Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ingeniería Industrial
Unidad de Posgrado

La aplicación de programas para la vida y su influencia sobre la empleabilidad de jóvenes que salen de casas hogares – casos de estudio en Lima Perú

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en
Gestión de Empresas

AUTOR

Patricia BARRANTES LAYNES

ASESOR

Dr. Alfonso Ramón CHUNG PINZÁS

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Barrantes, P. (2026). *La aplicación de programas para la vida y su influencia sobre la empleabilidad de jóvenes que salen de casas hogares – casos de estudio en Lima Perú*. [Tipo de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Patricia Barrantes Laynes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09379553
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-5312-8758
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Alfonso Ramón Chung Pinzás
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	O9394397
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8073-2396
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Oscar Rafael Tinoco Gómez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08606920
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Francisco Javier Wong Cabanillas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07564428
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Jorge Luis Inche Mitma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07506203

Datos de investigación	
Línea de investigación	4. Gestión organizacional sostenible. ODS 9: Industria, innovación e infraestructura. C.17.0.9
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Centro de Integración de Menores en Abandono CIMA País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cieneguilla Calle: Av. Luis Felipe de las Casas s/n (Km. 21) Latitud: -12.1165718 Longitud: -76.8026186
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2022 - diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Capacitación, pedagogía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°018-UPG-FII-2026

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN GESTIÓN DE EMPRESAS

En la ciudad de Lima del día lunes seis del mes de julio del año dos mil veintiséis, siendo las once horas, se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **"LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS PARA LA VIDA Y SU INFLUENCIA SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES QUE SALEN DE CASAS HOGARES – CASOS DE ESTUDIO EN LIMA PERÚ"**, presentado por la **Mg. PATRICIA BARRANTES LAYNES,** para optar el Grado Académico de Doctora en Gestión de Empresas.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido APROBADO con la calificación de Dieciocho (18) MUY BUENO.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado Académico de **DOCTORA EN GESTIÓN DE EMPRESAS** a la **Mg. PATRICIA BARRANTES LAYNES.**

En señal de conformidad, siendo las 11:50 **horas** se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

DR. OSCAR RAFAEL TINOCO GÓMEZ
Presidente

DR. FRANCISCO JAVIER WONG CABANILLAS
Miembro

DR. JORGE LUIS INCHE MITMA
Miembro

DR. ALFONSO RAMÓN CHUNG PINZÁS
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **ALFONSO RAMON CHUNG PINZÁS** en mi condición de asesor(a) acreditado(a) mediante **DICTAMEN N°066-UPG-FII-2024** de la tesis, cuyo título es: "**LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS PARA LA VIDA Y SU INFLUENCIA SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES QUE SALEN DE CASAS HOGARES – CASOS DE ESTUDIO EN LIMA PERÚ",** presentado por el(la) magíster **PATRICIA BARRANTES LAYNES** para optar el grado académico de **DOCTORA EN GESTIÓN DE EMPRESAS**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **18%** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de **DOCTORA EN GESTIÓN DE EMPRESAS.**

Lima, 24 de septiembre de 2026

UNMSM
Firmado digitalmente por CHUNG PINZAS Alfonso Ramon FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24.09.2026 08:57:59 -05:00

Firma del Asesor

Nombres y Apellidos del asesor: **ALFONSO RAMON CHUNG PINZÁS**

DNI: **O9394397**

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A Dios, que me inspira siempre a dar lo mejor.

A mi esposo Martin quien comparte mis alegrías y tristezas y me acompaña en el esfuerzo del día a día.

A mis dos amadas hijas, Silvana (Bióloga) y la Hna. Daniela (consagrada P.E.S.) que son el motor de mi vida y de quienes aprendo siempre algo más.

Agradecimientos

A mi asesor de tesis, Dr. Alfonso Ramón Chung Pinzás, quien me ha guiado en cada paso para poder llevar a término esta investigación.
Al psicólogo Eduardo Candela de CIMA, que ha tenido la paciencia y el empuje para realizar la aplicación de los talleres, además del ingeniero Ulises Ubilluz, quien desarrolló como voluntario los talleres de emprendimiento.
Al Movimiento Avanzada Católica que me dio la oportunidad de ser directora de las misiones MAC, medio por el cual me acerqué a esta problemática inquietante en las organizaciones sin fines de lucro, relacionada con los jóvenes en abandono.
A Patricia Nieto de la organización Buckner, que me abrió las puertas para conocer de cerca la realidad de la Red de Egresados de Protección.

INDICE GENERAL

RESUMEN 11
ABSTRACT 12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 1
1.1. Situación problemática 1
1.2. Formulación del problema 3
1.2.1. Problema General 3
1.2.2. Problemas Específicos 3
1.3. Justificación de la investigación 5
1.3.1. Justificación teórica 5
1.3.2. Justificación práctica 5
1.4. Objetivos de la investigación 8
1.4.1. Objetivo General 8
1.4.2 Objetivos Específicos 8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 10
2.1. Antecedentes 10
2.1.1. Sobre la empleabilidad 10
2.1.2. Sobre la vida independiente 11
2.1.3. Antecedentes de Mediciones 15
2.1.4. Antecedentes de programas 16
2.2. Marco Filosófico o epistemología de la investigación 20
2.3. Bases teóricas 26
2.3.1. Vida Independiente 26

2.3.2. Empleabilidad 40
2.3.3. Autocontrol 44
2.3.4. Autoconcepto positivo 46
2.3.5. Habilidades para resolver problemas 48
2.3.6. Habilidades sociales 51
2.3.7. Habilidades de comunicación 53
2.3.8. Habilidades de búsqueda de empleo 56
2.4. Glosario de términos 61
2.4.1. C.A.R. 61
2.4.2. Casa hogar 61
2.4.3. Joven egresado de protección 61
2.4.4. Hábito 61
2.4.5. Abandono 62
2.4.6. Institucionalización 62
2.4.7. Empoderamiento 62
2.4.8. Habilidades blandas 62
2.4.9. Transición a la vida independiente 63
2.4.10. Organización sin fines de lucro 63
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 64
3.1 Hipótesis general: 64
3.2 Hipótesis específicas: 64
3.3 Identificación de variables 65
3.4 Operacionalización de variables 67
3.5 Matriz de consistencia 68
3.6. Tipo y diseño de investigación 71
3.7 Unidad de análisis 72
3.8. Población de estudio 72

3.9. Tamaño de muestra 72
3.10. Selección de la muestra 73
3.11. Técnicas de recolección de datos 73
3.12. Análisis e interpretación de la información 76
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 78
4.1 Validación del Instrumento 78
4.1.1. Prueba binomial 78
4.1.2. Análisis Factorial exploratorio de instrumento 81
4.1.3. Prueba Alpha de Cronbach 88
4.1.4. Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento. 89
4.2. Estadísticos descriptivos 90
4.2.1. La empleabilidad EMP 90
4.2.2. El autoconcepto positivo de la empleabilidad AP 93
4.2.3. El autocontrol AU 95
4.2.4. Resolver problemas HP 97
4.2.5. Las habilidades sociales HS 99
4.2.6. Las habilidades de comunicación HC 101
4.2.7. Las habilidades de búsqueda de empleo HB 103
4.2.8. Prueba de Rachas para aleatoriedad 105
4.3. Prueba de hipótesis. 106
4.3.1. Prueba de Hipótesis para autoconcepto positivo AP 106
4.3.2. Prueba de Hipótesis para autocontrol AU 107
4.3.3. Prueba de Hipótesis para resolver problemas HP 108
4.3.4. Prueba de Hipótesis para habilidades sociales HS 109
4.3.5. Prueba de Hipótesis para habilidades de comunicación HC 110
4.3.6. Prueba de Hipótesis para búsqueda de empleo HB 112
4.3.7. Prueba de Hipótesis para Empleabilidad EMP 113

4.4. Discusión de Resultados. 114
CAPÍTULO V: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA PARA LA VIDAD INDEPENDIENTE E IMPACTOS 117
5.1. Modelo de Programa Aplicado 117
5.1.1. Unidad 1 Plan de estudios 122
5.1.2. Unidad 2: Cuidado de la salud y seguridad. 123
5.1.3. Unidad 3: La planificación 124
5.1.4. Unidad 4: El trabajo 126
5.4.5. Unidad 5: La comunicación con el entorno 128
5.4.6. Unidad 6: Emprendimiento 129
5.2. Otros Impactos 131
5.3. Costos de implementación de la propuesta. 131
5.4. Beneficios que aporta la propuesta. 133
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES 135
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES 137
Referencias Bibliográficas 139
ANEXOS 147

Índice de Tablas

Tabla 1 Plan de acción para la búsqueda de empleo Educaweb 58

Tabla 2 Hipótesis y Variables..... 66

Tabla 3 Operacionalización de variables 67

Tabla 4 Matriz de consistencia..... 69

Tabla 5 Dimensiones de Empleabilidad..... 74

Tabla 6 Construcción de la escala de valoración para variable empleabilidad EMP..... 76

Tabla 7 Baremo: escala de dimensiones de variable dependiente 77

Tabla 8 Lista de Expertos 78

Tabla 9 Instrumento de medición de la variable dependiente Empleabilidad . 79

Tabla 10 Resultados de Prueba Binomial de las preguntas..... 80

Tabla 11 Instrumento de medición de la Empleabilidad 82

Tabla 12 Matriz de componente rotado de factores en las preguntas 83

Tabla 13 Matriz de factores ordenada de factores de preguntas 86

Tabla 14 Reagrupamiento de dimensiones 87

Tabla 15 Resumen de procesos de los casos para Alpha de Cronbach 88

Tabla 16 Confiabilidad con Alfa de Cronbach 89

Tabla 17 Valores de pre y post test para la Variable Dependiente Empleabilidad..... 90

Tabla 18 Estadísticos descriptivos de la variable dependiente Empleabilidad EMP..... 91

Tabla 19 Prueba de normalidad variable EMP pre y post Test 92

Tabla 20 Valores de pre y post test para variables dependiente Autoconcepto Positivo AP 93

Tabla 21 Descriptivos de variables Autoconcepto Positivo AP 94
Tabla 22 Prueba de normalidad variable Autoconcepto Positivo AP 95
Tabla 23 Valores de pre y post test variable Autocontrol AU 95
Tabla 24 Estadísticos Descriptivos AU 96
Tabla 25 Prueba de normalidad variable Autoconcepto Positivo AP 97
Tabla 26 Valores de pre y post test de la muestra habilidad de resolver problemas HP 97
Tabla 27 Estadísticos descriptivos habilidad de resolver problemas HP 98
Tabla 28 Prueba de normalidad variable HP 99
Tabla 29 Valores de pre y post test de la muestra variable habilidad sociales 99
Tabla 30 Estadísticos Descriptivos de variable HS 100
Tabla 31 Prueba de normalidad variable HS 101
Tabla 32 Valores de pre y post test de la muestra habilidades de comunicación HC 101
Tabla 33 Estadísticos Descriptivos de variable habilidades de comunicación HC 102
Tabla 34 Prueba de normalidad variable HC 103
Tabla 35 Valores de pre y post test de la muestra habilidades de búsqueda de empleo HB 103
Tabla 36 Estadísticos Descriptivos de variable HB 104
Tabla 37 Prueba de normalidad variable HS 105
Tabla 38 Resumen de contraste de hipótesis para HS 109
Tabla 39 Estadísticos de prueba de Wilcoxon para HS 110
Tabla 40 Resumen de contrastes de hipótesis para HC 111

Tabla 41 Estadísticos de prueba Wilconxon para HC 111
Tabla 42 Silabo del Programa para la Vida 118
Tabla 43 Presupuesto de proyecto 132
Tabla 44 Prueba de Rachas 156

Índice de Figuras

Figura 1 Instrumentos de financiamiento para la promoción de la inclusión social en habilidades 42
Figura 2 Diagrama de cajas de variable EMP pre y post test Diagramas de cajas de variable EMP pre y post test 92
Figura 3 Diagrama de caja de variable Autoconcepto Positivo AP 94
Figura 4 Diagrama de cajas de variable Autocontrol AU 96
Figura 5 Diagrama de cajas de variable Resolver problemas HP 98
Figura 6 Diagrama de cajas de variable habilidades sociales HS 100
Figura 7 Diagrama de cajas de variable habilidades de comunicación HC 102
Figura 8 Diagrama de cajas de variable habilidades de búsqueda de empleo HB 104
Figura 9 Formulario Google de Validación de expertos 147
Figura 10 Fotos de la implementación del Programa 151

RESUMEN

Esta investigación aborda la influencia de los programas de habilidades para la vida sobre la empleabilidad, en jóvenes sin cuidados parentales que ya deben retirarse de una casa hogar. Se presenta la problemática de la transición a la vida adulta, destacando la necesidad de programas que les proporcionen habilidades que incrementen la empleabilidad. El procedimiento incluyó un pre y un post test a una muestra de trece jóvenes internados en una casa hogar a quienes se intervino con un programa para la vida independiente diseñado con temas como el cuidado de la salud y seguridad, la planificación, el trabajo, la comunicación y el emprendimiento. Los resultados de las pruebas paramétricas con Shapiro-Wilk muestran un incremento significativo en la empleabilidad de los jóvenes, especialmente en las dimensiones de búsqueda de empleo (32.10%), autocontrol (22.84%), autoconcepto positivo (15.95%) y resolución de problemas (11.16%). Se concluye que el programa tiene un impacto positivo en la preparación de los jóvenes para la vida adulta y su inserción laboral, por lo que se recomienda realizar intervenciones de este tipo para jóvenes sin cuidados parentales que se encuentran por salir de las casas hogares.

Palabras claves: empleabilidad, habilidades para la vida, jóvenes, casas hogares, vida independiente.

ABSTRACT

This research addresses the influence of life skills programs on the employability of young people without parental care who must leave a group home. The issue of the transition to adulthood is presented, highlighting the need for programs that provide skills that increase employability. The procedure included the administration of a pre- and post-test to a sample of thirteen young people living in a group home who were given a program of independent living workshops covering topics such as health and safety, planning, work, communication, and entrepreneurship. The results of the Shapiro-Wilk parametric tests show a significant increase in the youth's employability, especially in the areas of job search (32.10%), self-control (22.84%), positive self-concept (15.95%), and problem-solving (11.16%). It is concluded that the program has a positive impact on preparing young people for adulthood and their job placement. Therefore, it is recommended that interventions of this type be implemented for young people without parental care who are about to leave foster care.

Keywords: employability, life skills, youth, foster care, independent living.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

De acuerdo con Vogelsang (2017) y Bachani (2012), las organizaciones sin fines de lucro (ONG) tienen el propósito de abordar las necesidades y problemas de justicia social y mejorar la condición humana a nivel local, nacional o mundial. Organizaciones de este tipo son las casas hogares, que atienden a niños, niñas y adolescentes (NNA) sin cuidados parentales. En el Manual de intervención en NNA sin cuidados parentales del Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables MIMP (2022) describe el perfil del adolescente de la calle como el resultado del maltrato familiar o social, además el MIMP (2020) indica que el 7.2% de los adolescentes entre 14 a 17 años, realizan trabajo intensivo, trabajando 36 a más horas durante la semana.

Según Villa (2020), el Programa Niños de la Calle, creado en el año 1989, fue uno de los primeros programas que inició con herramientas no tradicionales con una figura de libertad para lograr la rehabilitación de los niños en todos los aspectos. De acuerdo con Bazán (2016) el niño que huye de su casa o el niño cuyos padres no pueden hacerse cargo, ingresa al programa de forma voluntaria, con puertas abiertas, esto significa que puede regresar a su casa de visita, pero no puede salir solo.

De acuerdo con la investigación de Rogstad (2024) realizada en Noruega, los jóvenes que abandonaron la escuela pueden reintegrarse a un espacio de aprendizaje flexible dentro del sistema escolar, no solo restableciendo nuevos vínculos sociales con sus amigos, sino también con la institución encontrando un sentido de pertenencia. Esto último es importante y aplicable para los jóvenes en riesgo que encuentran en una casa hogar, un centro en donde reactivar los estudios. Aldeas Infantiles SOS Uruguay (2016) y Parnership for strong families (2022) indican que esta integración en las casas hogares será muy importante hacia la vida independiente, que se debe dar en la edad tope legal, por la mayoría de edad, edad en la que, con desventaja ante sus pares, tienen que haber logrado ser una persona empleable e independiente.

La inserción laboral de los jóvenes en protección por egresar debería ser un objetivo estratégico planificado en la casa hogar y establecer un programa para la transición a la vida adulta que les permita tener el conocimiento de oportunidades de empleo y la creación de redes de apoyo para cuando finaliza el tiempo de protección. Esta investigación será enfocada en la medición de empleabilidad de los jóvenes en protección por egresar de las casas hogares para luego hacer una propuesta de programa que los ayude a pasar por esa transición hacia la vida adulta.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades para la empleabilidad de autoconcepto positivo, habilidades para resolver problemas, habilidades sociales, de comunicación y de búsqueda de empleo, en los jóvenes en protección de las casas hogares en Lima?

1.2.2. Problemas Específicos

Con respecto al problema anterior, se pueden distinguir seis problemas específicos.

1. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en el autoconcepto positivo como componente de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares?
2. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en el autocontrol como componente de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares?
3. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en las habilidades para resolver problemas como componente de la empleabilidad en los jóvenes de las casas hogares?
4. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en las habilidades sociales como componente de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares?

5. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en las habilidades de comunicación como componente de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares?

6. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente influyen en las habilidades de búsqueda de empleo como componente de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

De acuerdo con el objetivo ocho planteado por las Naciones Unidas (2018), es necesario promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. El Estado peruano tiene una cuantificación parcial de la magnitud del problema de la transición a la vida adulta del joven egresado de una protección, ya que no se encuentra una estadística completa entre los centros residenciales privados después del egreso.

El joven en protección, tiene libertades restringidas solo por el hecho de no tener una familia que lo proteja y muchas veces es marginado por sus pares, lo cual lo lleva a tener muchas desventajas para alcanzar la independencia y ser empleable, que desde la perspectiva de Dershem (2016) y García-Alba, Postigo, Gullo, Muñiz, & Del Valle (2022) para los jóvenes sin experiencia se basa en el logro de habilidades blandas.

1.3.2. Justificación práctica

La realidad que viven los jóvenes peruanos al egresar de protección de las casas hogares todavía no es visible, pero es previsible que, de acuerdo con las estadísticas de empleo juvenil general del Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2023), se tiene que la población juvenil entre 14 y 24 años empleada es de 959,100, lo que corresponde a 6.2% menos que el año 2022; además la Red de egresados de protección para America Latina (2018) indica que sus jóvenes miembros, tienen menos posibilidades de conseguir la

independencia que sus pares. De acuerdo con Bello,Vega, & García (2017), los jóvenes que salen de sistemas de protección necesitan ser autónomos a una edad temprana, enfrentarse a obstáculos en la sociedad y buscar empleo.

El último informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF (2021) indica que, en el año 2019, 6,417 niñas, niños y adolescentes peruanos se encontraban en los Centros de Acogida Residencial CAR del Estado, distribuidos en 236 centros. El 57% (3673) eran niñas y el 43% (2824) eran niños. Esto representa un incremento con respecto al año 2018 y va en sentido contrario a las metas del Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia (PNAIA) 2012-2021. El problema es aún mayor teniendo en cuenta que no hay instrumentos oficiales que indiquen el número real de esta población que incluya las casas hogares, que son privadas y a los jóvenes que siguen en desprotección en las calles. En el artículo de Villa (2020) se muestra que existe una influencia de la cultura de la calle en su vida como adolescentes en esta situación, tienen aprendizajes en esa forma de vivir y reemplazan a la familia como escuela básica.

El acogimiento en un Centro de Atención Residencial CAR del Estado, generalmente se inicia cuando existe una acción legal de separación de la familia por delitos de los padres y es asignado por el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar INABIF, así mismo existen paralelamente las casas hogares juveniles privadas, que son organizaciones sin fines de lucro (ONG), que acogen a los jóvenes que están en riesgo social, que ingresan entre los 8 años a 12 años y los retiran entre los 18 años y 25 años. Frecuentemente los niños que entran en estas casas privadas son dejados por los mismos padres o madres, por no poder hacerse cargo de ellos por diversas circunstancias. Estas casas no tienen presupuesto estatal por lo que son autogestionados mediante emprendimientos y donaciones de fundaciones o de terceros.

También existen otras casas hogares privadas, para egresados de protección, que brindan apoyo a los jóvenes mayores de 18 años en cuanto a techo y comida. De acuerdo con Incarnato (2021), en el Congreso internacional de educación y jóvenes en dificultad en transición a la vida adulta 2021, las trayectorias de los jóvenes en protección tienen varios problemas: primero, el hecho de tener una educación fragmentada e intermitente ya que la mayoría de los jóvenes no han terminado su secundaria y se les dificulta conseguir un empleo al egresar. El segundo problema es la vivienda ya que es difícil lograr un lugar digno para vivir sin un empleo estable, sin una garantía familiar o alguien que lo ayude para conseguir ese lugar. El tercer elemento, es el sentimiento soledad que reflejan. A la pregunta realizada en una encuesta, ¿cuáles son tus principales temores?, la respuesta fue “estar solo, estar aquí y luego estar en otro lugar sin conocer a nadie o sin tener el apoyo de compañeros y amigos”. El acogimiento residencial muchas veces no provee suficientes espacios de participación, tienen muchos jóvenes en una misma casa, es poco personalizado y se da por plazos indeterminados, no se dan oportunidades de ejercer participación sobre cosas básicas como elegir la comida, horas de aseo o libertad de ver a amigos en un parque.

De acuerdo con Candela (2022), la transición a la vida adulta no se resuelve solo con conseguir un empleo o con dar un tipo de ayuda especifica, porque tiene muchas otras aristas que hacen que un joven que haya tenido un empleo no pueda sostenerlo por problemas emocionales o que un joven que estuvo estudiando debe irse a vivir muy lejos y no pueda continuar en la institución.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

El objetivo general de la tesis es:

Determinar cómo las habilidades para la vida independiente influyen en las habilidades para la empleabilidad en los jóvenes en protección de las casas hogares en Lima.

1.4.2 Objetivos Específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos relacionados con el objetivo general

1. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente, influyen positivamente en las habilidades de autocontrol de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.
2. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente, influyen positivamente en las habilidades de autoconcepto positivo de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.
3. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de resolver problemas de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.
4. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de sociales de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.

5. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de comunicación de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.
6. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de búsqueda de empleo de la empleabilidad de los jóvenes de las casas hogares.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Sobre la empleabilidad

Se han desarrollado diversas investigaciones relacionadas con la empleabilidad juvenil. Por ejemplo Perkins (2021) investigó en el Reino Unido, a 141 jóvenes entre 18 y 24 años, que hayan estado trabajando por lo menos dos años y que se hayan graduado de la secundaria; su objetivo fue realizar una comparación correlacional para comprender la relación entre la educación secundaria y el logro de habilidades para la empleabilidad desde la perspectiva de graduados de secundaria que estén empleados, utilizando el instrumento "The Employable Skills Self-Efficacy Survey© " que incluye cuatro dominios de habilidades de empleabilidad: comunicación, investigación analítica, colaboración y desarrollo profesional, con las subescalas de habilidades de escritura, habilidades para hablar, habilidades de lectura, escucha, habilidades de investigación, alfabetización informacional, trabajo en equipo, liderazgo, autogestión, profesionalismo y tecnología. En esta investigación no se encontró relación entre la educación escolar en casa, la pública o privada con la empleabilidad, pero si encontraron que existe una inadecuada capacitación en

los colegios en estas habilidades especialmente en la comunicación que es una de las habilidades más necesarias para el éxito laboral.

Adicionalmente, Vera, Vera, Lujan, y Reyes (2022) planearon un modelo funcional teórico que incluye características propias de la vida independiente para optimizar la empleabilidad de jóvenes tutelados en Ecuador, basados en una muestra de 110 jóvenes tutelados entre 16 y 22 años, con una metodología proyectista de diseño observacional y causal con prospectiva. En esta investigación se identifican tres dimensiones: la experiencia, la red de apoyo y la inserción laboral.

Balarin, Alcazar, Rodriguez, & Glave (2017) realizaron un estudio en jóvenes vulnerables llamado “Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima”, en el cual participaron un total de 25 jóvenes, hombres y mujeres de entre los 19 y 24 años. Los participantes fueron divididos en grupos de hombres y grupos de mujeres. Así, hubo 13 participantes en SJL (6 mujeres y 7 hombres) y 12 en Ventanilla (6 mujeres y 6 hombres). El principal componente del estudio fue el análisis de la transición a la vida adulta entre la juventud, llevado a cabo mediante un trabajo participativo, Se encontró que todos los jóvenes que participaron en la investigación comparten el anhelo de acceder a alguna modalidad de educación superior, percibida como un medio para insertarse en el mercado laboral. Si bien los jóvenes perciben que hay más oportunidades de trabajo, señalan que los empleos disponibles son de mala calidad como trabajos informales, poco seguros, con sueldos bajos y en los que con frecuencia se ven sometidos a malos tratos.

2.1.2. Sobre la vida independiente

En el estudio realizado en Reino Unido, por Longfield (2020), país donde existen avances legales para la protección de jóvenes más allá de los 18

años, muestra a las residencias no reguladas, donde los jóvenes vulnerables mayores de 17 años en busca de independencia son atendidos sin protección, pero con un presupuesto del estado local que les ayuda para cubrir sus necesidades básicas.

La revisión de literatura de Loman & Siege (2000) ya indicaba los tipos de espacios que puede encontrar un joven que busca su independencia en Estados Unidos, estos son: tipo 1: apartamentos dispersos que están cubiertos por un programa y son vivienda menos restrictivos, donde los jóvenes suelen vivir solos, los alquilan a propietarios privados. Como parte del programa pueden supervisarlos a diario, pero posteriormente se reduce a una o dos veces por semana. El programa cubre también otros gastos como la comida y artículos personales. Los jóvenes pueden hacerse cargo de los gastos a medida que se acercan a la emancipación. El tipo 2: son los apartamentos agrupados en edificios de una agencia donde el personal residente supervisa, en este caso, los jóvenes asumen la mayoría de las responsabilidades en este entorno, pero la agencia mantiene un mayor control y puede atender a los jóvenes que necesitan atención, supervisión y asesoramiento diarios. Tipo 3: viviendas compartidas, son casas donde viven varios jóvenes y ellos se hacen responsables de la casa. La casa puede tener una supervisión mínima o puede haber adultos residentes. Tipo 4: los apartamentos con adultos residentes/compañeros de cuarto. En esta situación de convivencia, un joven comparte un apartamento con un adulto o un compañero de cuarto mayor, que es seleccionado para ser un mentor o un modelo para seguir para el joven. El apartamento puede ser alquilado por el adulto o por la agencia. Esto tiene la ventaja de combinar la mentoría y la vida independiente. Tipo 5: los hogares con padres de acogida especializados quienes reciben capacitación especial para enseñarles habilidades para la vida independiente. Los jóvenes mayores en acogida son ubicados en estos hogares antes de ser dados de alta. Esto les brinda los beneficios de participar en la vida familiar. Otra ventaja es que algunos padres de acogida permiten que los jóvenes permanezcan en sus hogares después de ser dados de alta por la agencia, o que regresen al hogar de vez en cuando. El tipo 6: hogares de acogida, donde los jóvenes alquilan una habitación y viven como

en un hogar de acogida especializado, pero las casas de acogida no tienen licencia de acogida. Tipo 7: los internados, que ofrecen habitaciones donde los jóvenes viven individualmente con mínima supervisión, muy útiles para necesidades de alojamiento a corto plazo. Tipo 8: los hogares grupales de transición. Estos hogares suelen estar afiliados a un centro de tratamiento residencial. Los jóvenes pueden trasladarse del centro al hogar grupal, donde comienzan a asumir una mayor responsabilidad personal y se les da mayor libertad. Tipo 9: los refugios, son alojamiento de emergencia a corto plazo y en etapa de crisis. Tipo 10: las viviendas subsidiadas, bajo este acuerdo el programa cubre el alquiler, la alimentación y los suministros, los jóvenes pueden elegir su propio alojamiento. Tipo 11: los centros de tratamiento residencial, donde se atienden a grupos grandes en viviendas grupales o institucionales.

En un artículo de García-Alba, Gullo y Del Valle (2022) compararon la preparación para la vida independiente en España, en un grupo de 249 jóvenes con una experiencia asistencial y otros 229 de la población en general, utilizando los instrumentos PLANEA y PLANEA-T. Incluyen tres subescalas que miden el grado de conocimiento percibido sobre diferentes habilidades en la vida diaria utilizando las subescalas son: autocuidado y bienestar, habilidades Organizativas, empleo, alojamiento y Habilidades para la vida. Los jóvenes con experiencia en cuidados mostraron niveles más altos de habilidades para la vida y autonomía en los ámbitos del autocuidado, la vida diaria en el hogar y el empleo, pero no relacionados a hacer arreglos diarios en su comunidad. Sin embargo, su nivel educativo y los niveles de autoeficacia fueron más bajos que en el grupo de comparación. La experiencia laboral se destacó como un predictor significativo de las habilidades para la vida de los jóvenes egresados de protección.

Otra investigación en el mismo país, realizada por Goig & Martinez (2017), hizo un estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo con una muestra de jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión social, La muestra inicial estuvo compuesta por un total de 106 individuos, los cuales representan a un 70% de la población total que es destinataria de los 64 recursos sociales de acogimiento ofrecidos por la Dirección General de la Familia y el Menor de la Comunidad de Madrid. El instrumento utilizado estuvo compuesto por 84 ítems, de los cuales 17 corresponden con la dimensión de vida residencial. Respecto al grado de utilidad de los aprendizajes obtenidos durante su experiencia en los centros de protección en los que se alojaron, el 45.2% de los participantes considera que han aprendido mucho durante este periodo, destacando aspectos como el incremento de su autoestima o el apoyo social recibido. De acuerdo con un 9.5% de la muestra, el aprendizaje alcanzado les ha conducido a incrementar su independencia. Para el 7.2%, el aprendizaje más interesante que se ha logrado está conectado al autocontrol de sus impulsos.

Fernandez, Arroyo, Corchuelo-Fernandez, & Cejudo (2021), realizaron el proyecto de investigación de Evaluación de las transiciones a la vida adulta de los jóvenes que egresan del sistema de protección, en el cual participó la Red Láquesis, grupos de investigación de tres países (España, Colombia y Argentina). El objetivo general de dicho trabajo es conocer los efectos diferenciadores en las distintas dimensiones del cuestionario de autonomía (EDATVA) y del cuestionario de bienestar (RYFF). El total de participantes fue de 102 sujetos (54.9% en pisos y 45.1% egresados), comprendidos entre los 17 y 23 años (X19.15; DT = 1.254), donde el 62.7% eran hombres, frente al 36.3% que eran mujeres. De la muestra total un 42.2% sí tenían trabajo en el momento de rellenar el instrumento, frente a un 30.4% que no tenían (el 27.4% eran valores perdidos), además un 53.9% reportó no tener problemas económicos y un 46.1% que sí lo tenían. No se encontraron diferencias significativas en las dimensiones del cuestionario de autonomía entre aquellos que sí tienen trabajo y los que no.

2.1.3. Antecedentes de Mediciones

La herramienta Employability Assessment (EA Tool) creada por Save The Children en su programa Skills to Suceded (S2S), para medir la empleabilidad de personas jóvenes vulnerables, principalmente las habilidades blandas, considera 24 ítems agrupadas en 6 dimensiones; Dershem (2016) concluye en su investigación, que la fiabilidad de dicha escala, en una muestra de 325 jóvenes entre 15 y 24 años de la realidad filipina, tiene un Alpha de Cronbach de 0.9, lo que indica que es muy confiable. El marco de habilidades de empleabilidad S2S es el siguiente: autoconcepto positivo, autocontrol, habilidades sociales, habilidades de comunicación, habilidades para resolver problemas y habilidades de búsqueda de empleo. La metodología utilizada siguió los siguientes pasos: Revisión de la literatura, consulta de expertos, revisión de las herramientas de medición existentes tanto dentro como fuera de la organización Save the Children, consulta a la oficina de país, evaluación de opciones de medición, contratación de experto en psicometría, desarrollo de ítems de prueba, pruebas estadísticas y refinamiento de los ítems de la prueba, validación local y pruebas de confiabilidad.

Patel et al. (2020) analizan el Siyakha Youth Assets Project, utilizan la escala de Autoestima de Rosenberg (RSES) que es una escala de autoeficacia, Constructo multidimensional de McCabe y Barnett para la orientación al futuro y la escala de autoeficacia. aplicada a jóvenes que viven en hogares vulnerables en Sudáfrica. Las evaluaciones de programas de empleo juvenil suelen priorizar los ingresos y la inserción laboral para medir el éxito de sus intervenciones. Sin embargo, un estudio aleatorizado con 1892 jóvenes en Sudáfrica demuestra la importancia de incluir también indicadores no económicos. Variables como la autoestima, la resiliencia y la autoeficacia actúan como resultados intermedios clave en transiciones laborales largas y complejas. Al ampliar la comprensión de estas trayectorias no lineales, se evidencia que dichos marcadores predicen el éxito a largo plazo. Finalmente, estos hallazgos sugieren replantear los criterios de evaluación para diseñar programas de apoyo juvenil más adaptativos y eficaces.

Campos, Goig, & Cuenca (2020) miden también en España, la importancia de la red de apoyo social para emancipación de jóvenes en acogimiento, estudian el momento posterior a la salida del centro por mayoría de edad de los jóvenes en acogimiento residencial que participan en el “Plan de Preparación para la Vida Autónoma de la Comunidad de Madrid”, realiza un estudio cuantitativo descriptivo, se emplea como instrumento un cuestionario EVAP4: Evaluación del Plan de autonomía, validado por expertos y con preguntas abiertas y cerradas distribuidas en ocho dimensiones: vivienda y alojamiento, relaciones familiares, sociales y afectivas, salud, formación, integración laboral y gestión económica y vida residencial. La muestra está comprendida por un grupo de jóvenes ex tutelados mayores de edad equivalente al 70% de la población total. Los 64 participantes del estudio tienen entre 18 y 19 años (M=18; DT=0,15); el 48,9% son varones y el 51.1% mujeres, así como el 57,8% son españoles y el 42.2% son extranjeros. De los 64, 45 respondieron al cuestionario de forma satisfactoria con una tasa de respuesta del 70,3%. Lo que revela el presente estudio es que el bienestar subjetivo está significativamente relacionado con la calidad de las relaciones con las personas con las que convive.

2.1.4. Antecedentes de programas

Bello,Vega, & García (2017), hacen un análisis del proyecto de inserción sociolaboral “¿Subimos la escalera juntos?” realizada en Canarias, España, donde se planteó un proceso de investigación-acción colaborativa para poder construir soluciones a la realidad de los jóvenes que abandonan el sistema de protección a los 18 años. El proyecto se aplicó a una cantidad entre 20 a 25 jóvenes por año y se realizó en cinco fases que incluyó talleres para búsqueda activa de empleo, alfabetización informática básica, informática básica, uso de internet para búsqueda de empleo, talleres para responder a entrevistas de empleo y un taller de vida adulta. Las técnicas e instrumentos empleados fueron: Cuestionario sobre conocimientos pre laborales, entrevista semiestructurada, planes individuales de inserción sociolaboral,

diarios de campo, cuestionario sobre las practicas, informes de baja. Las fortalezas que se pudieron adquirir en los jóvenes fue experiencia y autonomía en búsqueda de empleo y experiencia laboral, empoderarlos en el proceso y motivación para lograr sus intereses, nuevas relaciones, ampliando su red social para el joven, así como para la institución.

Por otro lado, en Hong Kong, Tam, Asamoah & Yuk-Fun (2021) realizaron un estudio con una muestra de 100 jóvenes desfavorecidos entre 14 y 21 años, estudiando el impacto de la formación en emprendimiento social: Social-Up Youth Entrepreneurship Programme, en la competencia profesional y la empleabilidad mediante un estudio empírico con cuestionarios cuantitativos de 25 ítems donde se miden seis aspectos: habilidades de conocimientos, habilidades de pensamiento, habilidades interpersonales, habilidades prácticas, habilidades de comunicación y habilidades de gestión. Los resultados demostraron que la formación en emprendimiento social es positiva y prometedora para mejorar el sentido de autoestima y resiliencia de los jóvenes desfavorecidos, sus conocimientos y habilidades empresariales y la empleabilidad auto percibida en general.

Marzo & Galán (2020) reconocen en su estudio cualitativo realizado, que los factores protectores ayudan al joven a comprometerse con un proyecto y tener éxito en la vida, ellos analizaron un programa de 12 jóvenes ex tutelados, de 18 a 25 años, en Cataluña, España, por la organización Aldeas Infantiles donde hay una comisión de tránsito a la vida adulta TVA que propone acciones para mejorar el área emocional y relacional y el área académica laboral.

En la investigación realizada por García-Alba,Gullo & Del Valle (2022) en Madrid, con una muestra de 422 jóvenes residentes en protección, concluyeron que la escala PLANEA para la vida independiente, como instrumento de medición, tuvo excelentes índices de confiabilidad. Dicha

escala es una medida de 36 ítems compuesta por tres dimensiones que miden diferentes facetas de las habilidades de vida independiente: 16 ítems de Autocuidado y Bienestar, 12 ítems de Arreglos Diarios y Habilidades Organizativas y 8 ítems sobre Empleo y Alojamiento. Incluyeron adicionalmente 8 ítems que medían el grado de autonomía personal de los jóvenes cuando se enfrentan a las tareas de la vida cotidiana que se dividen en dos dimensiones: gestión de las tareas de la vida diaria y la realización de las tareas del hogar. Este programa fue financiado en España con el apoyo de varias organizaciones.

En la investigación de Lopera-Álvarez et al. (2025) se logró una nueva metodología, que posibilitó otras formas de trabajo con la infancia, concibiendo a los menores como investigadores y protagonistas del proceso. El abordaje analítico realizado permite abordar de forma disruptiva a los niños que se encuentran en situación de calle. Lo importante de esta metodología es hacer que ellos mismos sean los constructores activos del conocimiento. En este reto, se demanda mayor esfuerzo para escuchar y comprender las opiniones que vienen de pequeñas personas que son protagonistas en contextos específicos como sujetos sociales que ellos mismos narran sus propias vidas.

Collazos (2021) muestra el programa peruano de intermediación laboral para enfrentar la inadecuada prestación de los servicios de intermediación laboral que brinda el centro de empleo a jóvenes entre 14 y 29 años entre el año 2018 y 2019, Los servicios que se encuentran vinculados directamente a la inserción laboral que incluye la bolsa de trabajo, asesoría para la búsqueda de empleo y un certificado único laboral.

El gobierno del Perú a través del Ministerio de Trabajo y Promoción Social MTPE (2022), creó en noviembre del año 2021 un Programa Nacional para la Empleabilidad PNPE para personas en general de 18 a más años, que se encontraban en nivel de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad social,

donde se buscaban tres objetivos: hacer una capacitación laboral, la promoción del autoempleo y la certificación de las competencias laborales: capacitación en competencias para la empleabilidad y capacitación técnica. Fue una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para desarrollar y fortalecer competencias técnicas. Este propósito incluía: desarrollo de competencias, acceso a ofertas de trabajo, acompañamiento en los primeros meses de trabajo. Los cursos ofrecidos para el 2022 fueron relacionados a temáticas tecnológicas como técnicas de análisis de datos, desarrollos y análisis de páginas web, e-commerce, diseñador UX-UI, desarrollador de videojuegos, desarrollador de aplicaciones móviles con flutter y especialista en marketing digital. Esta propuesta, es sólo a partir de los 18 años y son capacitaciones autónomas e incluyen 95 horas de habilidades para la empleabilidad. Para el 2025, se cambia el nombre a Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos" y los cursos disponibles fueron: almacén, despacho y reposición de mercadería; caja, ventas y atención al cliente; teleoperador: ejecutivo de telemarketing; diseño y desarrollo de páginas web, marketing digital y comercio electrónico; vajillero. Estos cursos se redirigieron a la oferta del mercado asociándolos con un módulo empresarial para postular con una previa capacitación. Lo cual indica que no hay una continuidad sobre las propuestas programas con el Estado peruano.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2025), tiene un programa autodidacta para capacitar a los jóvenes en diversas rutas de aprendizaje tanto en habilidades para la empleabilidad como en conocimientos prácticos alineados a una especialización con aliados empresariales como Fundación Romero, Cisco, Huawei y Banco de Crédito del Perú, quienes, a su vez, tienen en el programa una bolsa de trabajo.

2.2. Marco Filosófico o epistemología de la investigación

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2013) confirman que para que el conocimiento sea auténtico, la episteme debe reunir cuatro características: 1) ser objetivo, es decir, captar la manera de comportarse de los objetos de la realidad; 2) ser universal que significa que se puede comprobar por cualquier investigador; 3) ser necesario y, 4) ser invariable en el tiempo y fundamentado en pruebas. Así mismo, indica que el conocimiento científico es producto de una investigación, con validez universal, verificable, sistemático, ser cierto o probable y que el objeto esté siempre en desarrollo, a comparación del conocimiento filosófico que trasciende a los objetos ideales de las ciencias formales y se basa en las leyes universales que sostienen a las ciencias para hallar sus fundamentos.

Describe también algunos enfoques epistemológicos como: a) el positivismo, propuesto por Augusto Comte (1798 – 1857) que plantea que la ciencia no debe especular, sino limitarse a observar, medir, describir objetos y los hechos; b) describe las principales leyes generales del materialismo dialéctico creado por Carlos Marx (1818-1883) y Federico Engels (1820-1895), basado en la ley del cambio o movimiento continuo, la ley de los saltos cuantitativos que generan cambios cualitativos, la ley de la unidad y la lucha de elementos contrarios ya que los elementos del sistema son elementos activos que están en continua interacción y la ley de la negación de la negación, que es la clave de la evolución de un proyecto de tesis hasta lograr el objetivo de la investigación; c) explica que el Neopositivismo tiene un enfoque idealista subjetivo, con orientación al positivismo lógico cuya tesis fundamental es que toda proposición es científica si tiene un método de verificación empírico o analítico; d) el enfoque de sistemas creado por Ludwig Von Bertalanffy (1901 -1972) que establece que

un estudio de la realidad debe hacerse en un conjunto de elementos con estudios interdisciplinarios, con lo cual se puede estudiar la realidad natural, social y humana en forma holística; e) el enfoque funcionalista que indica que lo que interesa a la investigación sociológica es entender en qué consisten estas funciones, como operan, qué es lo que realizan, bajo qué condiciones, cómo se diferencian y cómo se integran; f) el estructuralismo, se fundamente en el estudio de una estructura, para entender como son las relaciones entre las partes y estas en el todo de un objeto; g) el realismo, cuyos representante son Karl Popper y Mario Bunge, plantea que la investigación no prueba la existencia del mundo, el hombre y su pensamiento, porque estos ya existen como realidad, sino que sólo la presupone. Indica que para Popper el objetivo de la ciencia es buscar teorías verdaderas en contraste con una teoría contraria con el método falsacionista o de refutación; h) el relativismo, de Thomas Kuhn (1922 -1994) y Paul Feyerabend (1924 – 1994), da importancia a la historia, pero se opone al progreso acumulativo. Implica que la investigación es un proceso sociológico y psicológico y que la búsqueda de la verdad siempre falla porque la inducción finita no permite analizar la infinitud de los hechos.

De acuerdo con Maletta (2019), el anarquismo epistemológico empieza con el relativismo radical de Paul Feyerabend, ya mencionado anteriormente, atacando al método científico poniéndolo a la par de la adivinación, el azar o el voto democrático, que a pesar de que no era relativista, tenía una posición similar. El constructivismo está conectado al relativismo posmoderno y le atribuye a la ciencia un carácter de construcción social, es decir que es fruto de la actividad del hombre viviendo en una sociedad.

De acuerdo con Salcedo (2012), la epistemología es un término griego “Episteme”, que significaba “erguirse por encima de”, para entender cómo están compuestas las cosas, entendiendo las razones profundas de algo, posteriormente entendida como la habilidad de saber lo válido o conocimiento cierto. Este término, con el concepto latín, se tradujo al español como “Ciencia”.

Mas tarde, se amplía el concepto de la Epistemología como “la filosofía de la ciencia”. Existen dos formas clásicas de concebir la ciencia, la aristotélica que da razones científicas de lo observado en un objeto, llegando a la inducción que finalmente llevan a la deducción de enunciados acerca de hechos a partir de las premisas, además de existir una relación causal entre la premisa y la conclusión y la galileana donde se pone énfasis en el valor de la abstracción e idealización de la ciencia, relacionando fenómenos de forma matemática, que tomarán la forma de hipótesis causales, las cuales serán sometidas a prueba experimental, afirmando que las cosas giran en torno al entendimiento. El positivismo científico social propone hacer ciencia, conservando la metodología de la física matemática, denominando a la Sociología como física social, pero con detractores que indican que la función de las ciencias sociales no es explicar causalmente los fenómenos como las ciencias naturales, si no comprender tales fenómenos.

Con respecto a la relación sujeto-objeto, esta nace con la filosofía e indica el autor que al responder a la pregunta ¿puede llegar a conocerse? y ¿qué es el conocimiento?, la corriente del escepticismo da una respuesta negativa, mientras que hay dos posiciones afirmativas, la corriente subjetivista o idealista que indica que conocemos gracias al sujeto u hombre y su intelecto o su facultad de pensar; y la corriente objetivista o empirista que indica que conocemos gracias al objeto o cosa.

Así mismo Diéguez (2018) explica el realismo científico indicando seis características, la primera es que existe hipotéticamente un mundo independiente de la mente del observador que nuestras teorías científicas pretenden conocer, la segunda indica que las teorías científicas bien confirmadas proporcionan un conocimiento de ese mundo independiente, no de los meros fenómenos, la tercera indica que estas mismas teorías contienen afirmaciones verdaderas sobre el mundo de lo directamente observable y de lo no observable, la cuarta indica que la verdad debe entenderse en el sentido

clásico de la correspondencia entre el contenido de los enunciados y la realidad, la quinta nos señala que las teorías científicas actuales son mejores que las del pasado ya que resuelven más y mejores problemas y contienen más verdades, la sexta indica que el éxito predictivo de las teorías científicas se debe a que contienen afirmaciones verdaderas de la realidad.

Se puede concluir, por lo tanto, que, de acuerdo con Salcedo y Diéguez, esta investigación se encuentra dentro del objetivismo, específicamente dentro el realismo científico porque se centra en la investigación del joven como objeto de investigación, los datos pueden ser comprobados y la empleabilidad es una necesidad invariable en el tiempo. Además, para entender las relaciones causales de la empleabilidad con las habilidades para la vida independiente, en esta investigación se busca, mediante la confirmación de la hipótesis confirmar dicha relación.

Otro autor muy importante en la epistemología es Bunge (1919) indica que la ciencia puede plantear y ayudar a resolver algunos problemas filosóficos. En las ciencias y las técnicas se dice que un hecho se explica si se descubre o adivina el mecanismo que la produjo. Se habla de filosofar científicamente porque utilizan hallazgos científicos y se investiga ajustándose al método científico.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, buscamos descubrir cuales son las habilidades entre el autocuidado y bienestar, las gestiones diarias y habilidades organizativas y la búsqueda de empleo y alojamiento, cuál de ellas tiene mayor relevancia en el resultado de la empleabilidad.

En su libro, (Ynoub, 2014), indica que la posición de Karl Popper sostiene que no se puede demostrar de manera concluyente la verdad de los enunciados universales mediante la razón, ni mediante la experiencia, por lo que la

inducción no conduce necesariamente a la validación, fundamentación y demostración de un conocimiento científico, basado en dos cuestiones como la irracionalidad o intuición creadora en el descubrimiento y la convencionalidad en la justificación y puesta a prueba de la hipótesis. La propuesta metodológica popperiana es el hipotético deductivo que parte de una hipótesis a partir de la cual derivan deductivamente las predicciones particulares.

En base a los autores Salcedo y Ynoub descritos anteriormente, se confirma que esta investigación es hipotética deductiva porque busca relacionar las habilidades para la vida independiente y la empleabilidad.

De acuerdo con Bunge (2012), la técnica era un conjunto de recetas sin interés filosófico, aunque los filósofos positivistas, pragmatista y materialista si admiraban la técnica y subrayaban su importancia social, sin embargo, había una actitud despectiva, temerosa e ignorante para con la tecnología. Para entender bien los conceptos, “técnico” es todo un conjunto coherente de prácticas o reglas de procedimiento conducentes a un fin predeterminado, su finalidad puede ser práctica o científica como en el muestreo estadístico que están fundadas en el conocimiento científico, en cambio las prácticas pueden ser fundadas o las infundadas que no se pueden justificar. La “tecnología” es todo sistema de técnicas con prácticas fundadas en ciencias empíricas, por ejemplo, la tecnología física en las ingenierías, la tecnología biológica en la medicina, farmacología o la odontología, la tecnología social en el derecho, pedagogía, investigación operativa o ingeniería social, por lo tanto, toda ciencia empírica tiene su tecnología correspondiente, salvo la historia. Cada ciencia aplicada presupone lógicamente un conjunto de ciencias puras, pero las tecnologías dan origen a desarrollos científicos también. La tecnología, no puede venir sin ciencia, porque es ciencia aplicada a finalidades prácticas. Actualmente hay interacciones entre la técnica, la tecnología y la ciencia pura de diversas formas. La investigación tecnológica con el método de la ciencia es la única que pone a prueba la verosimilitud de la hipótesis y la eficacia de las

reglas que deben ser fundadas. Los problemas tecnológicos son cognoscitivos y prácticos a la vez y se abordan para obtener resultados útiles al consumidor.

Las técnicas utilizadas en esta investigación están relacionadas con la aplicación de talleres de habilidades para la vida que propicien el incremento de un nivel de trabajo que satisfaga las expectativas de los empleadores. Para este propósito se medirá la empleabilidad antes y después de estos talleres mediante la metodología propuesta.

De acuerdo con el autor, se confirma entonces que la investigación es tecnológica, por un lado, ya que busca el logro de un determinado resultado y científica, en especial en el enfoque de ciencia aplicada ya que explica el porqué de los resultados y el comportamiento de las variables en estudio.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Vida Independiente

Explicando la situación de dependencia, la Real Academia Española (2022), la define como la “subordinación a un poder o situación de una persona que no puede valerse por sí misma” (Definición 1 y 7). Algunos autores relacionan la subordinación de un menor de edad frente al Estado y la sesión de derechos de postestad a terceros sobre los menores tal como las organizaciones que trabajan como centros de atención residenciales.

Alcanzar la vida independiente entonces, es lo contrario a la subordinación y se refiere a la capacidad y la libertad de una persona para tomar decisiones, controlar sus propias acciones y asumir la responsabilidad de sí misma en diferentes aspectos de la vida sin depender en gran medida de otros. La dependencia por otra parte tiene factores sociales y se da cuando el joven es extraído de su hogar por delincuencia de los padres o porque los mismos padres los dejan internados por factores médicos, como por ejemplo adicciones o falta de recursos monetarios.

Balaguer (2012) indica que hay un carácter dependiente e interdependiente del ser humano relacionado con su organización social y su desarrollo y hace una síntesis del modelo epistemológico de la discapacidad y la dependencia en dos modelos, una aproximación individual y uno social. En la aproximación individual existe la teoría de la tragedia personal, cuando tienen un problema

y tratamiento con medicación, por lo cual existe una dominación profesional, además hay una experiencia con identidad individual con prejuicios de atención, control, políticas y adaptación individual; por otro lado, en la aproximación social, existe la teoría de la opresión social, cuando existen un problema y una acción sociales, la ayuda es mutua con una responsabilidad individual y colectiva. Hay una experiencia de identidad colectiva para la forma de ver las capacidades del ser humano, pero también donde podría ver discriminación ante limitaciones y se generan lucha de derechos cuando se requiere un cambio social.

Podríamos decir que el modelo de la aproximación social es aplicable a los jóvenes que están en protección en las casas hogares ya que llegan con un problema de adicción o de tragedias sociales y es necesario rescatarlos mediante un proceso de cambio de mentalidad con una terapia psicológica que los hace dependientes de sus tutores e interdependientes de sus compañeros.

Carmona (2020) explica las diferencias entre autonomía e independencia. Indica el origen etimológico de la autonomía, como un desglose en las palabras auto y nómos. Estas palabras de origen griego cuyo significado son: ‘por sí mismo’ y ‘reglas o normas’. En esta primera definición de la autonomía relaciona las normas en un ámbito colectivo, por lo tanto, no puede concebirse sin los otros y no se traza sin efectos en la propia singularidad de cada sujeto, es decir hacer las cosas sin ayuda ni asistencia; la independencia en cambio es poder decidir qué se quiere o necesita el sujeto y cómo poder hacerlo.

En este juego de palabras, se observa que el joven que reclama una vida independiente requiere de apoyo colectivo para lograrlo y debe desarrollar su autonomía para determinar la acción de lo que se ha propuesto.

La influencia de los cuidadores es investigada por Stein & Ward (2021), indican que el tránsito a la vida independiente se relaciona también con la influencia de los tutores de la organización asignados. Según este rol de los tutores dependerá de factores como el balance entre los servicios generales para todos y los servicios de especialistas de cada centro de cuidado, la legislación que se encuentra en un marco impositivo o permisivo de servicios para los jóvenes, niveles de fondos para servicios, mecanismos de control de calidad e inspecciones y plan de entrenamiento de empleabilidad.

Cada uno de los centros de atención por lo tanto depende del presupuesto que consiga para abastecer de especialistas de acuerdo con las necesidades, esto influye en gran medida en que haya centros que acepten a jóvenes con adicciones y otros centros que no los acepten. Por otro lado, el Estado tiene un marco legislativo para el menor referida a la tutela que ejerce y es cedida al centro de atención, en ese sentido hay una responsabilidad muy alta de las condiciones de vida y los resultados finales de empleabilidad.

Jariot et al. (2015) indican que aunque los jóvenes tienen una tutela con oportunidades educativas que no tenían antes en su hogar biológico, sus experiencias individuales pueden ser factores para el bajo rendimiento académico y el posible fracaso escolar entendida como una alta movilidad escolar, baja autoestima académica, escasa motivación, necesidad de trabajar para mantenerse al haber cumplido los 18 años, escaso apoyo familiar, además de no disponer de espacios para el estudio y atención para realizar las tareas escolares.

Se puede concluir que, a partir de sus experiencias individuales, no todos los jóvenes podrán llegar al mismo nivel educativo y de madurez que le permita ser independiente al cumplir la mayoría de edad.

Child Welfare League of America (2005) desarrolló algunos estándares para servicios de niños y jóvenes. El estándar para servicios de transición, vida independiente y autosuficiencia en Estados Unidos declara que un centro de atención debe lograr que el joven al llegar a los 18 años pueda reconocer sus fortalezas y debilidades, tomar decisiones ante los problemas, planificar su futuro, gestionar temas personales de diferente índole, el estrés, el rechazo, la ira, establecer su lugar de vivienda, así como mantener buenas relaciones sociales para llegar a ser independiente.

Mas autores escriben sobre el concepto de dependencia que sobre el concepto de la vida independiente, ya que define más la relación de subordinación de la persona para poder lograr las habilidades necesarias hasta que llegue a un nivel de independencia y llevar a cabo actividades cotidianas, tomar decisiones, gestionar recursos y desarrollar relaciones sin depender de otras personas.

De acuerdo con García, Gullo y Del Valle (2022), el instrumento PLANEA para medir la vida independiente, está compuesto de 3 dimensiones: autocuidado y bienestar, gestiones diarias y habilidades de búsqueda de empleo y alojamiento:

a) El autocuidado

Costa et al. (2023) comenta que el autocuidado, históricamente se entendía como una alternativa de la atención médica, pero ahora se entiende como en un sentido amplio para el cuidado de la salud. Esta definición nos sitúa en el sentido físico y mental de la salud y es una práctica estimulada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

De acuerdo con la OMS (2022) el autocuidado se define como la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover la salud,

prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un profesional de la salud. Es importante destacar que el alcance de esta definición incluye la prevenir las enfermedades y cómo controlarlas, automedicarse, así como atender a personas que son dependientes de uno y cuando sea necesario buscar una atención primaria, especializada u hospitalaria, así como una adecuada rehabilitación, incluidos los cuidados paliativos.

Por otra parte, el Ministerio de Salud de Perú (2009) define el autocuidado como la capacidad de las personas de asumir en forma voluntaria el cuidado de su salud para promover estilos de vida y entornos saludables. Teniendo en cuenta que es una capacidad, esta puede deberse a una aptitud natural o adquirida con el tiempo, por lo tanto, es necesario que, aquellos jóvenes que no tengan esta capacidad de hacer frente a su autocuidado deben ser educados para ello, de manera que puedan lograr esa independencia en la prevención de salud contribuyendo a la mejora de la calidad de su vida.

Gómez (2017) indica que el autocuidado se relaciona con el cuidado propio y los más cercanos, siempre que se tengan conocimientos previos, tiempo y recursos disponibles, la edad, género e inclusión social y uso en el momento correcto del sistema de salud. Esto es importante también para el Estado, porque si se conociese más la práctica del autocuidado, el ahorro en la economía en materia de salud sería considerable eliminando consultas médicas innecesarias, transformando el modelo de sistema de salud en más sustentable y eficiente.

Fundación Silencio (2022) describe el autocuidado como la acción responsable de la persona, al llevar a cabo acciones para mantener su buen bienestar integral y prevenir enfermedades. Este autocuidado es voluntario y compromiso cotidiano que se apoya en un sistema formal de salud e informal con ayuda social. Además, será necesario cierto grado de desarrollo

personal que involucran un fortalecimiento del autoconcepto, autocontrol, autoestima, auto aceptación y la resiliencia. Clasifica el autoconcepto en físico, emocional, cognitivo, social y espiritual. El auto cuidado físico se concentra en las atenciones del cuerpo para las necesidades biológicas más básica previniendo malestares como tener una dieta saludable, realizar la actividad física necesaria, cuidar la higiene física bañándose adecuadamente y manteniendo limpios los dientes, el cabello, las manos, además de mantener limpios los espacios para la preparación de los alimentos, dormir y descansar lo suficiente que implica cuidar el entorno que impide el sueño, ser constante en los horarios y no consumir estimulantes muy tarde. El auto cuidado emocional, identificando pensamientos positivos o negativos, descubrir los límites personales y poder comunicarlos y cuidar la apariencia física. El auto cuidado cognitivo se refiere a interpretar la información que se recibe desde fuera, son las actividades, acciones y decisiones que mejoran las funciones mentales y pensamientos. El auto cuidado social involucra tener buenas relaciones familiares, de amistad, de pareja y en general con las personas del entorno. El auto cuidado espiritual entendido como el cultivo de la experiencia de conectar con ser divino, esto da un sentido y propósito personal.

Se concluye que el autoconcepto incluye todas las dimensiones de salud de la persona, será una de las variables más importantes para desarrollar en el joven, por lo tanto, es necesario un equilibrio en su educación para que llegue a tener un autocuidado integral de su salud.

b) Bienestar personal

De acuerdo con la OMS (2023), “el bienestar se refleja en la expresión original de la OMS de la salud como una condición de vida positiva, que fomenta mejoras en la persona y a la que aspiran todos los individuos: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la

ausencia de afecciones o enfermedades", además tiene un concepto holístico que indica que el bienestar es el estado en el que "una persona puede realizar sus propias habilidades y puede hacer frente a factores que pueden perturbarla". El bienestar abarca la salud física, la salud mental y emocional, también está ligada a la calidad de vida, bienestar económico, social, profesional y espiritual. La salud física que Implica mantener un cuerpo sano a través de la actividad física regular, una dieta equilibrada, descanso adecuado y el cuidado de enfermedades o dolencias; la salud mental y emocional que Incluye tener una mente tranquila, manejar el estrés, desarrollar la resiliencia emocional, cultivar relaciones saludables y mantener una buena salud mental en general, el bienestar social que se refiere a las relaciones interpersonales y conexiones con otros individuos, creando y manteniendo relaciones significativas, apoyo social y pertenencia a una comunidad; el desarrollo personal que Incluye el crecimiento personal, el aprendizaje continuo, el establecimiento de metas, el sentido de propósito y logro de metas personales; el bienestar espiritual, no necesariamente ligado a una práctica religiosa, se refiere a encontrar significado y propósito en la vida, cultivar la conexión con algo más grande que uno mismo y desarrollar valores personales.

Como el bienestar personal no tiene una definición fija y puede variar entre individuos porque está influenciado por factores culturales, ambientales y personales, los jóvenes de las casas hogares o residenciales tendrán un nivel de bienestar personal muy diferente a los de un joven que vive con sus padres. Buscar un equilibrio saludable en estos aspectos puede contribuir significativamente a una sensación de bienestar y satisfacción en la vida de una persona.

El análisis de esta variable realizada por González & Molero (2023) menciona cinco componentes como las emociones positivas, que son vivencias emocionales donde predomina el bienestar entendido como placer que

aumentan la satisfacción, el compromiso que implica tener fortaleza ante diversas situaciones difíciles como la ansiedad, por otro lado, las relaciones positivas relacionadas a una percepción de un acomodo social, el propósito donde la persona busca la pertenencia o un sentido a su vida para tener un bienestar psicológico y el logro que se da cuando se consigue el objetivo o está por alcanzarse.

Atendiendo a estos componentes, será entonces importante alentar a los jóvenes a involucrarse en relaciones positivas y evitar situaciones que los puedan llevar a la depresión, así como propiciar el *networking* para desarrollar relaciones sociales.

c) Las gestiones diarias

Las gestiones diarias se refieren a las actividades y tareas que una persona realiza regularmente para administrar, organizar y completar asuntos relacionados con diferentes aspectos de su vida. Hay varios autores y expertos que han escrito sobre la gestión del tiempo, la productividad personal y las rutinas diarias. Uno de ellos es Covey (2003), quien habla sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y establece consejos sobre la gestión del tiempo, estableciendo prioridades y manejo de la agenda personal.

Esta gestión del tiempo en cada momento del día ayuda a poder diferenciar lo urgente de lo importante. Es una metodología utilizada desde hace muchos años, pero que muchos tutores la siguen utilizando para mejorar hábitos en las personas.

Schneider (2017) , describe los siete hábitos de las personas altamente eficientes como, el 1 ser proactivo es el hábito de la responsabilidad, el 2,

comenzar con el fin en la mente, es el hábito del liderazgo personal, el 3 poner primero lo primero, es hábito de la administración personal, están en una primera etapa de autodominio cuando se tienen dominados los hábitos 1, 2 y 3, las personas pasarán de la dependencia a la independencia, donde se trabaja de adentro hacia afuera desarrollando el carácter, todo esto desde una óptica privada. Luego están el 4 pensar ganar-ganar, que es el hábito del beneficio mutuo, el 5 busca primero entender para luego ser entendido, es el hábito de la comunicación efectiva, el 6 “sinergizar”, hábito de la interdependencia, el 7 afilar la sierra, es el hábito de la mejora continua, estos hábitos están orientados hacia la personalidad, el trabajo de equipo, la cooperación y la comunicación buscando la victoria pública. Aquí no existe un orden en el desarrollo de los hábitos.

Es importante destacar que para lograr la independencia existen victorias internas y victorias públicas y cada tipo tienen diferentes hábitos por desarrollar.

Duhigg (2019), explora cómo los hábitos impactan en la vida diaria y cómo cambiarlos para lograr una mayor productividad y efectividad. Las gestiones diarias abarcan actividades como tareas domésticas que incluyen limpiar la casa, lavar la ropa, cocinar, hacer las compras de alimentos y otras labores de mantenimiento del hogar, realizar las gestiones financieras como pagar facturas, administrar presupuestos, realizar transacciones bancarias, hacer seguimiento de gastos y llevar registros financieros, tener una buena organización personal para planificar agendas, hacer listas de tareas pendientes, programar citas y mantener un calendario para gestionar el tiempo de manera efectiva. Así mismo incluye el cuidado personal como realizar ejercicios físicos, mantener una dieta equilibrada, descansar adecuadamente, cuidar la higiene personal y atender cualquier necesidad de salud; y en cuanto a el trabajo y profesión, cumplir con responsabilidades laborales, manejar proyectos, comunicarse con colegas y clientes, y avanzar en tareas laborales.

Finalmente, el desarrollo personal, dedicando tiempo a actividades recreativas, lectura, aprendizaje, desarrollo de habilidades e intereses personales.

En general poder gestionarse diariamente, se requiere no solo que el joven administre su agenda de tareas diarias con el objetivo de tener un orden de prioridades y cumplir de manera eficaz cada una, sino que pueda manejar su proyecto de vida.

Clare (2018) compara cambios tan pequeños comparados atómicamente, pero que impactan de manera muy poderosa si se conducen de manera consistente. Para explicarlo se basa en la teoría de que masivos sucesos requieren masivas acciones, pero el efecto de un pequeño hábito que se va ganando en espacios de tiempo pequeños, tiene como resultado treinta y siete veces mejor impacto como resultado a través de un año, por ejemplo, que no son percibidos día a día. Para poder ganar un hábito existen cuatro pasos en forma de bucle continuo, que están separados en dos fases, el problema y la solución. En la fase del problema se tiene la señal y las ansias, cuando se da algo que necesita ser cambiado. La fase de la solución incluye la respuesta y la recompensa y se trata de tomar acción y lograr el cambio deseado. Dicho esto, existe una metodología de generación de hábitos que pueden ser aplicados de manera constante, señal del problema, ansias de cambio, respuesta como solución y la recompensa.

De acuerdo con Valle & Muñoz (2022), una persona con capacidad para organizarse es capaz de establecer objetivos y cumplirlos. Sean en el corto plazo tanto como en el hoy, por ejemplo, en la semana, en el medio plazo como por ejemplo en un mes y en el largo plazo como por ejemplo en un año. Podría preparar las actividades que va a realizar con antelación y con los recursos necesarios para llevarlas a cabo. También puede distinguir las tareas que son importantes de las que son urgentes, empleando el tiempo de la manera más eficiente que es posible. Y puede aportar soluciones de forma autónoma para

hacer frente a lo inesperado. Hay tres aspectos claves en la organización personal: la gestión del tiempo, la priorización de tareas y la autonomía en la realización de las tareas y en la toma de decisiones.

Allen (2015) define un método para organizarse que se basa en tres objetivos: 1) capturar todas las cosas que quizás haya que hacer o sean útiles, en un sistema lógico y fiable externo a tu cabeza y fuera de tu mente, 2) instarte a tomar decisiones por adelantado sobre las entradas que permitas introducir en tu vida de modo que siempre tengas un inventario viable de “acciones siguientes” que puedas aplicar o reorganizar en el momento y 3) organizar y coordinar todo ese contenido, mediante la aceptación de los múltiples niveles de compromiso que tendrás que poner en juego contigo mismo y con los demás en todo momento.

Esta habilidad de organización fuera de la mente la agenda personal es muy importante para tener éxito en el trabajo porque garantiza que se realicen los encargos de manera proactiva y eficiente.

Zahariades (2021) indica que la lista de gestiones diarias hay que realizarla según estos pasos: 1) aislar la tarea actual de las tareas futuras, esto permite enfocarse y completar las tareas urgentes al finalizar el día, así como no utilizar la lista de tareas futuras en el día actual; 2) Definir las tareas según los objetivos deseados, preguntarse y escribir porqué harás esa tarea; 3) descomponer proyectos en tareas individuales, donde las tareas puedan realizarse en corto tiempo; 4) asignar una fecha límite realista para cada tarea, colocando la razón de la fecha; 5) limita el número de tareas diarias a siete como una lista maestra, donde cada tarea tiene pequeñas acciones; 6) organizar las tareas por proyecto, tipo o ubicación, crear una lista de tareas diferentes categorizándolas; 7) eliminar las tareas innecesarias, como deseos, tareas no claras, triviales o resoluciones; 8) estimar el tiempo de cada tareas para poder completarla; 9) ingresa cada tarea con un verbo activo, que te lleve a la acción concreta; 10)

anota que tareas requieren algo de otras personas. Estas listas de tareas pueden crear una tranquilidad emocional al joven, al tener en orden sus gestiones diarias y una recompensa al terminar cada tarea.

Se puede concluir que la habilidad de gestiones diarias es la capacidad y el conjunto de habilidades que una persona emplea para gestionar de manera efectiva sus recursos, tiempo, tareas y espacios, con el objetivo de lograr metas, aumentar la productividad y mejorar su calidad de vida en diferentes aspectos, tales como profesional, emocional, físico y social.

d) Búsqueda de empleo y alojamiento

IBS School (2024) establece dieciséis habilidades que necesitan los jóvenes para encontrar trabajo: 1) la Inteligencia emocional, definida por ellos, como la capacidad de percibir, controlar y evaluar aquellas emociones del individuo propias, además de comprender, interpretar y responder a las emociones de las personas que nos rodean, sobre todo la resolución de los conflictos entre miembros del equipo. La segunda es la alfabetización digital, ya que la tecnología es transversal a todas las carreras, los jóvenes deben estar familiarizados con las tendencias tecnológicas y capacitarse en el uso como usuario de aplicaciones. La tercera es la persuasión, que será mostrar las bondades y hacer atractiva su idea, ser convincente. En la actualidad es una de las cualidades mas importantes, no solo como emprendedor, sino también como postulante en una entrevista laboral. La habilidad de adaptarse radica en poder cambiar la forma de pensar y asumir una postura de mejora continua ante una situación. Esto también puede aplicarse cuando la organización cambia de dirección y con ello algunas políticas, es cuando el trabajador debe adherirse a nuevos procesos y procedimientos, también pueden cambiar la forma de hacer las cosas con un cambio en la tecnología, se requiere entonces recursos humanos flexibles. La siguiente habilidad es la de resolución de problemas y esto se ve reflejado en las entrevistas de trabajo ya que los

reclutadores plantean problemas a los postulantes para que sean resueltos, con el objetivo de medir como se desenvuelven. Hay que tener en cuenta que esta habilidad es aprendida con la experiencia, por lo cual es importante adquirirla. La sexta es el espíritu emprendedor, es importante dentro de una empresa, porque se necesitan ideas para crecer y crear oportunidades dentro del negocio. Generalmente esta habilidad ayuda a generarse su propio trabajo independiente y se relaciona con la capacidad de ser innovadores, ser creativos, pero sobre todo tomar la iniciativa ante nuevos retos. La séptima es una mentalidad de crecimiento, también llamada en inglés “growth mindset”, como se percibe la persona así misma y sobre la motivación ante desafíos, ver los errores como oportunidades de aprendizaje. La octava es tener habilidades específicas como para un puesto determinado, ser especializado. A medida que las empresas crean nuevas oportunidades de empleo relacionadas a nuevas tecnologías, se requieren de perfiles que conozcan nuevas herramientas y aplicaciones. La novena es la actitud positiva, tener una actitud positiva significa ser optimista y alegre en el trabajo. Las personas con una actitud positiva tienen más ganas de trabajar, demuestran automotivación y pueden interactuar fácilmente con los demás. Esta cualidad puede ayudar a mejorar la moral de todo un equipo o empresa y también moldear la cultura y los valores de la compañía. La décima es la confianza, las empresas necesitan empleados con los que puedan contar, por lo que, al desarrollar la confiabilidad, los empleados muestran a los superiores son miembros del equipo responsables y confiables. La novena es la disposición de trabajar en equipo que es una de las más importantes para las organizaciones, ya que ayuda a los empleados a completar las tareas de una forma más eficiente como equipo y crea un ambiente de trabajo mucho más agradable. La doce es el pensamiento crítico, que es la capacidad de analizar hechos para tomar una decisión. Esta habilidad es muy útil para tomar decisiones importantes y resolver problemas complejos, por lo que las organizaciones buscan candidatos con esta habilidad para promover el crecimiento y mejorar los procesos de toda la empresa. La décimo tercera, la capacidad de pensar creativamente y fuera de lo normativo, es más probable que los empleados propongan soluciones únicas e innovadoras para los obstáculos que encuentren. Este afán por resolver

problemas puede conducir a nuevas formas de realizar tareas y aportar mucho en una administración más eficiente de la empresa. La decimo cuarta, la capacidad de resolución de conflictos, cuando pueden encontrar soluciones a los obstáculos que vayan surgiendo. Esto engloba desde identificar problemas, hasta investigar posibles soluciones, utilizar la lógica para la prueba y el error y establecer formas de evitar que vuelva a ocurrir. La decimo quinta, es la ética laboral, los empleadores buscan candidatos con una fuerte ética de trabajo. Estas personas llegan puntuales, completan las tareas a tiempo y se mantienen enfocadas y organizadas. Son capaces de presupuestar su tiempo y completar su trabajo cumpliendo los objetivos propuestos siguiendo las buenas prácticas y principios éticos como la responsabilidad, el respeto, la constancia y la honestidad. La decimo sexto es la iniciativa, es hacer las cosas sin que se las digan y no pasan por alto oportunidades.

La demostración de ser empleable es poder ubicarse en una empresa y lograr establecerse un determinado tiempo para aprender y mejorarse como persona, por lo tanto, es importante que los jóvenes desarrollen todas estas dieciséis habilidades y logren concretar ser un trabajador.

Child Welfare League of America (2005) desarrolló algunos estándares para servicios de niños y jóvenes. El estándar para servicios de transición, vida independiente y autosuficiencia en Estados Unidos declara que un centro de atención debe lograr que el joven al llegar a los 18 años pueda reconocer sus fortalezas y debilidades, tomar decisiones ante los problemas, planificar su futuro, gestionar temas personales de diferente índole, el estrés, el rechazo, la ira, establecer su lugar de vivienda, así como mantener buenas relaciones sociales para llegar a ser independiente.

Teniendo en cuenta que los jóvenes deben establecer su lugar de residencia, esta solo se podrá lograr con un empleo que le brinde estabilidad para comprometerse con los pagos de alquileres. De acuerdo con el Ministerio de

Vivienda, Construcción y Saneamiento del Perú (2024), el programa renta joven, es un subsidio creado por el Estado peruano que apoya el alquiler de viviendas e incentivar el ahorro en la población. Es un subsidio que se ofrece a ciudadanos entre los 18 y 40 años, para alquilar una vivienda cuyo costo mensual sea de S/ 890.00 y S/ 1,840.00, con una tasa de cambio al dólar de 3.73 soles por dólar. Este bono equivale es de S/ 607.70, durante 5 años y se divide en dos partes: un 70% para el pago del alquiler mensual; y un 30% que ayudará a los beneficiados a ahorrar para la inicial de un inmueble del programa Techo Propio o Mi vivienda. Para poder acceder a este bono, debe estar conformado por un grupo familiar o grupo de no dependientes representados por un jefe de hogar de al menos dos personas que viven juntas, con parentesco de hasta segundo grado de consanguinidad (abuelos, hermanos, nietos) o primero de afinidad (suegros, yernos, nueras), o por una pareja casada o de convivientes sin impedimento para casarse, también podría estar conformado por mínimo dos integrantes sin dependencia económica o carga familiar mutua, sin importar si tienen o no parentesco consanguíneo. En ambos casos, la jefatura está conformada por una persona, una pareja casada o por convivientes sin impedimento matrimonial, que tengan entre 18 y 40 años al momento de postular.

2.3.2. Empleabilidad

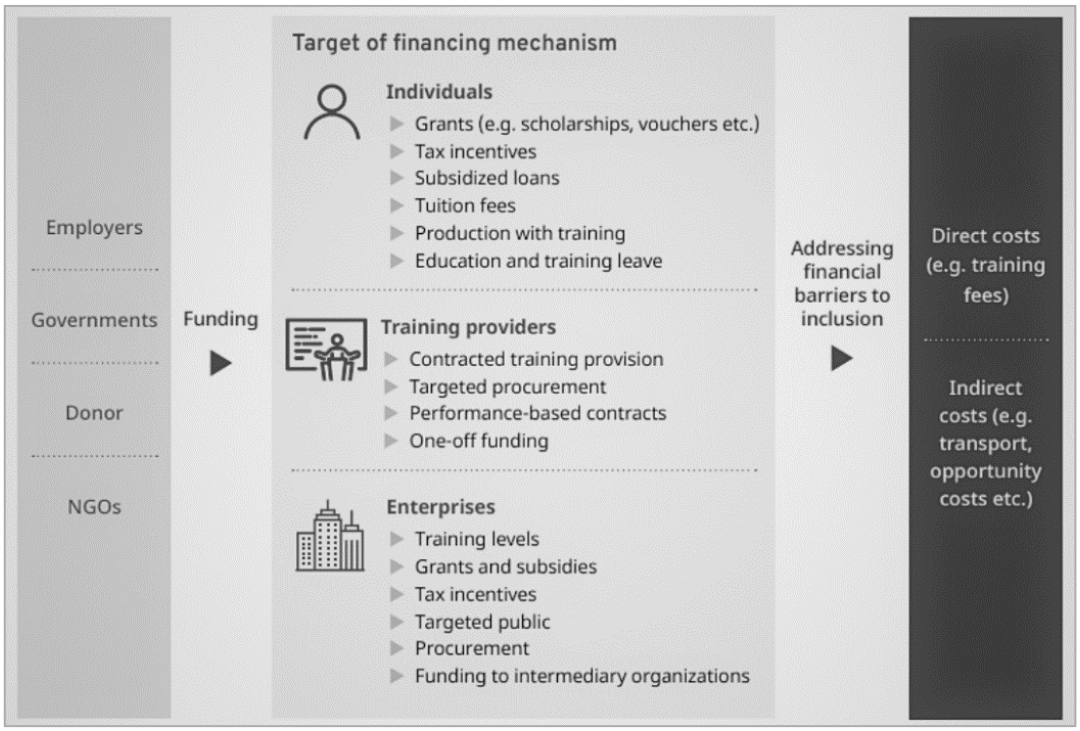
La Organización Internacional del Trabajo OIT (2014) define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Estas competencias de empleabilidad están definidas en categorías: aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas. Las competencias básicas comprenden niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos para obtener trabajo con un salario suficiente

para cubrir las necesidad diarias, las competencias profesionales o técnicas son los conocimientos teóricos o prácticos especializados que se requieren para desempeñar ciertas funciones o tareas específicas, las competencias personales son cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y la ética de trabajo y las competencias clave son las capacidades de aprender y adaptarse, leer , escribir y calcular competentemente, escuchar y comunicarse de manera eficaz, pensar con creatividad, resolver problemas de forma independiente, saber desempeñarse en el trabajo, interactuar con los compañeros de trabajo y de forma grupal, utilizar la tecnología básica y liderar con eficacia. Es importante destacar que estas competencias deben ser logradas en los jóvenes egresados de protección en una edad temprana, por lo tanto, al ser competencias aprendidas, el centro de atención debe incluirlas en su plan de formación y evaluarlas en diferentes niveles de aprendizaje.

Campos (2003) indica que de acuerdo a investigaciones empíricas, se entiende por habilidades de empleabilidad a los atributos no correspondientes a sus habilidades técnicas, sino a las habilidades que incluyen la capacidad de lectura, aritmética básica y otras habilidades básicas como solución de problemas, toma de decisiones y otras habilidades de pensamiento de alto nivel, formalidad, actitud positiva, capacidad de cooperación, habilidades afectivas y buen trato.

Así mismo la OIT (2023) indica que los instrumentos de financiamiento para para la promoción de la inclusión social en habilidades (Fig.1), involucran a empleadores, gobierno, donantes y ONG y los tipos de fondos. De acuerdo con el objetivo del mecanismo de financiamientos: individuos, proveedores de entrenamiento, empresas. Como se puede observar los mecanismos de financiamiento individuales serán las becas, los incentivos de impuestos, los préstamos subsidiados, las tarifas de matrícula, la producción con entrenamiento y una educación y entrenamiento de salida. Será necesario los proveedores de entrenamiento quienes serán contratados con un determinado presupuesto y financiación única.

Figura 1 Instrumentos de financiamiento para la promoción de la inclusión social en habilidades



Fuente: OIT. (2023). Financing mechanisms for, promotion social inclusion in skills and life lone learning system. Pag 3

Para el caso de los individuos, ellos podrían entregar subsidios, Incentivos fiscales, préstamos subsidiados, tasas de matrícula, producción con formación, licencia de educación y formación, para el caso de los proveedores de entrenamiento, se tienen los contratos de provisión de abastecimiento, adquisiciones específicas, contratos basados en el rendimiento, financiamiento único y en el caso de la empresas, están los niveles de entrenamiento, becas y subsidios, incentivos de impuestos, público objetivo, adquisiciones, fondos de organizaciones intermediarias.

Es importante destacar la función de las organizaciones en el desarrollo de las competencias de empleabilidad, sobre todo el Estado, que es la primera figura como organización, que debe apoyar a los jóvenes a alcanzar niveles de empleabilidad necesarios de acuerdo con los requerimientos de las ofertas de trabajo.

Temple (2020) es una gurú latinoamericana en lo que respecta a empleabilidad, indica que es necesario construir y reforzar nuestra carrera personal y nuestra competitividad para lograr hacerse más atractivo para las empresas y empleadores. En el capítulo 2 de su libro explica que la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde sea necesario, refiere que hay dos momentos en la empleabilidad, en el interior, donde se puede avanzar a nivel profesional por los aportes que se realizan, por la red de contactos y los conocimientos y en el exterior, donde se llega por una búsqueda de la empresa o por iniciativa de búsqueda de empleo, donde se pone a prueba el nivel de empleabilidad, realizando también una autoevaluación, indica también que hay una necesidad de ser empleable aportando a la empresa y finalmente el hecho de conocer que hace que sea más empleable, entre ellas las competencias personales valoradas, la demanda del mercado laboral y la exposición ante decisores en el mercado objetivo. Finalmente resalta la importancia de las competencias emocionales, la capacidad de buscar e ir más allá de lo que se pide, ser asertivos y manejarse de manera flexible. Estos conceptos deben ser afianzados en un joven recién egresado de protección, que debe salir a emplearse de forma inmediata.

Para abordar la empleabilidad y estar en línea con la oferta, hay que tener en cuenta a Berbardino (2021), que indica que existen problemas relevantes como la brecha digital intergeneracional, donde se comprueba el uso

de internet y teléfonos inteligentes en personas jóvenes de 18 a 35 años. Por lo tanto, las empresas requieren personas competentes digitalmente y que tiene que ser tenido en cuenta por los jóvenes buscadores de empleo. La tecnología se vuelve obsoleta más rápido por lo cual es necesario una capacitación constante, pero sobre todo las competencias generales orientadas a la resolución de problemas deben ser prioritarias.

2.3.3. Autocontrol

La Real academia española RAE (2023) define autocontrol, como el control de los propios impulsos y reacciones. El control personal estará entonces relacionado con el dominio ante la influencia del ambiente y que puede ocasionar una respuesta en la persona.

Marina (2022) indica que el autocontrol emocional es la capacidad que nos permite gestionar de manera correcta nuestras emociones y no permite que sean éstas, las que nos dirijan a nosotros. De lo que se trata es que todas las emociones, tanto las positivas como las negativas, se experimenten y se expresen de forma adecuada. Implica el control emocional, relacionado con la habilidad para manejar y regular las emociones, como la ira, la tristeza o la ansiedad, de manera que no dominen ni afecten negativamente las acciones o decisiones; el control emocional, relacionado con la habilidad para manejar y regular las emociones, como la ira, la tristeza o la ansiedad, de manera que no dominen ni afecten negativamente las acciones o decisiones; gestionar los impulsos, mediante la capacidad de resistir los impulsos inmediatos o deseo de gratificación instantánea, y en su lugar, tomar decisiones basadas en objetivos a largo plazo; la autorregulación, que es la capacidad de establecer límites, mantener el foco en metas y objetivos, y seguir hábitos y rutinas que promuevan un comportamiento saludable y productivo. Finalmente tomar decisiones conscientes, como evaluar las opciones disponibles de manera consciente y

racional antes de actuar, considerando las consecuencias a corto y largo plazo de las acciones.

Se puede decir que el autocontrol se refiere a la capacidad de una persona para regular, dirigir y gestionar sus propias emociones, pensamientos, impulsos y comportamientos en diferentes situaciones, el logro de estas habilidades requiere un aprendizaje para el joven que sólo se logra a través de terapias psicológicas.

Goleman, (2020), el gurú de la inteligencia emocional presenta las dos mentes, la racional y la emocional. Indica que hay otras formas de inteligencia que solo la medición de IQ, la inteligencia emocional, que está relacionada con el control de las emociones como la ira, el miedo, la felicidad, el amor, la sorpresa, el disgusto y la tristeza. Hay que tener en cuenta el desarrollo de la autoconciencia, la autodisciplina y la empatía, que se ganan con las vivencias y experiencias ya que no son concebidas al nacer y son determinantes para el éxito de la vida laboral. El autor muestra los cinco dominios de la inteligencia emocional: conocer tus propias emociones, administrarlas, motivarse, reconocer las emociones en otros y manejar las relaciones interpersonales. Para lograr el autocontrol, la persona debe ser capaz de automotivarse, ser renuente y no dejarse vencer ante las frustraciones, retrasar las gratificaciones controlando los impulsos, regular los cambios de humor evitando entrar en estrés.

El autocontrol se concibe entonces como la autodisciplina de las emociones que una persona puede expresar, donde se establece límites para la actuación y para que sea posible, requiere la automotivación estableciendo objetivos personales.

Pérez y otros (2018) concluyen que el autocontrol es una habilidad que se construye a lo largo de la vida y se logra cuando hay una buena autorregulación de los impulsos frente a determinadas situaciones de la vida, con lo cual la conducta, las emociones y los pensamientos están controlada por el individuo para llegar a un objetivo.

Se puede concluir que varios autores están de acuerdo con que el autocontrol es una habilidad aprendida y consiste en manejo de las emociones y la automotivación.

2.3.4. Autoconcepto positivo

De acuerdo con Roa (2013), el concepto de sí mismo influye en la forma de apreciar los sucesos, los objetos y las personas del entorno. El autoconcepto participa considerablemente en la conducta y en las vivencias del individuo. La persona va desarrollando su autoconcepto, va creando su propia autoimagen, el autoconcepto no es innato y hace relación a los aspectos cognitivos, a la percepción y la imagen que cada uno tiene de sí mismo, mientras que el término autoestima indica los aspectos evaluativos y afectivos. No se trata de conceptos excluyentes, sino más bien al contrario, se influyen y se complementan mutuamente. Un autoconcepto positivo conduce a una autoestima positiva y viceversa e incluyen: 1) el autoconcepto físico, es la percepción que uno tiene tanto de su apariencia y presencia físicas como de sus habilidades y competencia para cualquier tipo de actividad física; 2) el autoconcepto académico, es el resultado de todo el conjunto de experiencias, éxitos, fracasos y valoraciones académicas que el alumno tiene a lo largo de los años escolares; 3) el autoconcepto social, que es la consecuencia de las relaciones sociales del alumno, de su habilidad para solucionar problemas sociales, de la adaptación al medio y de la aceptación de los demás. Luego, el 4) el autoconcepto personal, que incluye la percepción de la propia identidad y el sentido de responsabilidad, autocontrol y autonomía personales; 5) el autoconcepto emocional, referente a los sentimientos de bienestar y satisfacción, al equilibrio

emocional, a la aceptación de sí mismo y a la seguridad y confianza en sus posibilidades. Cultivar un autoconcepto positivo implica trabajar en el desarrollo personal, el autocuidado, la autocompasión y la construcción de una mentalidad constructiva y optimista sobre uno mismo.
Esta descripción abarca todas las dimensiones del ser humano, tanto físico como mental y se va construyendo con las vivencias del ser humano.

Peale (2022) indica que el pensamiento positivo tiene poder sobre la persona, sobre el éxito personal y es determinante para tener una vida constructiva. Este pensamiento positivo u optimismo es la base de la superación de actitudes negativas, como el miedo y la falta de confianza. Lo contrario es creer en sí mismo y en que puedes lograr llegar a metas, es necesario construir poder y determinaciones personales, se debe romper con el hábito de la preocupación, mejorar las relaciones sociales y profesionales asumiendo el control de las diversas circunstancias en el día a día.

Considerando que el autoconcepto positivo abarca todas las dimensiones del ser humano y se construye, tener una visión positiva en momentos de crisis y problemas, será determinante para mantener una buena percepción de si mismo.

Brown (2022) desarrolló una guía de diez pautas alrededor del concepto de la imperfección, donde la persona debe aceptar ser quién es y no quien cree que debe ser. Explica: 1) la autenticidad, donde la persona reconoce su vulnerabilidad y se ve realmente como es, es honesto consigo mismo, se es fiel y uno se deja de traicionar por encajar por pertenecer a un grupo; 2) la auto compasión, para lograrlo, se debe dejar de lado el perfeccionismo, que es la presión por cumplir los estándares que la sociedad espera de la persona para ser aprobado, la autocrítica que es la voz interna que puede sabotear las acciones cuando es negativa; 3) la resiliencia, que es una habilidad para resolver problema, de saber pedir ayuda cuando se necesita, construir una red de apoyo social, tener una inteligencia emocional y se mantiene una esperanza que todo será mejor; 4) la gratitud y la alegría es una práctica que se debe

realizar de forma diaria de reconocer y agradecer lo ordinario, no solo lo extraordinario ; 5) la intuición y confianza, es alejarse de la necesidad de certidumbre, aceptando lo desconocido sin miedo y eliminando la ansiedad por lo que podría pasar mediante la fe; 6) la creatividad, es una capacidad que todos los individuos poseen, que es mostrar lo original y único de la persona dejando la comparación y sobresalir ante otros; 7) el juego y el descanso, es una necesidad biológica y es necesario como diversión y no como competencia y es una herramienta contra la depresión; 8) la calma y la quietud, respirar y contar del uno al diez, antes de responder o resolver algo, el poder decir una respuesta negativa a algo que no le deje vivir una vida plena; 9) el trabajo con propósito, haciendo uso de los talentos y dones y que de más sentido para la persona y no solamente una retribución personal; 10) el reír, cantar y bailar, te lleva a realizar una conexión espiritual y emocional de desarrollar el ser en plenitud.

Estas prácticas permiten desarrollar una forma de vivir para mejorar el autoconcepto positivo que se puede aplicar como herramienta para cambiar las vidas de los jóvenes que salen de la protección.

2.3.5. Habilidades para resolver problemas

UNICEF (2023) indica que la habilidad de resolución de problemas se puede definir como la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada y supervisar y evaluar la implementación de tal solución. Es una habilidad cognitiva, flexible y adaptativa que indica apertura, curiosidad y pensamiento divergente, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno. Estas actitudes conducen a la autoeficacia y al empoderamiento, lo que permite que las personas resuelvan problemas mediante el pensamiento crítico y la toma de decisiones. En términos de la ciencia, la habilidad para resolver problemas se refiere a la capacidad de una persona para identificar, analizar, evaluar y encontrar soluciones efectivas a situaciones difíciles, desafíos o dificultades que se presentan en diferentes

áreas de la vida. Esta habilidad involucra una serie de pasos y procesos mentales que permiten abordar problemas de manera estructurada y creativa como Identificación del problema, para reconocer y definir claramente cuál es el problema o desafío que se enfrenta. Esto implica comprender la naturaleza y los límites del problema, el análisis del problema, por la descomponer el problema en partes más pequeñas para comprender sus componentes, relaciones y posibles causas subyacentes; la generación de alternativas, proponiendo diferentes enfoques o soluciones posibles para resolver el problema; la evaluación de alternativas, la toma de decisiones para seleccionar la mejor solución o estrategia entre las alternativas consideradas; la implementación de la solución y la evaluación de resultados.

La habilidad para resolver problemas no se limita únicamente al ámbito intelectual o académico, sino que también involucra habilidades prácticas, emocionales y sociales. Desarrollar esta habilidad implica práctica, pensamiento crítico, creatividad, flexibilidad mental, persistencia y la capacidad para trabajar tanto de manera individual como en equipo para abordar desafíos de manera efectiva.

Wedell (2020) se pregunta si las personas están resolviendo los problemas correctos ya que el según su investigación, el 85% está muy de acuerdo o de acuerdo con que la empresa no es buena en el diagnóstico del problema. Existen siete prácticas para reencuadrar un problema: 1) establecer si existe el espacio de pensamiento donde se pueda reevaluar los problemas, 2) obtener una nueva perspectiva con personas que estén en la frontera del problema, que no sea parte pero que sepa del tema en la organización, que aporte una base de entendimiento, 3) escribir todas las definiciones y tener cuidado con cada una de las palabras que utiliza ya que estas ayudarán a entender y sacar conclusiones, 4) preguntar si se está obviando algo, 5) categorizar el problema considerando múltiples alternativas, 6) analizar los eventos cuando no se

realiza el problema y se crea una excepción, 7) cuestione el objetivo, aclarando los detalles y reformulando.

Es interesante discutir la perspectiva desde donde se mostró el problema para indagar si hay otras formas de solución para neutralizarlo.

De acuerdo con Meyer (2023), la habilidad de resolver problemas se basa en la habilidad de crear soluciones, identificando la causa raíz y construyendo un plan de acción. Se requiere de un pensamiento crítico donde se analice el problema desde diferentes perspectivas y habilidades de toma de decisiones de acuerdo con las opciones disponibles y contrarrestadas con las necesidades o requerimientos para tener un impacto positivo. Los cuatro pilares para la resolución de problemas son cuatro: 1) entender el problema, esto incluye definir el alcance identificando los síntomas para que sea declarado y poder identificar los objetivos a lograr, adicionalmente se requiere analizar el problema identificando las causas realizando un análisis de causa raíz y reunir información relacionada tanto a datos del problema como soluciones realizadas; 2) tener una estrategia de resolución, esta puede estar basada en diagramas de flujo, considerando la importancia de las tareas afectadas por el problema, un análisis FODA del proceso revisando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas y la aplicación de la metodología DMAIC de Six Sigma, es un acrónimo de los conceptos de definir, medir, analizar, mejorar y controlar; 3) se decide, esto incluye identificar las opciones disponibles mediante tormenta de ideas, el análisis de probabilidades mediante sesiones de trabajo que conduzcan a la generación de ideas, luego se evalúa y se priorizan las soluciones utilizando herramientas como árboles de decisión, desarrollo de criterios de evaluación, desarrollo de un esquema de pesos, finalmente se realiza la toma de decisiones, evaluando el riesgo, redefiniendo la mejor selección, se crea un plan de acción con tiempos e hitos, se monitorea el proceso y se realizan ajustes; 4) superar, clarificando las fuentes de

confusión para redefinir si es necesario el objetivo, se realizan las pruebas y se mide el cambio.

Se podría decir que, para poder resolver problemas, se deben seguir una metodología y utilizar herramientas que apoyen en la identificación del problema, encontrar la solución e implementarla. Es importante definir cuál es el problema real, que puede ser confuso para un joven con el consecuente riesgo de no tomar decisiones mientras no esté bien identificado.

2.3.6. Habilidades sociales

Goleman (2010) en su libro inteligencia emocional, indica que las habilidades sociales son parte de los cinco elementos de la inteligencia emocional, junto con el autoconocimiento, la autorregulación, la automotivación y la empatía. Las habilidades sociales están relacionadas en el cómo comunicarse eficazmente, influir, persuadir y gestionar conflictos.

Carnegie (2023) ofrece consejos prácticos sobre cómo mejorar las habilidades sociales, como la comunicación efectiva, la empatía y la construcción de relaciones. Desarrolla una técnica para tratar con las personas, que empieza por evitar la crítica, que ponen a la persona en defensiva, además la persona es lastimada en su orgullo y favorece los resentimientos, por lo tanto, será mejor no criticar, no condenar y no quejarse. Por otro lado, indica que hay un anhelo de ser apreciado sinceramente y escuchar sobre lo que le interesa conseguir y demostrarle cómo lo conseguirá, despertando un gran deseo. El autor también propone seis maneras de agradar a los demás como mostrar un interés genuino, considerar que la sonrisa es poderosa influyente, a pesar de las adversidades, que el nombrar a las personas por su nombre los hace sentir únicos e importantes, además se debe animar a las personas a hablar de sí mismos, el tema de conversación debe interesar a la otra persona, finalmente, hacer sentir a la otra persona, importante. Lograr que los demás piensen igual

no siempre es posible, en este caso, se debe evitar la discusión, se debe mostrar respecto por las otras opiniones y nunca indicar a la otra persona que está en un error, admitir la equivocación de forma rápida y enfáticamente. Por otro lado, para empezar una conversación hay que ser amigable y hablar de puntos de concordancia, permitiendo que la otra persona hable mas y se apropie de su propuesta como válida.

Los jóvenes egresados de protección necesitan poder comunicarse con su red de contactos y las personas que les permitirán trabajar y educarse, por lo cual es de suma importancia desarrollar la empatía que propicie la construcción de relaciones.

Melodelgado & Rodríguez (2020) en su revisión de autores, afirman que las habilidades sociales en los jóvenes son aquellas capacidades que se aprenden mediante el entrenamiento y la imitación de otras personas a lo largo del ciclo de vida. Estas son utilizadas de manera adecuada para poder enfrentar los problemas que se presentan en la vida diaria, en diversas situaciones ya sea problemas personales, familiares o entre pares. El desarrollo de estas habilidades, dependen del contexto que puede ser cambiante y están enmarcadas en la cultura y en los patrones de comunicación de acuerdo con la edad, el género, la clase social y la educación. Se considera que la conducta social tiene las dimensiones de ser considerado con los demás, tener autocontrol en el relacionamiento social, controlar la ansiedad social, control de la timidez y tener liderazgo.

Es importante que el joven desde que se encuentra en la casa de protección pueda desarrollar esta habilidad social sobre todo entre sus pares para que luego pueda tener capacidades de liderazgo y pueda enfrentar a la sociedad.

2.3.7. Habilidades de comunicación

La organización Psicología Online (2023) define las habilidades de comunicación como la capacidad de transmitir ideas, información y emociones de manera efectiva, tanto de forma verbal como no verbal. Estas habilidades son fundamentales en todas las áreas de la vida, incluyendo ámbitos personal, académico y profesional.

De acuerdo con Lowndes (2019), para poder lograr un camino de éxito en la comunicación, existen 5 palabras con c: confianza, cuidado, claridad, credibilidad y coexistencia. La primera hace referencia en que si uno no tiene confianza en sí mismo, no podrías esperar que otros lo tengan en ti, la segunda es el cuidado, que indica que a la gente no le importa cuánto sabes hasta que sepan cuanto te preocupas por ellos en la empresa, hay que saber escuchar; la tercera es la claridad, se debe tener una clara comunicación controlando el tono de voz; la credibilidad al hablar , porque la gente no te va a escuchar si no cree en ti y finalmente saber lidiar con la coexistencia entre jefes crueles y colegas locos.

En resumen, las habilidades de comunicación son un conjunto de destrezas que permiten a una persona transmitir información, ideas, emociones o pensamientos de manera efectiva y comprensible, que son esenciales para establecer relaciones sólidas, resolver conflictos, trabajar en equipo y lograr objetivos tanto en entornos personales como profesionales. Los jóvenes que están en protección no han desarrollado cómo superar los problemas de comunicación en entornos de trabajo ya que siempre están en ambientes controlados. Es importante que se desarrollen en ellos la escucha activa, la comunicación verbal, la comunicación no verbal, la empatía, la asertividad, cómo dar una retroalimentación constructiva y específica, así como recibir comentarios de manera abierta y receptiva para mejorar la comunicación y el desempeño, la adaptabilidad del estilo de comunicación según las necesidades

del receptor o la situación, la capacidad de resolución de conflictos para manejar desacuerdos y discrepancias de manera constructiva, facilitando la comunicación para encontrar soluciones mutuamente beneficiosas.

Patil (2024) se enfoca en la influencia a través del liderazgo como éxito de la comunicación. Este liderazgo opera silenciosamente pero fuertemente en la toma de decisiones. El primer paso será entender cómo se puede influenciar en las personas, para esto hay que entender que la persona puede transformar las fallas en oportunidades de mejora para su equipo, debe fomentar el perder el miedo a equivocarse y tomar todo como una mejora continua. Otro punto importante es compartir su historia personal y tomarse el tiempo para escuchar a las personas del equipo para así, inspirar y transformarlo. Debe influir con integridad, honestidad y transparencia, decir la verdad impacta críticamente en la salud organizacional. El segundo concepto es construir las relaciones de confianza, fomentando el respeto y una colaboración de los equipos, poder resolver conflictos y mantener armonía dentro del ambiente de trabajo, esto conlleva a manejar las relaciones interpersonales de manera empática. El tercer concepto es la persuasión, será la manera en que se guie al equipo hacia el cambio y poder reducir el impacto de nuevas maneras de hacer las cosas. Esto se puede llevar a cabo con una buena y transparente comunicación de las razones de los cambios y los beneficios que se obtendrán, pudiendo ver las oportunidades para el equipo, demostrando empatía ante los sentimientos de incertidumbre ante la transición. Como cuarto concepto se tiene la comunicación efectiva, que se demuestra con una comunicación verbal clara, comprometida donde se transmita con éxito las ideas, que deben ser constructivas en pro del objetivo a lograr y la comunicación no verbal que es son los elementos de dialogo no hablado, como las aptitudes, emociones y respuestas que pueden enviar un mal mensaje, esto incluye el contacto visual, los gestos de manos, la postura y la expresión facial. El quinto concepto es la resolución de conflictos, donde se debe identificar la fuente de conflicto, con un profundo conocimiento de las causas del problema o desacuerdos, luego se debe tener estrategias de solución como realizar una mediación neutral entre

las partes, buscar una tercera parte que sea de arbitro y que se finalice de forma contractual la disputa, otra forma es la solución del problema en forma colaborativa, negociar o en otros casos evitar el conflicto, ceder o competir cuando se tiene que forzar una decisión. Tomar medidas preventivas a potenciales conflictos es imprescindible para mantener un clima favorable, es recomendable establecer sesiones de retroalimentación, abrir canales de comunicación, tener un sistema de reporte de problemas, mantener una cultura de transparencia y respeto, tomar en cuenta opiniones diferentes y tener una visión de oportunidad ante los conflictos. El sexto concepto es la buena comunicación digital, poder administrar equipos virtuales y mantener una presencia en redes, se deben definir reglas de interacción en línea, la cantidad de emails, mensajes y el uso de las plataformas de redes sociales. Para poder gestionar de manera adecuada se debe entender que puede malinterpretarse sensiblemente el tono de la comunicación digital. El séptimo concepto es hablar en público, estos deben estar preparados con anticipación, con un mensaje profundo y entendible, que un asesor lo haya leído antes, teniendo algunas versiones diferentes y finalmente practicarlo, ajustando el tono de voz de acuerdo con la audiencia y la respuesta de ella. El octavo concepto es la negociación, esta requiere de una buena preparación, entender profundamente el tema y los riesgos que se puedan tener, proponiendo un plan de contingencia; el noveno concepto es inspirar a los otros, mediante la motivación y finalmente el décimo concepto es tener un mecanismo de retroalimentación priorizando el crecimiento, el aprendizaje y una mejora continua.

El liderazgo como parte de la habilidad de comunicación se puede aprender y es una herramienta muy importante en el crecimiento personal que puede llevar a conseguir los logros deseados, por lo tanto, será importante para el joven por egresar desarrollar esta habilidad antes de ingresar a un empleo.

La comunicación eficaz está siendo afectada por la digitalización, de acuerdo con Turkle (2011) existe un impacto de la tecnología en nuestras habilidades

sociales y la importancia de la comunicación cara a cara en un mundo es cada vez más digitalizado.

Es evidente en estos tiempos que existe un prerrequisito de conocimientos de los medios digitales para poder comunicarse en línea, que en el caso de los jóvenes egresados de protección no han sido utilizados por precaución de los tutores a cargo, por lo cual será importante que se tenga en cuenta la enseñanza de los medios de comunicación actuales para estar al nivel de sus pares.

2.3.8. Habilidades de búsqueda de empleo

De acuerdo con Adecco Group (2022), las habilidades de búsqueda de emplea consisten en programar, investigar, hacer un networking, organizar la búsqueda y utilizar multimedia. Para realizar una buena programación, es necesario tomar el tiempo correcto a la búsqueda y completar solicitudes de empleo, otro para seguimiento de oportunidades que se reciban de las redes y otro de bloque de tiempo a enviar cartas de presentación y currículums no solicitados, además de separar un tiempo a revisar ofertas de trabajo nuevas a donde se piensa postular. La investigación de las posibles empresas amplia las posibilidades de empleo, para postularse, es necesario conocer del sector; el networking es importante ya que, de acuerdo con la firma, sólo entre 20 a 30 por ciento de las vacantes aparecen en línea. En cuanto a la organización personal, es importante que el joven se tome un tiempo para aprender a llenar solicitudes, y organizar carpetas con los documentos se presentará a un trabajo.

FEAFES Galicia (2023) explica que la búsqueda de empleo es una carrera de fondo en la que el triunfo no solo está reservado a aquellas personas que mejor preparadas están, sino a las que, además, saben venderse y para ello es necesario el autoconocimiento, el autodiagnóstico y la autoestima. Al realizar la búsqueda de empleo, hay factores que no se pueden controlar, como las

ofertas de trabajo limitadas, la situación del mercado laboral y la suerte, pero que hay factores que, si se pueden controlar, como la formación profesional, las habilidades y destrezas que se poseen, las cualidades personales, las aptitudes, las ganas de trabajar y la paciencia para encontrar empleo. Lo primero será mantener una posición activa, no desanimarse, conocerse a sí mismo, prever los obstáculos que puedan aparecer, buscando la manera de enfrentarse a ellos, gestionar una buena red de contactos, ser innovador y considerar que los anuncios de empleos no son la única alternativa para encontrar empleo. Las cartas de presentación tienen una doble función, por un lado, atrae la atención y por otro pone en relieve datos específicos del currículum vitae que le hacen idóneo para el puesto y que lo diferencian ante los demás, será importante desarrollar un buen currículum vitae, hacer pruebas profesionales y psicotécnicas, practicar para la entrevista de trabajo con modelo de respuestas.

De acuerdo con la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (2020), al consultar a jóvenes que ya egresaron de protección, hay una disminución en la autopercepción positiva, sobre todo frente a las habilidades laborales que desciende considerablemente, donde se obtuvo en la autopercepción de capacidades de independencia a 66.1% y de responsabilidad 69.5%.

La Red Latinoamericada de Egresados de Protección (2020), indica que lo más difícil para un egresado de protección a nivel Latinoamérica es enfrentarse a no tener vivienda y búsqueda de empleo. Además, en todos los países de la región un común denominador es la falta de coordinación y escaso presupuesto para lograr sus objetivos, que merman las capacidades operativas de las instituciones que conforman al sistema como el escaso personal, bajos salarios, infraestructura inadecuada, rotación constante de los equipos, escasa o nula capacitación y trabajos en la urgencia.

De acuerdo con estos autores, será de vital importancia la información que se le brinde a los jóvenes, en los talleres para que se hagan expertos en la búsqueda de trabajos.

Educaweb (2024) plantea un plan de acción para la búsqueda de empleo, que se muestra en la tabla 1.

Tabla 1 Plan de acción para la búsqueda de empleo Educaweb

Plan de acción para la búsqueda de trabajo	
1. Identifica los puestos de trabajo que puedes o quieres desempeñar	• Haz una lista de tus anteriores trabajos y de las habilidades que hayas adquirido, • Identifica las profesiones que encajan con tu formación y tu talento para definir tu objetivo laboral.
2. Identifica posibles empresas	• Informa a tus familiares, amigos y conocidos que estás buscando trabajo y pídeles que te ayuden a difundirlo. • Acude a una oficina de empleo y busca puestos de trabajo vacantes o pide asesoramiento a un profesional. • Utiliza otras fuentes para obtener información sobre empresas y trabajos que se ajusten a tu perfil (portales de empleo *online*, página web de empresas, anuncios, etc.)
3. Prepara el material para la presentación: CV, carta de presentación y otros documentos	• Prepara un currículum vitae (CV) y una cartas de presentación ajustados a los puestos de trabajo seleccionados. • Revisa el CV y las cartas de presentación con una persona experimentada. • Prepara cualquier otra documentación que pueda ser necesaria: títulos, cartas de recomendación, certificados, etc.
4. Planifica el tiempo	• Planifica cuánto tiempo invertirás al día en consultar ofertas, escribir cartas de presentación, adaptar el currículum a la oferta, etc. • Establece un horario de búsqueda de empleo como si fuese un trabajo regular. • Emplea como mínimo 6 horas al día. • Concédete una pequeña recompensa tras cada día de búsqueda de trabajo.

5. Busca puestos vacantes de forma activa	• Realiza una autocandidatura: ponte en contacto directamente con las empresas, aunque no hayan anunciado ningún puesto vacante. • Haz una lista de las empresas y personas con las que has contactado, incluyendo los detalles de contacto y el puesto. Apunta minuciosamente todas las fechas de envío de solicitudes, cuándo y cómo recibiste respuesta, cuándo se planificó la entrevista, el nombre de la persona que te invitó a dicha entrevista, etc. Es difícil recordar estos detalles en momentos posteriores. • Anota cuál ha sido la respuesta de las empresas (tanto positivas como negativas).
6. Prepárate para una entrevista de trabajo	• Recopila toda la información que sea posible acerca de la empresa que te ha concedido una entrevista de trabajo. • Evalúa qué conocimientos y habilidades se adaptan mejor al puesto para el que te presentas. • Practica las respuestas a posibles preguntas. • Prepara todos los documentos escritos necesarios.
7. Acude a la entrevista de trabajo	• Viste de forma adecuada para el puesto. • Sé amable, positivo y con buenos ánimos. • Da las gracias a la persona responsable del departamento de RRHH por concederte su tiempo.
8. Evalúa la entrevista	• Envía un correo electrónico de agradecimiento dentro de un periodo de 24 horas después de la entrevista. • Reflexiona acerca de lo que podrías mejorar para la próxima ocasión.
9. Revisa el material de presentación	• Revisa tu CV y adapta la carta de presentación de forma periódica.
10. Acepta la oferta de trabajo	• Si recibes una oferta de trabajo, considera detenidamente todas las circunstancias, las funciones que desempeñarás, las obligaciones, las competencias requeridas para el puesto, el horario laboral, el salario, etc. • Si tienes dudas, solicita un poco de tiempo para pensártelo o directamente pregunta sobre aquellos aspectos de los que deseas obtener más información. • Si decides aceptar la oferta, lee detenidamente el contrato de trabajo.

Fuente: www.educaweb, 2024

Esta lista de actividades que el joven se va a enfrentar debe estar adecuadamente organizada, por lo cual es importante que se siga un plan para llegar al objetivo final de lograr una propuesta de trabajo y aceptarla. El

joven egresado de protección debe contar con una red de apoyo que lo impulse a obtener habilidades que serán su punto de apoyo inicial. El estado será el primer impulsor para incrementar las capacidades de los jóvenes que no pueden asistir a universidades o institutos. Esta red de apoyo también podrá ayudar a encontrar ofertas de empleo mediante redes de contacto empresariales, el joven necesita adecuarse a la tecnología y utilizarla para poder entrar en carrera, frente a sus pares de la misma edad ya que es un componente importante para la organización, con ella puede desarrollar su curriculum vitae y gestionar de forma digital sus documentos.

Es importante tener automotivación y liderazgo para mostrarse ante el público ofertante. El recibir rechazo es un componente de superación que se debe aprender. Finalmente es importante la impresión que se da en la entrevista de trabajo, apoyarlos para que el joven este tranquilo y pueda responder las preguntas.

2.4. Glosario de términos

2.4.1. C.A.R.

Es el espacio físico administrado por el Estado para vivienda, protección y desarrollo integral de niños, adolescentes y personas con discapacidad según Resolución Directoral 096_ Disposición para creación de CAR del Ministerio de la Mujer y Poblaciones (2014).

2.4.2. Casa hogar

Es una institución de refugio temporal que resguarda a los niños y jóvenes que no pudieron ser mantenidos dentro de su familia o para los que no cuentan con cuidados parentales. Ibarra & Romero (2017).

2.4.3. Joven egresado de protección

Son todos aquellos niñas, niños y adolescentes que por diferentes motivos fueron vulnerados en sus derechos y la autoridad competente tomó la decisión de llevarlos a dispositivos de cuidado como hogares, familias de acogida, etc. y ya cumplieron la mayoría de edad. Red de Egresados de protección (2024)

2.4.4. Hábito

Los hábitos son un acceso rápido en la mente, aprendidos de la experiencia. Puede llamarse un recuerdo de los pasos que el individuo realizó anteriormente

para resolver un problema en el pasado. El cerebro puede recordar lo que sucedió en el pasado para poder reaccionar y predecir lo que funcionará como acción en el futuro. Clare (2018, pág. 46)

2.4.5. Abandono

Es cuando una persona no es capaz de valerse por sí misma y corre riesgo su salud física y emocional, así como el deterioro de su calidad de vida. Fuentes & Morales (2015).

2.4.6. Institucionalización

Se les llama institucionalizados a aquellos jóvenes que en el ciclo de su vida pasan por diferentes instituciones residenciales de apoyo social. Ibarra & Romero (2017).

2.4.7. Empoderamiento

Es el proceso de adquirir la capacidad de contar con recursos materiales, sociales y humanos para tomar decisiones estratégicas y ejercer agencia, participación, voz y negociación en la toma de decisiones. UNICEF (2020).

2.4.8. Habilidades blandas

Las habilidades blandas hacen referencia a las habilidades no-cognitivas que nos permiten el conocimiento y relación con los demás y con uno mismo, la resolución eficiente y creativa de problemas, reconocer y manejarse a nivel emocional, plantearse objetivos y planificarse para conseguirlos. Sanchis (2020)

2.4.9. Transición a la vida independiente

La transición a la vida independiente de los jóvenes en hogares de acogida se relaciona con su preparación para la edad adulta. Conner (2016)

2.4.10. Organización sin fines de lucro

La persona jurídica sin finalidad lucrativa es aquella que puede realizar todo tipo de actividad, incluso actividades empresariales que generen ganancias o excedentes, pero dichas ganancias no pueden ser distribuidas entre los miembros de la entidad, sino que deben ser destinadas y/o reinvertidas a la consecución de los fines y objetivos para los cuales se creó la persona jurídica. Alianza Pro-Bono (2019)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Hipótesis general:

La hipótesis planteada es: Las habilidades para la vida adulta en los jóvenes en protección en Lima influyen positivamente en su empleabilidad.

3.2 Hipótesis específicas:

1. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en la habilidad autoconcepto positivo de la empleabilidad.
2. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en la habilidad autocontrol de la empleabilidad.

3. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en la habilidad para resolver problemas de la empleabilidad.
4. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades sociales de la empleabilidad.
5. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades de comunicación de la empleabilidad.
6. Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades de búsqueda de empleo de la empleabilidad.

3.3 Identificación de variables

La siguiente tabla 2 muestra la hipótesis general con la identificación de las variables independiente y dependientes asociadas, así mismo, se muestra las variables específicas, con sus respectivas variables.

Tabla 2 Hipótesis y Variables

Hipótesis General	**Variables**
Las habilidades para la vida independiente aprendidas en los jóvenes en protección en Lima influyen positivamente en su empleabilidad.	**Variable Independiente** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND
	Variable dependiente Empleabilidad de los jóvenes egresados de protección en el Perú_ EMP
Hipótesis específicas	**Variables**
• Ha1: Las habilidades para la vida independiente aprendidas como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en la habilidad autoconcepto positivo de la empleabilidad.	**Variable Independiente:** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND **Variable dependiente:** Autoconcepto positivo
• Ha2: Las habilidades para la vida independiente aprendidas como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en la habilidad para resolver problemas de la empleabilidad.	**Variable Independiente:** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND **Variable dependiente:** habilidad para resolver problemas
• Ha3: Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades sociales de la empleabilidad. Ha4: Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades de comunicación de la empleabilidad. Ha5: Las habilidades para la vida independiente como autocuidado y bienestar, gestión y organización, búsqueda de empleo y de alojamiento en los jóvenes en protección influyen positivamente en las habilidades de búsqueda de empleo de la empleabilidad.	**Variable Independiente:** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND **Variable dependiente:** Habilidades sociales **Variable Independiente:** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND **Variable dependiente:** Habilidades de comunicación **Variable Independiente:** Programa de habilidades para la vida independiente_ VIND **Variable dependiente:** Habilidades de búsqueda de empleo

3.4 Operacionalización de variables

La investigación desarrollada busca hallar una relación entre la aplicación del Programa de habilidades para la vida independiente y las variables dependientes de Empleabilidad, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3 Operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Habilidades para la vida independiente	Es la sumatoria de las dimensiones: Habilidad de autocuidado y bienestar -Habilidad de gestión diaria y organización -Habilidad de búsqueda de empleo y alojamiento	Real Academia Española (2022) en la definición 1 y 7, la define como la "subordinación a un poder o situación de una persona que no puede valerse por sí misma",	Esta variable se define por el contenido, a partir de la cual se define el programa para la Vida Independiente.
Habilidad de autocuidado y bienestar	Escala de Likert:	De acuerdo con la OMS (2022)el autocuidado se define como "la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover la salud, prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un profesional de la salud".	Es la sumatoria de los valores obtenido en la prueba, para las preguntas relacionadas con AU
Habilidad de gestión diaria y organización	Escala de Likert:	Covey (2003), quien habla sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y establece consejos sobre la gestión del tiempo, estableciendo prioridades y manejo de la agenda personal.	Es la sumatoria de los valores obtenido en la prueba, para las preguntas relacionadas con GH
Habilidad de búsqueda de empleo y alojamiento	Escala de Likert:	De acuerdo con Adecco Group (2022), las habilidades de búsqueda de emplea consisten en programar, investigar, hacer un networking, organizar la búsqueda y utilizar multimedia.	Es la sumatoria de los valores obtenido en la prueba para las preguntas relacionadas con BEA
Empleabilidad	Es la sumatoria de las dimensiones: -H. Autoconcepto positivo_ AU -H. para resolver problemas_ HP -H. sociales_ HS -comunicación_ HC -H. búsqueda de empleo_ HB	OIT (2023)define la empleabilidad como "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo"	Los valores se van a medir mediante el Test Employability Assessment (EA Tool) La medición se hará con la escala de Likert, del 1 al 4, para todas las dimensiones de la variable.

Fuente: Elaboración propia

3.5 Matriz de consistencia

La matriz de consistencia (Tabla 4), es esencial para todo proyecto de tesis, porque nos indica la ruta a seguir. Se muestra la matriz de consistencia para el presente proyecto de tesis.

Tabla 4 Matriz de consistencia

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	DIMENSIONES	Indicadores	Índices
¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con la empleabilidad en los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	En esta investigación vamos a: A. Determinar cómo las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades para la empleabilidad en los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en la empleabilidad de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	**Variable Independiente** Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND	Programa que incluye habilidades para vida independiente.	Escala de Likert: calificando entre 1 que es nunca y 10 que es siempre.	Programa para la Vida Independiente
			Variable dependiente Empleabilidad de los jóvenes egresados de protección en el Perú_ EMP	Autoconcepto positivo_ AP Autocontrol_ AU Habilidades para resolver problemas HP Habilidades sociales_ HS Habilidades de comunicación_ HC Habilidades de búsqueda de empleo_ HB		**EMP** **24 preguntas** <24 a 95> Bajo <96 a 168> Media <169 a 240> alta
a. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con el autoconcepto positivo de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	a. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades de autoconcepto positivo de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	• Ha1: Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en el autoconcepto positivo de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima	Variable Independiente: Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: Autoconcepto positivo	VI Programa VD Autoconcepto positivo_ AP de Empleabilidad_ EMP	Escala de Likert:	**AP 2 preguntas** <2 a 7> Bajo <8 a 14> Media <15 a 20> alta

b. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con el autocontrol en los jóvenes que salen de las casas hogares?	b. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades de autocontrol de los jóvenes que salen de las casas hogares.	• Ha2: Las habilidades ara la vida independiente influyen positivamente en el autocontrol de los jóvenes que salen de las casas hogares.	Variable Independiente: Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: Autocontrol	VI Programa VD Autocontrol_ AU de Empleabilidad_ EMP	1 Totalmente de acuerdo. 2 De acuerdo. 3 Neutral 4. En desacuerdo. 5.Totalmente en desacuerdo.	**AU 3 preguntas** <3 a 11> Bajo <12 a 21> Media <22 a 30> alta
c. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con la empleabilidad de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	c. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las Habilidades para resolver problema de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	• Ha3: Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en la habilidad de resolver problemas en los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	Variable Independiente: Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: Habilidades para resolver problemas	VI Programa VD Habilidades para resolver problemas HP de Empleabilidad_ EMP		**HP 3 preguntas** <3 a 11> Bajo <12 a 21> Media <22 a 30> alta
c. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades sociales de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	c. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades sociales de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	• Ha3: Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades sociales en los jóvenes en que salen de casas hogares en Lima.	Variable Independiente: V Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: H Habilidades sociales	VI Programa VD H Habilidades sociales_ HS de Empleabilidad_ EMP		**HS 3 preguntas** <3 a 11> Bajo <12 a 21> Media <22 a 30> alta
c. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades de comunicación de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	c. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades de comunicación de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	• Ha3: Las habilidades las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de comunicación de los jóvenes que salen de casas hogares en Lima.	Variable Independiente: Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: Habilidades de comunicación	VI Programa VD Habilidades de comunicación_ HC de Empleabilidad_ EMP		**HC 6 preguntas** <6 a 23> Bajo <24 a 42> Media <43 a 60> alta
c. ¿De qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con Las habilidades de búsqueda de empleo de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima?	c. Determinar de qué manera las habilidades para la vida independiente se relacionan con las habilidades de búsqueda de empleo de los jóvenes que salen de las casas hogares en Lima.	• Ha3: habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de búsqueda de empleo en los jóvenes que salen de casas hogares en Lima.	Variable Independiente: Aprendizaje de habilidades para la vida independiente_ VIND Variable dependiente: Habilidades de búsqueda de empleo	VI Programa VD Habilidades de búsqueda de empleo_ HB de Empleabilidad_ EMP		**HB 7 preguntas** <7 a 27> Bajo <28 a 49> Media <50 a 70> alta

Fuente: elaboración propia.

3.6. Tipo y diseño de investigación

Para lograr la medición de las relaciones e influencias del programa de habilidades para la vida independiente sobre la empleabilidad se utilizará el tipo de investigación experimental, con una metodología un enfoque cuantitativo. El diseño de investigación obedece a un esquema experimental de pretest (O_1), y experimental en post test $(X\ O_2)$, el mismo que se muestra a continuación:

GE: $X\ O_2$

GE: O_1

En donde:

O_n: es la observación

X: es el tratamiento

El tratamiento será realizado mediante un programa de aprendizaje de habilidades para la vida independiente que incluye todas las habilidades de autocuidado y bienestar, Habilidad de gestión diaria y organización, Habilidad de búsqueda de empleo y alojamiento.

3.7 Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por jóvenes que se encuentran internados por su propia voluntad en una casa hogar de difícil acceso ubicada en Cieneguilla, en Lima, Perú.

3.8. Población de estudio

Se escogen a los jóvenes entre 15 y 17 años, a quienes se les aplica las preguntas del cuestionario sin haber pasado por el programa y después habiendo pasado por el programa.

3.9. Tamaño de muestra

El tamaño de muestra estará conformado por 13 jóvenes en casas de protección a quienes se les aplique el programa de forma experimental.

3.10. Selección de la muestra

La selección de la muestra será no probabilística o dirigida, ya que se seleccionarán a 13 jóvenes que se encuentren físicamente que seguirán el programa de habilidades y respondan al cuestionario de empleabilidad con lo que se les medirá la empleabilidad sin haber pasado por el tratamiento y ese mismo grupo, después de haber pasado por el tratamiento.

3.11. Técnicas de recolección de datos

El instrumento de medición empleado se basa en la herramienta *Skills to Succeed Employability Assessment* (S2S), originalmente desarrollada y validada en Filipinas. Para efectos del presente estudio, dicho instrumento fue adaptado a una población equivalente en el contexto peruano, conservando su validez mediante el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo valor mínimo aceptable es de 0.7.

Para unificar criterios de medición al combinar estos instrumentos, se utilizará la escala de Likert, del 1 al 10 donde 1 es nunca y 10 es siempre.

El instrumento S2S mide principalmente las habilidades blandas necesarias para la empleabilidad. El marco de habilidades considera 6 dimensiones (ver tabla 5):

Tabla 5 Dimensiones de Empleabilidad

DIMENSIONES
Autocontrol (4)
Autoconcepto positivo (4)
Habilidades para resolver problemas (4)
Habilidades sociales (4)
Habilidades de comunicación (4)
Búsqueda de empleo (4)

Fuente: Elaboración propia

El marco de habilidades de empleabilidad S2S es el siguiente:

1. Autoconcepto positivo, es la conciencia realista de uno mismo y de sus capacidades. El autoconcepto positivo tiene 4 ítems que incluyen el poder adaptarse a los cambios aprendiendo nuevas habilidades, anticiparse a sus propias necesidades, sentirse valorado y apreciado por los demás y sentirse bien con su futuro.

2. Autocontrol es la habilidad para retrasar la gratificación, controlar los impulsos, dirigir y enfocar la atención, seguir las reglas y manejar las emociones. El autocontrol involucra 4 ítems, ir a trabajar incluso cuando tengo se tiene ganas de quedarse en casa, sentirse orgulloso cuando se produce un trabajo de alta calidad, ser capaz de completar las tareas a tiempo y seguir los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.

3. Habilidades sociales, son las habilidades para respetar, expresar aprecio por los demás, tener un comportamiento apropiado al contexto y comportarse de acuerdo con las normas sociales. En esta subvariable se miden 4 ítems, el valorar las aportaciones y contribuciones de los demás, poder entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes, asumir la responsabilidad de lo que hago, aceptar a las personas que son diferentes a mí.

4. Habilidades de Comunicación, se refiere a poder expresarse, transmitir, comprender e interpretar efectivamente los conocimientos e ideas, ya sea de forma verbal, escrita, no verbal o auditiva. Aquí se miden 4 ítems, el escuchar activamente para entender y aprender, leer para poder comprender y utilizar nueva información, saber cómo articular mis propias ideas con claridad, sé cómo expresarme de manera adecuada.

5. Habilidades para resolver problemas, incluyen la habilidad para razonar y usar la información disponible para resolver problemas en el lugar de trabajo. Esta subvariable tiene 4 ítems y mide el nivel de resolución de problemas personales para la vida como buscar muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo, poder adaptarse a circunstancias cambiantes, recoger, analizar y organizar información para encontrar la mejor solución a un problema, aprender de los propios éxitos pasados y de los errores que cometemos para decisiones futuras, sentir que las habilidades y la experiencia son valoradas por los empleadores.

6. Habilidad de búsqueda de empleo, es el conocimiento y capacidad para identificar oportunidades de empleo y aplicar con éxito a esas oportunidades. En este apartado, se miden 4 ítems necesarios para conseguir hacer su currículum sin ayuda, cómo completar una solicitud de empleo, el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos y reconocer tener las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.

3.12. Análisis e interpretación de la información

El modelo propuesto confirmará la influencia del programa de la Vida Independiente (VI), sobre las dimensiones de la empleabilidad (EMP). El proceso de clasificación, registro y codificación de los datos se hará con las herramientas IBM SPSS Statistics 27 y R Studio 4.5.0. Para ello se realiza la construcción de la escala de valoración en base a la escala de Likert con valores entre 0 y 10. Adicionalmente vamos a realizar el baremo en 3 niveles.

Así mismo se muestran las escalas de intervalo para las variables en la tabla 6. Se puede apreciar que se tiene como resultado un nivel bajo, medio y alto con sus respectivas divisiones, el baremo en la tabla 7.

Tabla 6 Construcción de la escala de valoración para variable empleabilidad EMP

		EMP	Dim AP	Dim AU	Dim HP	Dim HS	Dim HC	Dim HB
	N° Preguntas	24	2	3	3	3	6	7
Puntaje	Puntaje mínimo	24	20	30	30	30	60	70
	Puntaje Máximo	240	20	30	30	30	60	70
	Rango	217	19	28	28	28	55	64
	Intervalo	72	6	9	9	9	18	21
BAREMO	Bajo (1)	24	2	3	3	3	6	7
		95	7	11	11	11	23	27
	Medio (2)	96	8	12	12	12	24	28
		168	14	21	21	21	42	49
	Alto (3)	169	15	22	22	22	43	50
		240	20	30	30	30	60	70

Fuente: elaboración propia

Tabla 7 Baremo: escala de dimensiones de variable dependiente

BAREMO							
NIVEL	EMPLEABILIDAD	AP	AU	HP	HS	HC	HBEA
BAJO	De 24 a 95	De 2 a 7	De 3 a 11	De 3 a 11	De 3 a 11	De 6 a 23	De 7 a 27
MEDIO	De 96 a 168	De 8 a 14	De 12 a 21	De 12 a 21	De 12 a 21	De 24 a 42	De 28 a 49
ALTO	De 169 a 240	De 15 a 20	De 22 a 30	De 22 a 30	De 22 a 30	De 43 a 60	De 50 a 70

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Validación del Instrumento

4.1.1. Prueba binomial

Determina el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir. Se mide con la tabla de juicio de expertos, mediante tabla binomial. El valor de 0 indica que el ítem se debe quitar y el valor de 1 si el ítem debe quedarse. A continuación, se muestra en la tabla 8, la lista de expertos que pusieron a prueba los ítems.

Tabla 8 Lista de Expertos

No	NOMBRE	PROFESIÓN	ORGANIZACIÓN
EXPERTO1	Janeth Altamirano	Psicóloga	Independiente en Coaching y Desarrollo de recursos humanos
EXPERTO2	Marlene Mercedes Rojas Melgar	Psicóloga	Coordinadora del Programa Residentado Juvenil Buckner Lima
EXPERTO3	Rocio Elena Peralta Rupay	Trabajadora Social	Buckner Children and Family Services
EXPERTO 4	Eduardo Candela	Psicólogo	Centro de Integración de Menores en Abandono
EXPERTO 5	Fabiana Rodari	Project Manager en Desarrollo y Cooperación Internacional	Coordinadora Red Peruana de Egresados

No	NOMBRE	PROFESIÓN	ORGANIZACIÓN
EXPERTO 6	Nathalie de Kruijf	Trabajador social	Ejército de Salvación Países Bajos Centrales
EXPERTO 7	Sena Marchan Landaveri	Psicóloga	Psicóloga clínica
EXPERTO 8	Patricia Donayre	Coach Profesional	Experta en temas sociales
EXPERTO 9	Jorge Valenzuela	Sociólogo	Consultor en temas sociales
EXPERTO 10	Rossana Taquia Gutiérrez	Abogada especialista en responsabilidad social	Gerente de Proyectos y Servicios en Fondo Empleo

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9 se muestran los ítems del instrumento de medición de la variable dependiente Empleabilidad que es la que responde a una variación al aplicarse un programa de habilidades para la vida.

Tabla 9 Instrumento de medición de la variable dependiente Empleabilidad

DIMENSIONES	ITEMS
AUTOCONCEPTO POSITIVO	Puedo adaptarme a los cambios aprendiendo nuevas habilidades.
	Me anticipo a mis propias necesidades.
	Me siento valorado y apreciado por los demás
	Me siento bien con mi futuro.
AUTOCONTROL	Voy a trabajar incluso cuando tengo ganas de quedarme en casa.
	Me siento orgulloso cuando produzco un trabajo de alta calidad.
	Soy capaz de completar las tareas a tiempo.
	Sigo los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.
HABILIDADES SOCIALES	Valoro las aportaciones y contribuciones de los demás.
	Puedo entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes.
	Asumo la responsabilidad de lo que hago.
	Acepto a las personas que son diferentes a mí.
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	Escucho activamente para entender y aprender.
	Leo para poder comprender y utilizar nueva información.
	Sé cómo articular mis propias ideas con claridad.
	Sé cómo expresarme de manera adecuada.

DIMENSIONES	ITEMS
HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS	Busco muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo.
	Puedo adaptarme a circunstancias cambiantes.
	Recojo, analizo y organizo información para encontrar la mejor solución a un problema.
	Aprendo de mis éxitos pasados y de los errores que cometo decisiones futuras.
HABILIDADES PARA BUSQUEDA DE EMPLEO	Sé cómo preparar un currículum.
	Sé cómo completar una solicitud de empleo
	Tengo el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos.
	Tengo las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.

Fuente: Elaboración propia

La encuesta los expertos se realizó mediante un formulario de Google que se muestra en la tabla de anexos 1. En este análisis se determinó el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir y se lleva a cabo con los juicios de expertos con la valoración binomial con 2 opciones: se queda o se retira. La prueba binomial, tiene en cuenta el nivel de significancia, que en este caso será de 0.05 o error del 5%. Las respuestas de los expertos se ingresan en el SPSS escogiendo la prueba binomial.En la tabla 10 se muestra el resultado, donde se obtiene como resultado que el nivel de significancia en todos los casos es de 0, lo que indica que el error es menor al 5%.

Tabla 10 Resultados de Prueba Binomial de las preguntas

Prueba binomial de las Preguntas						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
EXPERTO1	Grupo 1	1	23	0.96	0.50	<0.000
	Grupo 2	0	1	0.04		
	Total		24	1.00		
EXPERTO2	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO3	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO4	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1,00		

Prueba binomial de las Preguntas						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
EXPERTO5	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO6	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO7	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO8	Grupo 1	1	21	0.88	0.50	<0.000
	Grupo 2	0	3	0.13		
	Total		24	1.00		
EXPERTO9	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		
EXPERTO10	Grupo 1	1	24	1.00	0.50	<0.000
	Total		24	1.00		

Fuente: Elaboración propia

La prueba binomial indica que el instrumento de medición es válido en su contenido, porque el resultado promedio es menor al nivel de significancia 0.05.

4.1.2. Análisis Factorial exploratorio de instrumento

El instrumento de medición formulado responde a la variable dependiente Empleabilidad, el instrumento seleccionado EA Tool se utilizó en el programa Skills to Succeed (S2S) respaldado por Accenture, con el cual, la organización Save the Children ayuda a adolescentes y jóvenes en riesgo, de entre 15 y 24 años, a adquirir las habilidades y competencias que necesitan para conseguir un trabajo o construir un negocio. La herramienta utilizada fue Employability Assessment Tool (EA Tool) en el 2016, mostrado en la tabla 11. Dicho instrumento de medición se aplicó a una muestra similar, con características semejantes, como prueba piloto, con la finalidad de obtener datos y llevar a cabo la validez del constructo.

Se elaboró la matriz de datos en Excel, escogiendo una muestra de 13 jóvenes en protección de una casa hogar del distrito de Breña, Perú, con edades entre 17 y 19 años. Estos datos se ingresaron al sistema SPSS versión 27.

Tabla 11 Instrumento de medición de la Empleabilidad

	DIM	ITEM		Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo
EMPLEABILIDAD	Autoconcepto positivo	AP1	Puedo adaptarme a los cambios aprendiendo nuevas habilidades.	1	…	…	…	5
		AP2	Me anticipo a mis propias necesidades con anticipación.	1	…	…	…	5
		AP3	Me siento valorado y apreciado por los demás	1	…	…	…	5
		AP4	Me siento bien con mi futuro.	1	…	…	…	5
	Autocontrol	AU1	Voy a trabajar incluso cuando tengo ganas de quedarme en casa.	1	…	…	…	5
		AU2	Me siento orgulloso cuando produzco un trabajo de alta calidad.	1	…	…	…	5
		AU3	Soy capaz de completar las tareas a tiempo.	1	…	…	…	5
		AU4	Sigo los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.	1	…	…	…	5
	Habilidades para resolver problemas	HP1	Busco muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo.	1	…	…	…	5
		HP2	Puedo adaptarme a circunstancias cambiantes.	1	…	…	…	5
		HP3	Recojo, analizo y organizo información para encontrar la mejor solución a un problema.	1	…	…	…	5
		HP4	Aprendo de mis éxitos pasados y de los errores que cometo decisiones futuras.	1	…	…	…	5
	Habilidades sociales	HS1	Valoro las aportaciones y contribuciones de los demás.	1	…	…	…	5
		HS2	Puedo entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes.	1	…	…	…	5
		HS3	Asumo la responsabilidad de lo que hago.	1	…	…	…	5
		HS4	Acepto a las personas que son diferentes a mí.	1	…	…	…	5
	Habilidades de comunicación	HC1	Escucho activamente para entender y aprender.	1	…	…	…	5
		HC2	Leo para poder comprender y utilizar nueva información.	1	…	…	…	5
		HC3	Sé cómo articular mis propias ideas con claridad.	1	…	…	…	5
		HC4	Sé cómo expresarme de manera adecuada.	1	…	…	…	5
	Habilidades de búsqueda de empleo	HBE A1	Hacer su curriculum	1	…	…	…	5
		HBE A2	Sé cómo completar una solicitud de empleo	1	…	…	…	5
		HBE A3	Tengo el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos.	1	…	…	…	5
		HBE A4	Tengo las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.	1	…	…	…	5

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla 12, en la matriz de componente rotado.

Tabla 12 Matriz de componente rotado de factores en las preguntas

Matriz de componente rotado[a]						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Puedo adaptarme a los cambios aprendiendo nuevas habilidades.	0.154	0.304	0.001	0.036	0.771	0.045
Me anticipo a mis propias necesidades.	-0.014	0.387	0.308	0.036	0.731	0.003
Me siento valorado y apreciado por los demás	0.119	0.109	0.290	0.378	0.362	0.492
Me siento bien con mi futuro.	-0.031	-0.054	-0.005	0.533	0.713	0.142
Voy a trabajar incluso cuando tengo ganas de quedarme en casa.	0.256	0.080	0.741	-0.050	0.055	0.195
Me siento orgulloso cuando produzco un trabajo de alta calidad.	0.859	0.012	0.066	-0.061	0.051	0.022
Soy capaz de completar las tareas a tiempo.	0.085	0.189	0.763	0.305	0.127	0.096
Sigo los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.	0.262	0.397	0.623	0.217	0.092	0.111
Busco muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo.	0.499	0.366	0.357	0.115	0.251	-0.378
Puedo adaptarme a circunstancias cambiantes.	0.178	0.795	-0.053	0.268	0.220	0.010
Recojo, analizo y organizo información para encontrar la mejor solución a un problema.	0.177	0.782	0.225	0.099	0.162	0.093
Aprendo de mis éxitos pasados y de los errores que cometo decisiones futuras.	0.116	0.349	0.186	0.745	0.295	-.0019
Valoro las aportaciones y contribuciones de los demás.	0.247	0.171	0.411	0.014	-0.019	0.743
Puedo entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes.	0.711	0.114	0.225	0.264	-0.048	-0.047
Asumo la responsabilidad de lo que hago.	0.215	0.324	-0.050	0.476	0.132	0.577
Acepto a las personas que son diferentes a mí.	0.190	0.231	0.211	0.775	-0.030	0.100
Escucho activamente para entender y aprender.	0.111	0.687	0.234	0.322	0.225	0.103
Leo para poder comprender y utilizar nueva información.	-0.183	0.695	0.417	0.029	0.179	0.066

Matriz de componente rotado[a]						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Sé cómo articular mis propias ideas con claridad.	0.031	0.555	0.296	-0.225	0.357	0.438
Sé cómo expresarme de manera adecuada.	-0.087	0.617	-0.100	0.335	-0.379	0.283
Sé cómo preparar un currículum.	0.578	0.022	0.427	0.171	0.024	-0.065
Sé cómo completar una solicitud de empleo	0.684	0.028	-0.082	0.200	-0.066	0.225
Tengo el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos.	0.868	0.138	0.092	-0.109	0.031	0.103
Tengo las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.	0.810	-0.034	0.183	0.120	0.256	0.202

Fuente: Elaboración propia.

Reordenando las agrupaciones, se puede mostrar en la tabla 13 que el sistema ha mantenido la agrupación de las preguntas en 6 factores. El factor más bajo es de 0.492, lo que indica que se tiene un peso mayor a 0.35 que sería suficiente para asumir la relación entre la pregunta y el factor.

Tabla 13 Matriz de factores ordenada de factores de preguntas

Matriz de componente rotado[a]						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Tengo el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos.	0.868	0.138	0.092	-0.109	0.031	0.103
Me siento orgulloso cuando produzco un trabajo de alta calidad.	0.859	0.012	0.066	-0.061	0.051	0.022
Tengo las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.	0.810	-0.034	0.183	0.120	0.256	0.202
Puedo entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes.	0.711	0.114	0.225	0.264	-0.048	-0.047
Sé cómo completar una solicitud de empleo	0.684	0.028	-0.082	0.200	-0.066	0.225
Sé cómo preparar un currículum.	0.578	0.022	0.427	0.171	0.024	-0.065
Busco muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo.	0.499	0.366	0.357	0.115	0.251	-0.378
Puedo adaptarme a circunstancias cambiantes.	0.178	0.795	-0.053	0.268	0.220	0.010
Recojo, analizo y organizo información para encontrar la mejor solución a un problema.	0.177	0.782	0.225	0.099	0.162	0.093
Leo para poder comprender y utilizar nueva información.	-0.183	0.695	0.417	0.029	0.179	0.066
Escucho activamente para entender y aprender.	0.111	0.687	0.234	0.322	0.225	0.103
Sé cómo expresarme de manera adecuada.	-0.087	0.617	-0.100	0.335	-0.379	0.283
Sé cómo articular mis propias ideas con claridad.	0.031	0.555	0.296	-0.225	0.357	0.438
Soy capaz de completar las tareas a tiempo.	0.085	0.189	0.763	0.305	0.127	0.096
Voy a trabajar incluso cuando tengo ganas de quedarme en casa.	0.256	0.080	0.741	-0.050	0.055	0.195
Sigo los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.	0.262	0.397	0.623	0.217	0.092	0.111
Acepto a las personas que son diferentes a mí.	0.190	0.231	0.211	0.775	-0.030	0.100
Aprendo de mis éxitos pasados y de los errores que cometo decisiones futuras.	0.116	0.349	0.186	0.745	0.295	-0.019
Me siento bien con mi futuro.	-0.031	-0.054	-0.005	0.533	0.713	0.142
Puedo adaptarme a los cambios aprendiendo nuevas habilidades.	0.154	0.304	0.001	0.036	0.771	0.045
Me anticipo a mis propias necesidades con anticipación.	-0.014	0.387	0.308	0.036	0.731	0.003
Valoro las aportaciones y contribuciones de los demás.	0.247	0.171	0.411	0.014	-0.019	0.743
Asumo la responsabilidad de lo que hago.	0.215	0.324	-0.050	0.476	0.132	0.577
Me siento valorado y apreciado por los demás	0.119	0.109	0.290	0.378	0.362	0.492

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con este análisis se tiene mantiene las dimensiones, pero con un reordenamiento de los ítems. Como se puede observar en la siguiente tabla 14, se han movido algunos ítems a otros grupos, estos se muestran en letra negrita.

Tabla 14 Reagrupamiento de dimensiones

DIMENSIONES		ITEMS	NUEVO CODIFICACIÓN
AUTOCONCEPTO POSITIVO	1	Puedo adaptarme a los cambios aprendiendo nuevas habilidades.	AP1
	2	Me anticipo a mis necesidades	AP2
AUTOCONTROL	3	Voy a trabajar incluso cuando tengo ganas de quedarme en casa.	AU1
	4	Soy capaz de completar las tareas a tiempo.	AU2
	5	Sigo los códigos de vestimenta del lugar de trabajo o de la escuela.	AU3
HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS	6	**Acepto a las personas que son diferentes a mí.**	HP1
	7	Aprendo de mis éxitos pasados y de los errores que cometo decisiones futuras.	HP2
	8	**Me siento bien con mi futuro.**	HP3
HABILIDADES SOCIALES	9	Valoro las aportaciones y contribuciones de los demás.	HS1
	10	Asumo la responsabilidad de lo que hago.	HS2
	11	**Me siento valorado y apreciado por los demás**	HS3
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	12	**Puedo adaptarme a circunstancias cambiantes.**	HC1
	13	Recojo, analizo y organizo información para encontrar la mejor solución a un problema.	HC2
	14	Leo para poder comprender y utilizar nueva información.	HC3
	15	Escucho activamente para entender y aprender.	HC4
	16	Sé cómo expresarme de manera adecuada.	HC5
	17	Sé cómo articular mis propias ideas con claridad.	HC6
DIMENSIONES		ITEMS	NUEVO CODIFICACIÓN

HABILIDADES PARA BUSQUEDA DE EMPLEO	18	Tengo el conocimiento y las habilidades necesarias para entrevistar a trabajos.	HB1
	19	**Me siento orgulloso cuando produzco un trabajo de alta calidad.**	HB2
	20	Tengo las habilidades y la experiencia valoradas por los empleadores.	HB3
	21	**Puedo entender y trabajar con personas de diferentes antecedentes.**	HB4
	22	Sé cómo completar una solicitud de empleo	HB5
	23	Sé cómo preparar un currículum.	HB6
	24	**Busco muchas fuentes de información para resolver un problema en escuela o en el trabajo.**	HB7

Fuente: elaboración propia

4.1.3. Prueba Alpha de Cronbach

Con esta prueba se midió la confiabilidad de los 24 ítems, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que tiene valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total. Se realizó el procesamiento de las preguntas con la muestra representativa de 6 casos, que se muestra en la tabla 15 y la medición resultante en la tabla 16.

Tabla 15 Resumen de procesos de los casos para Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	6	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Confiabilidad con Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	24

Fuente: Elaboración propia

Se tiene una relación alta ya que el coeficiente es de 0.821, se acerca a 1, por lo tanto, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con tendencia alta.

4.1.4. Resultados de la validez y confiabilidad del instrumento.

Como resultado de la prueba binomial realizada por 10 expertos para comprobar la validez del cuestionario donde se mide la empleabilidad de los jóvenes egresados de protección a los 18 años, se observa que el nivel de significancia es < 0.001, siendo 0.05 el menor nivel posible de significancia, por lo tanto, se confirma la validez del instrumento.

Un detalle importante resulta al aplicar el análisis factorial exploratorio mediante SPSS, ya que el sistema agrupa algunos ítems en otras dimensiones, por lo cual habría una nueva reagrupación de las dimensiones, como se muestra en la tabla 13.

Adicionalmente, se confirma la consistencia interna con un valor de coeficiente de Cronbach de 0.821, por lo tanto, el constructo es confiable.

Se establece finalmente que el instrumento esta validado y la versión final se encuentra en la tabla 14.

4.2. Estadísticos descriptivos

La medición se realiza de acuerdo con el diseño de investigación y obedece a un esquema experimental de pre y post test, para cada variable resultado.

4.2.1. La empleabilidad EMP

Los valores resultantes de la empleabilidad se muestran en la tabla 17, considerando que se ha eliminado un dato atípico. Así mismo, los datos estadísticos descriptivos del pre y post test de la variable dependiente Empleabilidad EMP se muestran en el cuadro 18.

Tabla 17 Valores de pre y post test para la Variable Dependiente Empleabilidad

PRE (EMP1)	POST (EMPf)
144	175
159	148
149	172
177	192
197	223
143	175
171	208
159	215
186	222
176	214
172	194
177	214

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Estadísticos descriptivos de la variable dependiente Empleabilidad EMP

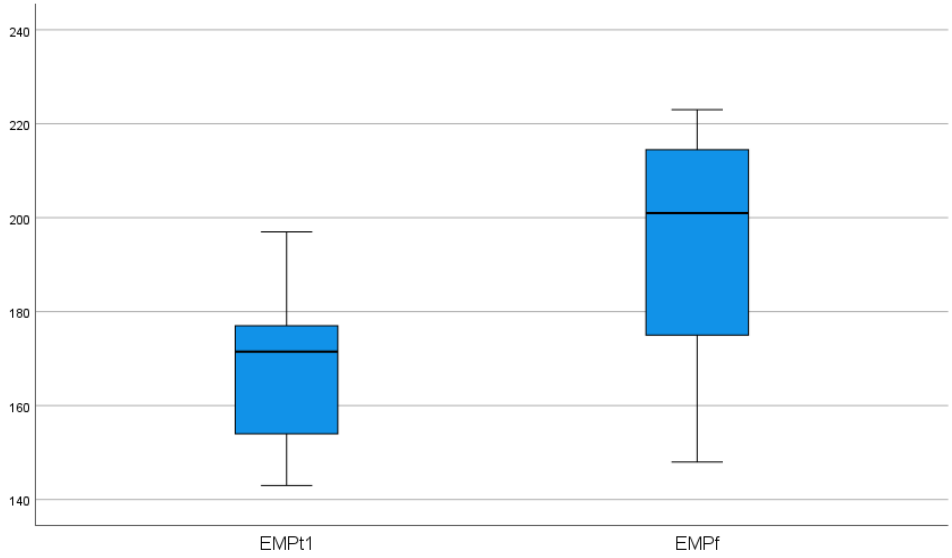
Estadísticos		
	EMPt1	EMPf
Media	167.5000	196.0000
Mediana	171.5000	201.0000
Desviación Estándar	16.8873	24.0076
Varianza	285.182	576.364
Asimetría	-0.018	-0.674
Curtosis	-0.760	-0.533
Mínimo	143.00	148.00
Máximo	197.00	223.00

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se observa que la media inicialmente fue de 167.5 y aumenta a 196.000 (17%). También se observa que tanto en mínimo como máximo puntaje han aumentado.

Así mismo se muestra en figura 2, el diagrama de cajas. Las medias se han movido y el 75% de los datos del post test han sobre pasado la media de pretest.

Figura 2 Diagrama de cajas de variable EMP pre y post test
Diagramas de cajas de variable EMP pre y post test



Fuente: Elaboración propia

Se determina la normalidad de la variable, mediante la prueba de Shapiro-Wilk, considerando que se tiene una cantidad de pruebas menor a 50. En la tabla 19, se pueden apreciar los valores resultantes.

Tabla 19 Prueba de normalidad variable EMP pre y post Test

Pruebas de normalidad EMP			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre- test	0.949	12	0.620
Post- test	0.904	12	0.181

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

α: 0.05

En este caso p es de 0.620 y 0.181, es mayor que α, por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, la variable EMP tiene una distribución normal.

4.2.2. El autoconcepto positivo de la empleabilidad AP

Los datos obtenidos de la variable dependiente auto concepto positivo AP se muestran en la tabla 20. Se ha eliminado el dato atípico 1.

Tabla 20 Valores de pre y post test para variables dependiente Autoconcepto Positivo AP

PRE (AP1)	POST (APf)
14	16
10	16
17	16
17	19
13	16
15	18
11	19
17	19
10	14
14	8
18	20
17	20

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla 21 se muestran los estadísticos descriptivos, se observa que la media inicial es del 14.4167 y después del post test aumenta en 17.2500 (19.65%)

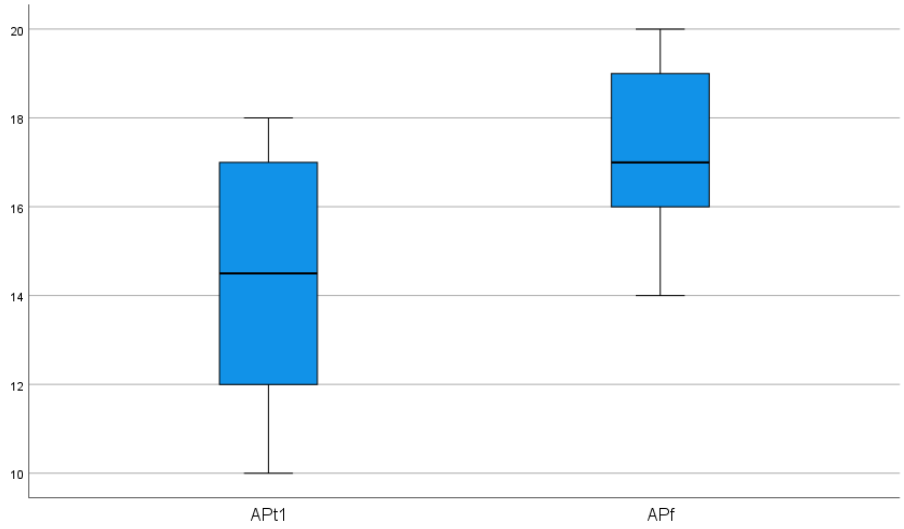
Tabla 21 Descriptivos de variables Autoconcepto Positivo AP

Estadísticos		
Media	14.4167	17.2500
Mediana	14.5000	17.0000
Varianza	8.447	4.750
Desv. Desviación	2.90637	2,17945
Asimetría	-0.444	-0.194
Curtosis	-1.285	-1.409
Mínimo	10.00	14.00
Máximo	18.00	20.00

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo se muestra en la figura 3, el diagrama de cajas donde se muestra que la media en el post test se ha incrementado, solo se tiene un dato atípico.

Figura 3 Diagrama de caja de variable Autoconcepto Positivo AP



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 22, se pueden apreciar los valores resultantes de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 22 Prueba de normalidad variable Autoconcepto Positivo AP

	Pruebas de normalidad AP		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.883	12	0.096
Post-Test	0.885	12	0.100

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

α: 0.05

En este caso p es de 0.096 y 0.100, es mayor que α:0.05, se aprueba H°. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, a variable es normal.

4.2.3. El autocontrol AU

En la siguiente tabla 23, se muestran los datos de la medición de la muestra de la dimensión autocontrol.

Tabla 23 Valores de pre y post test variable Autocontrol AU

AU	
PRE (AU1)	POST (AUf)
13	25
16	23
21	21
24	24
25	29
19	26
19	27
23	25
22	28
23	27
28	20
17	28
12	25

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24 se muestran los estadísticos descriptivos del pre y post test de la variable Autocontrol.

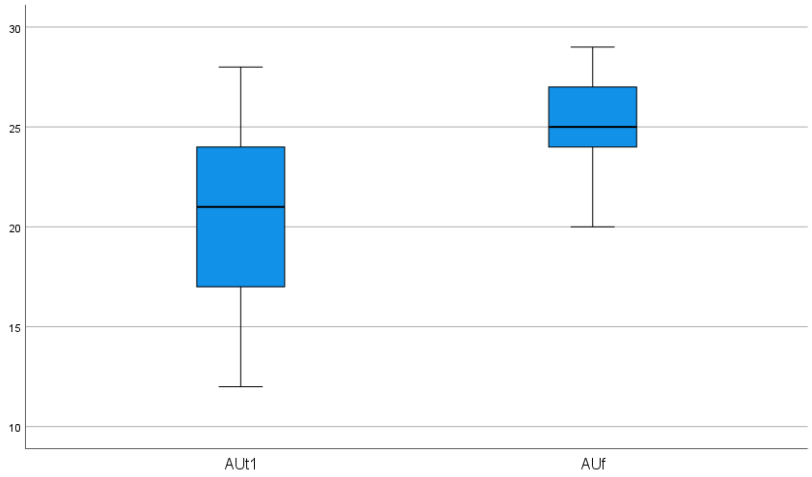
Tabla 24 Estadísticos Descriptivos AU

Descriptivos AU			
		PRE-TEST	POST-TEST
AU	Media	20.539	25.231
	Mediana	21.000	25.000
	Varianza	26.603	7.359
	Desviación estándar	5.158	2.713
	Asimetría	-0.156	-0.613
	Curtosis	-0.826	-0.273
	Mínimo	12.000	20.000
	Máximo	28.000	29.000

Fuente: Elaboración propia

Así mismo se muestra en la siguiente figura 4, el diagrama de cajas donde se evidencia el incremento del valor de la media en el post test de 20.539 a 25.231 (22.84%).

Figura 4 Diagrama de cajas de variable Autocontrol AU



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25, se muestran los valores de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 25 Prueba de normalidad variable Autoconcepto Positivo AP

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.963	13	0.792
Post-Test	0.946	13	0.545

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

En este caso p es de 0.792 y 0.545, es mayor que α:0.05, se aprueba H_0.

Por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, la variable AU tiene una distribución normal.

4.2.4. Resolver problemas HP

En la siguiente tabla 26, se muestran los datos de la medición de la muestra de la dimensión habilidad de resolver problemas. Se ha eliminado un dato atípico.

Tabla 26 Valores de pre y post test de la muestra habilidad de resolver problemas HP

HP	
PRE	POST
18	23
28	23
16	26
23	26
24	28
26	30
23	24
30	29
23	29
23	27
23	24
30	30
27	30

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 se muestran los estadísticos descriptivos del pre y post test. Se observa un incremento de la media de 24.833 a 26.9167 (8.39%)

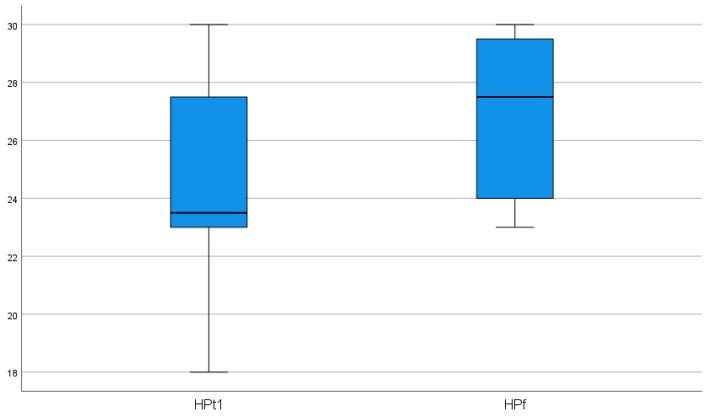
Tabla 27 Estadísticos descriptivos habilidad de resolver problemas HP

Descriptivos HP			
		PRE-TEST	POST-TEST
HP	Media	24.8333	26.9167
	Mediana	23.500	27.500
	Varianza	12.152	7.900
	Desviación estándar	3.4859	2.81096
	Asimetría	-0.080	-0.311
	Curtosis	0.008	-1.695
	Mínimo	18.00	23.00
	Máximo	30.00	30.00

Fuente: Elaboración propia

La figura 5 muestra el diagrama de cajas.

Figura 5 Diagrama de cajas de variable Resolver problemas HP



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla 29, se pueden apreciar los valores resultantes de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 28 Prueba de normalidad variable HP

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.907	12	0.197
Post-Test	0.865	12	0.056

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

α :0.05

En este caso p es de 0.197 y 0.056, es mayor que α: 0.05, se aprueba H_0. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis nula, la variable HP tiene una distribución normal.

4.2.5. Las habilidades sociales HS

En la siguiente tabla 30, se muestran los datos de la medición de la muestra de la dimensión habilidades sociales.

Tabla 29 Valores de pre y post test de la muestra variable habilidad sociales

HS	
PRE	POST
16	21
22	18
27	26
24	27
26	28
19	28
24	28
25	27
28	29
28	29
26	24
28	28
20	24

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 se muestran los estadísticos descriptivos del pre y post test.

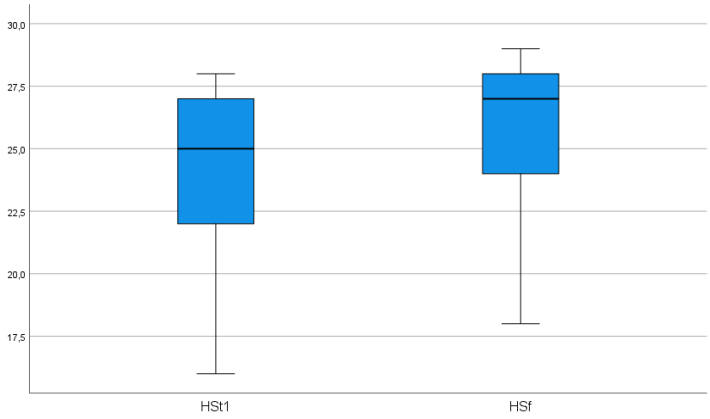
Tabla 30 Estadísticos Descriptivos de variable HS

Descriptivos HS			
		PRE-TEST	POST-TEST
HS	Media	24.077	25.92
	Mediana	25.00	27.00
	Varianza	14.58	11.08
	Desviación estándar	3.818	3.328
	Asimetría	-0.908	-1.427
	Curtosis	0.017	-1.48
	Mínimo	16.00	18.00
	Máximo	28.00	29.00

Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5 se muestra el diagrama de cajas.

Figura 6 Diagrama de cajas de variable habilidades sociales HS



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla 32, se pueden apreciar los valores resultantes de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 31 Prueba de normalidad variable HS

Pruebas de normalidad HS			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.898	13	0.125
Post-Test	0.826	13	0.014

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

α: 0.05

En este caso p, para HS inicial es de 0.125, mayor que α:0.05 por lo tanto, se aprueba H_0. La variable HS inicial tiene una distribución normal. Pero en el caso de HS final con valor de 0.014, no tiene una distribución normal.

4.2.6. Las habilidades de comunicación HC

En la siguiente tabla 33, se muestran los datos de la medición de la muestra de la dimensión habilidades de comunicación.

Tabla 32 Valores de pre y post test de la muestra habilidades de comunicación HC

HC	
PRE	POST
42	40
38	33
36	35
48	45
49	56
42	52
46	49
44	55
57	57
45	54
53	53
55	58
47	56

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 se muestran los estadísticos descriptivos del pre y post test.

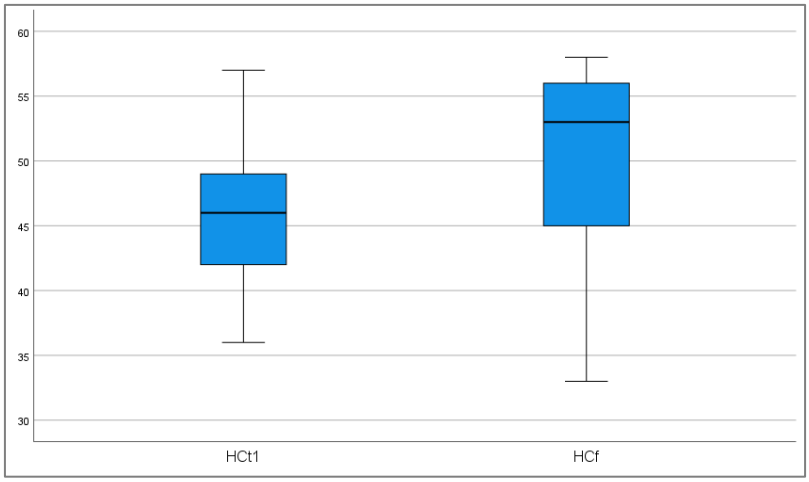
Tabla 33 Estadísticos Descriptivos de variable habilidades de comunicación HC

Descriptivos HC			
		PRE-TEST	POST-TEST
HC	Media	46.308	49.46
	Mediana	46.00	53.00
	Varianza	38.73	72.936
	Desviación estándar	6.22	8.54
	Asimetría	0.147	-1.026
	Curtosis	-0.47	-0.316
	Mínimo	36.00	33.00
	Máximo	57.00	58.00

Fuente: Elaboración propia.

La figura 6 muestra el diagrama de cajas.

Figura 7 Diagrama de cajas de variable habilidades de comunicación HC



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla 35, se pueden apreciar los valores resultantes de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 34 Prueba de normalidad variable HC

Pruebas de normalidad HC			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.976	13	0.956
Post-Test	0.846	13	0.026

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

α: 0.05

En este caso p, para HC inicial es de 0.956, mayor que α:0.05, por lo tanto, se aprueba H_0. La variable HC inicial tiene una distribución normal. Pero en el caso de HC final con valor de 0.026, no tiene una distribución normal.

4.2.7. Las habilidades de búsqueda de empleo HB

En la siguiente tabla 36, se muestran los datos de la medición de la muestra de la dimensión habilidades de búsqueda de empleo. En esta variable se encontraron tres puntos atípicos.

Tabla 35 Valores de pre y post test de la muestra habilidades de búsqueda de empleo HB

HB	
PRE	POST
40	55
39	48
41	54
56	63
47	62
41	60
26	63
33	65
53	69
44	59

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 37 se muestran los estadísticos descriptivos del pre y post test. Existe un incremento considerable en la media de 45.1 a 59.8 (32.59%).

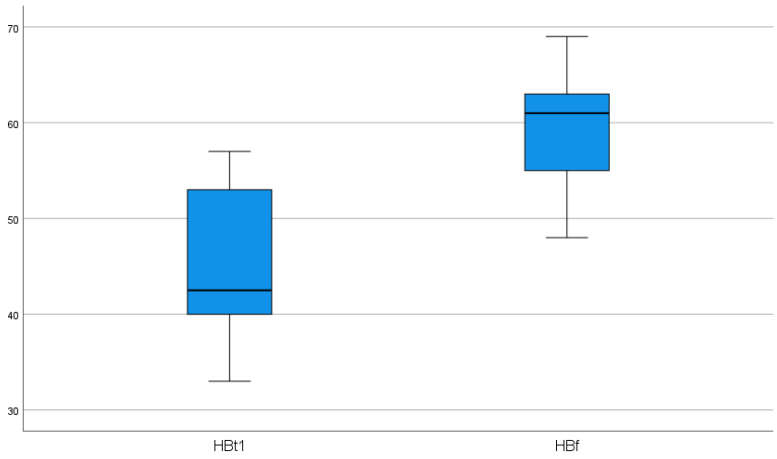
Tabla 36 Estadísticos Descriptivos de variable HB

Descriptivos HB			
		PRE-TEST	POST-TEST
HB	Media	45.100	59.800
	Mediana	42.500	61.000
	Varianza	63.433	37.067
	Desviación estándar	7.9645	6.0882
	Asimetría	-0.333	-0.587
	Curtosis	-0.969	0.296
	Mínimo	33.00	48.00
	Máximo	57.00	69.00

Fuente: Elaboración propia.

La figura 7 muestra el diagrama de cajas.

Figura 8 Diagrama de cajas de variable habilidades de búsqueda de empleo HB



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla 38, se pueden apreciar los valores resultantes de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 37 Prueba de normalidad variable HS

Pruebas de normalidad HB			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pre-Test	0.927	13	0.419
Post-Test	0.966	13	0.853

Fuente: Elaboración propia

Se aplica la hipótesis:

H_0: La variable es normal

H_1: La variable no es normal

Midiendo p, para HB inicial es de 0.419 y la final es de 0.853, mayor que α:0.05, por lo tanto, se aprueba H_0. La variable HB tiene una distribución normal.

4.2.8. Prueba de Rachas para aleatoriedad

A modo de confirmación de la aleatoriedad de los datos se aplicó la prueba de rachas para cada una de las dimensiones del cuestionario que se muestra en el Anexo 3, tabla 44.

El estadístico de prueba para todas las dimensiones es mayor que 0.05, por lo tanto, no se rechaza Ho. Al 5% de significancia, los datos que hemos recolectado si son aleatorios.

4.3. Prueba de hipótesis.

4.3.1. Prueba de Hipótesis para autoconcepto positivo AP

Para el efecto de la prueba T se establecen las siguientes hipótesis:

1. Hipótesis de investigación:

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre el autoconcepto positivo.

b) Hipótesis estadísticas:

H0: Api=Apf

H1: Api < Apf

α:0.05

c) Prueba de hipótesis:

attach(Prueba_T_AP)

t.test(Api,Apf,paired=T)

```
data: Api and Apf
t = -2.3452, df = 11, p-value = 0.03881
alternative hypothesis: true mean difference is not equal to 0
95 percent confidence 106nterval:
 -4.5231742 -0.1434925
sample estimates:
mean difference
      -2.333333
```

Se cumple con la regla de rechazo porque es 0.03881, menor a 0.05 por lo tanto rechazo la hipótesis nula H0 y acepto H1. Hay evidencia para

confirmar la hipótesis específica “Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en la habilidad autoconcepto positivo de la empleabilidad”.

4.3.2. Prueba de Hipótesis para autocontrol AU

Para el efecto de la prueba T se establecen las hipótesis:

2. Hipótesis.

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre el autocontrol.

b) Hipótesis estadísticas:

H0: Aui=Auf

H1: Aui < Auf

α:0.05

c) Prueba de hipótesis

attach(Prueba_T_AU)

t.test(Aui,Auf,paired=T)

```
data:  Aui and Auf
      t = -2.7979, df = 11, p-value = 0.01734
      alternative hypothesis: true mean difference is not equal t
      o 0
      95 percent confidence 107nterval:
       -7.8910128 -0.9423205
      sample estimates:
      mean difference
            -4.416667
```

Se cumple con la regla de rechazo porque es 0.01734, menor a 0.05 por lo tanto rechazo H0 y acepto H1, por lo tanto hay evidencia para confirmar la hipótesis específica: “Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en la habilidad autocontrol de la empleabilidad”. Se puede afirmar que el taller influyó positivamente.

4.3.3. Prueba de Hipótesis para resolver problemas HP

Para el efecto de la prueba T se establecen las siguientes hipótesis:

3. Hipótesis de investigación:

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre la habilidad para resolver problemas.

b) Hipótesis estadísticas:

H0: Hpi=HPf

H1: Hpi < HPf

α:0.05

c) Prueba de hipótesis:

attach(Prueba_T_HP)

t.test(Hpi,HPf,paired=T)

```
data:  Hpi and HPf
t = -2.6521, df = 12, p-value = 0.0211
alternative hypothesis: true mean difference is not equal to 0
95 percent confidence 108nterval:
 -4.9041751 -0.4804403
sample estimates:
mean difference
      -2.692308
```

Se cumple con la regla de rechazo porque es 0.0211, menor a 0.05 por lo tanto rechazo H0 y acepto H1. Por lo tanto, hay evidencia para confirmar la hipótesis de que existe una influencia positiva del programa de vida independiente sobre la habilidad para resolver problemas.

4.3.4. Prueba de Hipótesis para habilidades sociales HS

Para realizar la prueba de hipótesis aplicamos la prueba de Wilcoxon ya que la variable habilidades sociales después de la aplicación del taller no sigue una distribución normal ya que obtuvo un valor α de 0.014, menor que 0.05.

Para el efecto de la prueba Wilcoxon se establecen las siguientes hipótesis:

4. Hipótesis de investigación:

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre las habilidades sociales.

b) Hipótesis estadística:

H0: No hay diferencia en las medianas de las habilidades sociales entre el pre y post test.

H1: Hay una diferencia en las medianas de las habilidades sociales entre el pre y post test.

H0: Hsi=HSf

H1: Hsi ≠ HSf

α:0.05

Se muestran en el siguiente cuadro 45 el resumen de contraste de hipótesis y en el cuadro 46

Tabla 38 Resumen de contraste de hipótesis para HS

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.[a,b]	Decisión
1	La mediana de diferencias entre HSt1 y HSf **es igual a 0.**	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	,070	Conserve la hipótesis nula.
a. El nivel de significación es de ,050.				
b. Se muestra la significancia asintótica.				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39 Estadísticos de prueba de Wilcoxon para HS

Estadísticos de prueba[a]	
	Pre-test y Post-Test
Z	-1,813[b]
Sig. Asin. (bilateral)	,070
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Se concluye que no hay diferencia entre las medianas. Se confirma que "Las habilidades para la vida independiente no influyen positivamente en las habilidades sociales de la empleabilidad", la media de los datos en las habilidades sociales solo se incrementó en un 7.65%, aunque el incremento es uno de los más bajos y no es suficiente para confirmar un cambio.

4.3.5. Prueba de Hipótesis para habilidades de comunicación HC

Para realizar la prueba de hipótesis aplicamos la prueba de Wilcoxon ya que la variable habilidades de comunicación después de la aplicación del taller no sigue una distribución normal ya que obtuvo un valor α de 0.026, menor que 0.05.

Para el efecto de la prueba Wilcoxon se establecen las siguientes hipótesis:

5. Hipótesis de investigación:

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre las habilidades de comunicación.

b) Hipótesis estadística:

H0: No hay diferencia en las medianas de comunicación entre el pre y post test.

H1: Hay una diferencia en las medianas de comunicación entre el pre y post test.

H0: Hci=HCf

H1: Hci ≠ HCf

α:0.05

En la siguiente tabla 41 se muestra el contraste de hipótesis para HC y en la tabla 42 los estadísticos de la prueba de Wilconxon para HC.

Tabla 40 Resumen de contrastes de hipótesis para HC

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.[a,b]	Decisión
1	La mediana de diferencias entre HCt1 y HCf es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	0.075	Conserve la hipótesis nula.
a. El nivel de significación es de 0.050.				
b. Se muestra la significancia asintótica.				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41 Estadísticos de prueba Wilconxon para HC

Estadísticos de prueba[a]	
	HCf – HCt1
Z	-1.783[b]
Sig. Asin. (bilateral)	0.075
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: Elaboración propia

Se concluye que “Las habilidades para la vida independiente no influyen positivamente en las habilidades de comunicación de la empleabilidad” consideramos el incremento de la media de los datos de la habilidad de comunicación, que se incrementó en un 6.8%, siendo este uno de los resultados más bajos y estadísticamente no considerable.

4.3.6. Prueba de Hipótesis para búsqueda de empleo HB

Para el efecto de la prueba T se establecen las hipótesis:

6. Hipótesis.

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre el autoconcepto positivo.

b) Hipótesis estadística:

H0: Hbi=HBf

H1: Hbi < HBf

α:0.05

c) Prueba de hipótesis:

attach(Prueba_T_HB)

t.test(Hbi,HBf,paired=T)

```
data:  c and e
```

```
t = -5.9129, df = 9, p-value = 0.0002254
alternative hypothesis: true mean difference is not equal to 0
95 percent confidence 113nterval:
 -24.60989 -10.99011
sample estimates:
mean difference
          -17.8
```

Se cumple con la regla de rechazo porque es 0.0002254, menor a 0.05 por lo tanto rechazo H0 y acepto H1. Confirmamos que “Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en las habilidades de búsqueda de empleo de la empleabilidad” ya que la media de los datos resultantes se incrementó en un 32.59%, siendo este el resultado más alto de las variables involucradas en la empleabilidad.

4.3.7. Prueba de Hipótesis para Empleabilidad EMP

La prueba de hipótesis general se realizó con la totalidad de los resultados de la encuesta.

7. Hipótesis de investigación:

Hi: Hay una influencia positiva del programa de vida independiente sobre la empleabilidad.

b) Hipótesis estadísticas:

H0: EMP=EMPf

H1: EMP < EMPf

α:0.05

c) Prueba de hipótesis:

```
attach(Prueba_T_AP)
t.test(EMP,EMPf,paired=T)
```

```
data:  EMP and EMPf
t = -6.0941, df = 11, p-value = 3.901e-05
alternative hypothesis: true mean difference is less than 0

95 percent confidence interval:
      -Inf -20.10125
sample estimates:
```

```
mean difference
          -28.5
```

Se cumple con la regla de rechazo porque es 3.901 e-05, menor a 0.05 por lo tanto rechazo H0 y acepto H1. Hay evidencia para confirmar la influencia del programa de la Vida Independiente (VI), sobre las dimensiones de la empleabilidad (EMP), probando que la hipótesis general: “Las habilidades para la vida adulta en los jóvenes en protección en Lima influyen positivamente en su empleabilidad”

4.4. Discusión de Resultados.

Ante la interrogante: ¿Las habilidades para la vida independiente influyen positivamente en la empleabilidad de los jóvenes que egresan de casas hogares en Lima?, los resultados obtenidos permiten afirmar que sí existe una influencia positiva. En términos generales, se observó un incremento del 17% en el nivel de empleabilidad tras la aplicación del programa de habilidades para la vida independiente. Este hallazgo se alinea con la definición de empleabilidad de la OIT (2014) , que resalta la importancia de competencias transferibles para acceder y mantenerse en el empleo.

Sin embargo, este impacto no fue homogéneo en todas las dimensiones evaluadas. Cuatro de ellas mostraron mejoras significativas:

- Habilidades de búsqueda de empleo: tuvo un incremento del 32.10%, siendo la dimensión con mayor impacto. Este fue el componente más fortalecido. Según Adecco Group (2022) y Educaweb (2024), la búsqueda activa de empleo requiere planificación, autoconocimiento y dominio de herramientas digitales, aspectos trabajados en el programa.

El marco teórico respalda que estas habilidades son clave para la inserción laboral efectiva.

- Autocontrol: El desarrollo del autocontrol, como lo plantea Goleman, (2020), es esencial para la autorregulación emocional y la persistencia en contextos laborales. El incremento observado de 22.84%, valida la efectividad del programa en fortalecer esta competencia emocional crítica.

- Autoconcepto positivo: autores como Roa (2013) y Brown (2022) destacan que un autoconcepto saludable influye directamente en la motivación y la percepción de autoeficacia. El programa logró mejorar esta dimensión, lo que sugiere un impacto positivo en la autoestima y la proyección de futuro de los jóvenes con un crecimiento del 19.65%.

- Resolución de problemas: UNICEF (2023) y Meyer (2023) subrayan que esta habilidad es fundamental para la adaptabilidad laboral. El programa fortaleció la capacidad de los jóvenes para analizar situaciones y tomar decisiones, lo cual es vital para su desempeño en entornos laborales cambiantes. Se obtuvo un incremento del 8.39%, evidenciando una mejor disposición para enfrentar desafíos de manera efectiva.

En contraste, las dimensiones de habilidades sociales y habilidades de comunicación no presentaron cambios estadísticamente significativos. Debido a que los resultados del post-test no cumplieron con los supuestos de normalidad (según la prueba de Shapiro-Wilk), se aplicó la prueba no paramétrica de Wilcoxon. Estas dimensiones se trabajaron en el programa, pero no mostraron mejoras estadísticamente significativas. Esto puede explicarse por la necesidad de intervenciones más prolongadas y vivenciales, como lo sugieren Goleman (2010) y Carnegie (2023).

Este resultado coincide con estudios como el de García-Alba, Postigo, Gullo, Muñiz, & Del Valle (2022), que indican que las habilidades interpersonales requieren más tiempo y acompañamiento para consolidarse, por lo tanto si bien el programa fue eficaz en fortalecer competencias clave para la empleabilidad, es necesario revisar y reforzar los componentes relacionados con las habilidades interpersonales y comunicativas, posiblemente extendiendo el tiempo de intervención o incorporando metodologías más prácticas y vivenciales.

CAPÍTULO V: DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA PARA LA VIDAD INDEPENDIENTE E IMPACTOS

5.1. Modelo de Programa Aplicado

El modelo de programa aplicado para incrementar la empleabilidad de los jóvenes por egresar de protección propone el desarrollo integral para y está diseñado para prepararlos en su transición hacia una vida autónoma, brindándoles herramientas prácticas y conocimientos fundamentales en diversas áreas clave. Se estructura en seis unidades temáticas que abarcan desde la orientación vocacional hasta el emprendimiento, con un total de dieciocho sesiones de trabajo, a la par de los talleres cotidianos indicados por el psicólogo Candela (2022), en la casa hogar.

El sílabo que se muestra a continuación (Tabla 42) se ha desarrollado en base a las siguientes unidades de estudio: plan de estudio, cuidado de la salud y seguridad, planificación personal, el trabajo, la comunicación con el entorno y el emprendimiento.

Se utilizó herramientas digitales protegidas, utilizando plataformas virtuales y recursos multimedia para facilitar el aprendizaje y la búsqueda de empleo.

En el anexo 2, se muestran las fotos del proceso de implementación.

Tabla 42 Silabo del Programa para la Vida

<table>
<tr><td colspan="6">SILABO</td></tr>
<tr><td colspan="6">Datos del Curso</td></tr>
<tr><td colspan="2">Código: IIN61022</td><td colspan="2">Curso:</td><td colspan="2">PROGRAMA DE HABILIDADES PARA LA VIDA</td></tr>
<tr><td colspan="2">Área / Programa que Coordina:</td><td colspan="3">PROGRAMA INTEGRAL</td><td>Modalidad: Presencial</td></tr>
<tr><td colspan="2">Período: 2024-02</td><td colspan="4">Fecha de inicio y fin del período: Junio a Diciembre</td></tr>
<tr><td colspan="6">Público Objetivo: Jóvenes sin cuidados parentales</td></tr>
<tr><td colspan="6">Sumilla</td></tr>
<tr><td colspan="6">El Programa de Habilidades para la Vida, es un curso que pertenece al área formativa de psicología y cívica, de carácter teórico- práctico y contribuye al desarrollo de las competencias de resolución de problemas y de búsqueda de empleo, autoconcepto positivo, autocontrol, habilidades sociales y de comunicación, planificación, búsqueda de información. Comprende el desarrollo de los siguientes ejes temáticos: plan de estudio, cuidado de la salud y seguridad, planificación personal, el trabajo, la comunicación con el entorno y el emprendimiento.</td></tr>
<tr><td colspan="6">Desarrollo de Actividades</td></tr>
<tr><td colspan="6">Resultado de la Unidad 1: Al finalizar la Unidad 1, el estudiante realiza su plan de estudios</td></tr>
<tr><td colspan="6">Sesión 1: Los estudios</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades de Aprendizaje</td><td colspan="2">Contenidos</td><td colspan="2">Evidencias</td></tr>
<tr><td colspan="2">Taller de los estudios: Explicación de presentación y ejemplos.</td><td colspan="2">Los estudios para realizar oficios, formación técnica y universitaria.</td><td colspan="2">Selección de formación y elección de carrera.</td></tr>
<tr><td colspan="6">Sesión 2: Postulación a becas</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades de Aprendizaje</td><td colspan="2">Contenidos</td><td colspan="2">Evidencias</td></tr>
<tr><td colspan="2">Taller de información de becas.</td><td colspan="2">Las becas, tipos, requisitos. Emprendimiento, abastecer una necesidad, idear un producto y realizar un modelo de negocio.</td><td colspan="2">Realizar una simulación de aplicación de beca.</td></tr>
</table>

Resultado de la Unidad 2: Al finalizar la Unidad 2, el estudiante conoce las estrategias para cuidar de su salud y su seguridad.		
Sesión 3: Salud y seguridad.		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de salud y seguridad. Charlas.	Vida sana, alimentación, ejercicio físico, higiene personal, sustancias adictivas, educación sexual.	Dinámica grupal.
Sesión 4: Asistencia médica		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de uso de asistencia sanitaria.	Asistencia sanitaria, farmacia, emergencias y primeros auxilios.	Trabajo grupal
Resultado de la Unidad 3: Al finalizar la Unidad 3, el estudiante puede planificar su vida, fijar objetivos para su independencia y entiende cómo hacerlo.		
Sesión 5: Crecimiento personal.		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de crecimiento personal	1. Visión y misión personales. Cómo alcanzar una meta. 2. FODA, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas personales. 3 desarrollo de los componentes humanos: estudios, trabajo, físico, mental, espiritual.4. Reflexionar sobre planes futuros y crear objetivos.	Trabajo de reconocimiento.
Sesión 6: Gestión personal.		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de planificación- gestión	Planificación que cocinar, como hacer la limpieza y reciclar, movilizarse y usar el tiempo libre, como sacar brevete y utilizar el internet de forma segura.	Dinámica grupal
Sesión 7: El paso a vivir de forma independiente.		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de cómo gestionar la autonomía.	Planes futuros, como alquilar un espacio, como amoblar, arreglos, como relacionarse con los vecinos.	Dinámica grupal
Sesión 8: Manejo del dinero		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de manejo del dinero	El sueldo y cómo se cobra. Los impuestos. Los ahorros, bancos y tasas pasiva y activa. Apertura de cuenta bancaria. Uso de Excel para presupuestos. Cómo realizo un presupuesto para manejar el dinero y	Trabajo grupal

	ahorrar. Compras por internet, uso de tarjetas y aplicaciones de pago.	
Resultado de la Unidad 4: Al finalizar la Unidad 4, el estudiante diseña un plan para búsqueda de empleo y conoce como realizar trámites del ciudadano.		
Sesión 9: Solicitar empleo		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller sobre el Trabajo	Cómo hacer un trabajo de calidad, currículos vitae, buscar un empleo y solicitarlo, transmitir experiencias. Deberes y derechos en el trabajo.	Simulación de Entrevista personal.
Sesión 10: Responsabilidades del trabajo		Semana 7
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de adaptación al trabajo.	Los derechos y deberes en el trabajo. Adaptarse a las normas, procedimientos y la cultura organizacional. Las prestaciones sociales. Las relaciones laborales. Buenas relaciones con los pares.	Dinámica grupal
Sesión 11: La Ciudadanía		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de Ciudadanía	Cómo sacar documentos de identificación, uso de prestaciones sociales, seguridad y asuntos judiciales.	Trabajo grupal
Sesión 12: El transporte		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de documentos y tarjetas para transportarse	Como sacar brevete. Como usar transporte público. Como pedir taxi por aplicativo. Como sacar tarjeta de metropolitano, metro, tren eléctrico.	Trabajo grupal
Resultado de la Unidad 5: Al finalizar la Unidad 6, el estudiante el estudiante entiende sus emociones, entiende cómo mantener relaciones positivas en su entorno. .		
Sesión 13: El trabajo en equipo		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de trabajo en equipo	Relación con jefe y pares en el trabajo en equipo. Liderazgo. Reconocer nuestras emociones y controlarla. Entregar a tiempo lo que es de nuestra responsabilidad.	Dinámica grupal
Sesión 14: La red social		

Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de relaciones con entorno cercano	Estilos de comunicación. La vestimenta y posturas como comunicación. Quienes son tus amigos, mantener contacto. Concepto de familia. Reflexionar sobre convertirse en padre o madre.	Trabajo grupal
Resultado de la Unidad 6: Al finalizar la Unidad 6, el estudiante es capaz de proponer un negocio.		
Sesión 15: Ser emprendedor		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de emprendimiento I	La predisposición personal para emprender. Reconocimiento del potencial interno, habilidades.	Dinámica grupal
Sesión 16: Mi producto		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de emprendimiento II	Aprender a caracterizar un producto o servicio como unidad de productiva del negocio.	Trabajo grupal
Sesión 17: Formar un equipo de trabajo de negocio		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller de líder de negocio	Reconocer las capacidades de otras personas para formar en equipo y lograr desarrollar un negocio de manera sostenible.	Trabajo grupal
Sesión 18: Proyección económica de la empresa		
Actividades de Aprendizaje	Contenidos	Evidencias
Taller proyección económica	Definir y calcula una estructura de producción. Conseguir un inversionista.	Trabajo grupal
Metodología		
El curso será desarrollado en base a las siguientes metodologías: talleres vivenciales, exposición, charlas. Visitas.		

Fuente: Elaboración propia.

Desarrollo del programa

El desarrollo del programa se realizó en las instalaciones de la casa hogar. Los talleres se realizaron en la sala de eventos, donde los jóvenes se dispusieron en sillas, se utilizó un televisor para la exposición de presentación, de acuerdo con la figura 3 del anexo.

5.1.1. Unidad 1 Plan de estudios

La primera unidad, “Plan de estudios” aporta al autoconcepto positivo, tiene como objetivo ayudar al joven a descubrir sus talentos y posibilidades de crecimiento, permitiéndole elegir una carrera y aprender a postular a becas de estudio. Se abordan temas como las inteligencias múltiples, las opciones de formación técnica y universitaria, el emprendimiento y el proceso de postulación a becas como Beca 18 a través de PRONABEC.

Objetivo: Tiene como objetivo mostrar al joven los talentos que tiene y las posibilidades de crecimiento para poder ser un individuo independiente en la sociedad.

Resultado: el joven escoge que quiere estudiar y sabe postular a una beca de estudios.

Consta de 2 sesiones de trabajo:

Sesión 1 Los estudios

Temas para tratar:

1. Descripción del trabajo en el país y la diversidad de opciones para trabajar de forma dependiente e independiente.
2. Desarrollo de los conceptos y test para identificar las Inteligencias múltiples.

3. Situación formativa en el centro de acogimiento, cuáles son los conocimientos que se obtienen en el centro y certificados.
4. Formación en oficios con maestros, ejemplos y lugares de aprendizaje.
5. Formación técnica en institutos.
6. Formación universitaria del Estado y de tipo particular.
7. El emprendimiento, cómo trabajar de forma independiente.

Sesión 2 Postulación a Becas

Temas para tratar:

1. Definición de beca y cómo se utilizan.
2. Instituto PRONABEC y diferentes tipos de Beca 18 en el Perú.
3. Cómo postular a becas. Simulación de postulación.

   Tutorial de Postulación Beca 18.
   https://www.youtube.com/watch?v=fNdgt8yFf8Q

5.1.2. Unidad 2: Cuidado de la salud y seguridad.

La segunda unidad, “Cuidado de la salud y seguridad”, aporta a la habilidad de autocontrol, busca enseñar al joven a cómo cuidarse y acceder a servicios de salud. Se tratan hábitos de vida saludable, higiene personal, alimentación, ejercicio físico, prevención de adicciones, educación sexual, así como el conocimiento de los servicios médicos disponibles, el uso de medicamentos y los primeros auxilios.

Objetivo: Tiene como objetivo enseñar cómo cuidarse y buscar asistencia sanitaria.

Resultado: El joven sabe a dónde acudir en cualquier evento donde peligre su salud. Consta de dos sesiones de trabajo:

Sesión 3: Salud y seguridad

Temas para tratar:

1. Los hábitos de una vida sana.
2. El menú para el cuidado de la alimentación.
3. Formas de hacer ejercicio físico.
4. Acciones para la higiene personal
5. Sustancias adictivas: alcohol, tabaco y donde acudir.
6. Educación afectivo sexual.

Sesión 4: La asistencia médica.

Temas para tratar:

1. Asistencia Sanitaria y lugares de atención.
2. Fármacos para enfermedades leves.
3. Emergencias y primeros auxilios.

5.1.3. Unidad 3: La planificación

La tercera unidad, “La planificación”, aporta a la habilidad de resolver problemas, tiene como finalidad que el joven desarrolle su autonomía personal y pueda tomar decisiones sobre su futuro, su hogar y sus finanzas. Incluye sesiones sobre crecimiento personal, gestión del hogar (cocina, limpieza, reciclaje), vida independiente (alquiler, amoblamiento, relaciones vecinales) y manejo del dinero (presupuestos, ahorro, banca, compras en línea).

Objetivo:

Tiene como objetivo que el joven pueda tener dominio de su persona para planificar su futuro, desarrollarse como persona en un ambiente independiente.

Resultado: El joven sabe tomar decisiones para actuar ante la vida con respecto a su futuro, su casa y du dinero. Consta de cuatro sesiones de trabajo:

Sesión 5: Crecimiento personal

Temas para tratar:

1. Visión y misión personales. Cómo alcanzar una meta.

2. FODA, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas personales.

3. Desarrollo de los componentes humanos: estudios, trabajo, físico, mental, espiritual.

4. Reflexionar sobre planes futuros y crear objetivos.

Sesión 6: Gestión personal

Temas para tratar:

1. Habilidades para cocinar, Ingredientes y recetas.
2. Como limpiar y productos de limpieza.
3. Como lavar la ropa, secar y planchar,
4. Como reciclar la basura.
5. Como usar el tiempo libre.
6. Como usar el transporte público.
7. Como sacar un brevete,
8. Utilizar la internet de forma segura.

Sesión 7: El paso a vivir de forma independiente.

Temas para tratar:

1. El paso para vivir solo. Fuentes de apoyo y sentimientos de soledad.
2. Cómo alquilar o compartir espacio, contratos de alquiler, relación con el propietario, como buscar alquileres.
3. Como amoblar tu casa, cosas necesarias, presupuesto, como ahorrar para amoblar.
4. Arreglos del hogar, herramientas.
5. Como tratar a las visitas en tu casa, visitas molestas como tratarlas, como tratar con los vecinos, relaciones de apoyo, valoración.

Sesión 8 Manejar dinero

Temas para tratar:

1. El sueldo y cómo se cobra. Los impuestos.
2. Los ahorros, bancos y tasas pasiva y activa. Apertura de cuenta bancaria.
3. Uso de Excel para presupuestos. Cómo realizo un presupuesto para manejar el dinero y ahorrar.
4. Compras por internet, uso de tarjetas y aplicaciones de pago.

5.1.4. Unidad 4: El trabajo

La cuarta unidad, “El trabajo”, aporta a la habilidad de autocontrol y de búsqueda de empleo. Y prepara al joven para ingresar al mundo laboral y realizar trámites personales. Se enseña cómo elaborar un currículum vitae, buscar empleo, enfrentar entrevistas, conocer los derechos y deberes laborales, gestionar documentos como el DNI, la partida de nacimiento y el carné de sanidad, así como el uso del transporte público y la obtención del brevete.

Objetivo: Tiene como objetivo que el alumno aprenda y sea capaz de solicitar un empleo, conocer las responsabilidades del trabajo, conozca los trámites para sacar sus documentos y movilizarse. Consta de 4 sesiones de trabajo:

Sesión 9: Como solicitar empleo

Temas para tratar:

1. La ficha de postulante.
2. Como llenar un currículum vitae.
3. Cómo buscar trabajo en fuentes de reclutamiento.
4. La entrevista de trabajo. Preparar una entrevista: transmitir experiencias.

Sesión 10: Las responsabilidades del trabajo

Temas para tratar:

8. Los derechos y deberes en el trabajo
9. Adaptarse a las normas, procedimientos y la cultura organizacional.
10. Las prestaciones sociales.
11. Las relaciones laborales.
12. Buenas relaciones con los pares.

Sesión 11 La ciudadanía

Los temas para tratar son:

1. Partida de nacimiento, para que sirve y donde sacar un duplicado.
2. Como tramitar la inscripción obligatoria del Servicio Militar. Fuerza Aérea, Marina de Guerra o Ejército del Perú,
3. Como tramitar el DNI.
4. Carné de sanidad. Cuando se requiere.

Sesión 12 Transporte

Los temas para tratar son:

1. Como sacar brevete
2. Como usar transporte publico
3. Como pedir taxi por aplicativo
4. Como sacar tarjeta de metropolitano, metro, tren eléctrico.

5.4.5. Unidad 5: La comunicación con el entorno

La quinta unidad, “Comunicación con el entorno” promueve el desarrollo de habilidades sociales y de comunicación. Se abordan temas como la relación con jefes y compañeros, el liderazgo, la efectividad en el trabajo, los estilos de comunicación, la importancia de la red social, el rol de la familia y la reflexión sobre la paternidad responsable.

Objetivo: Describir los aspectos del trabajo en equipo y las buenas relaciones entre colegas, como cualidades que buscan las empresas en la actualidad.

Resultado: el joven reconoce los aspectos que conlleva el trabajo en equipo y cómo mantener una buena comunicación con su red social.
Consta de dos sesiones de trabajo:

Sesión 13 El trabajo en equipo

Los temas para tratar son los siguientes:

1. Relación con jefe y pares. Efectos de autoestima al relacionarse con otras personas sobre todo en el trabajo en equipo.

2. Liderazgo. Reconocer nuestras emociones, como mejorar el autocontrol de las emociones. Cómo mantener una relación positiva, pedir disculpas. Como ser líder.
3. Efectividad. Entregar a tiempo lo que es de nuestra responsabilidad.

Sesión 14 la red social

Los temas para tratar son los siguientes:

1. Buena comunicación. Estilos de comunicación, como afrontar la agresividad.
2. La vestimenta y posturas como comunicación.
3. Los amigos como contención. Quienes son tus amigos en la escuela, hogar, barrio, mantener contacto.
4. Identificar a las personas que son parte de mi red social y distinguir que apoyo puedo recibir de cada una.
5. Reflexionar sobre miembros de mi familia y concepto de familia.
6. Reflexionar sobre convertirse en padre o madre (implicancias y responsabilidades, cual es el mejor momento)

5.4.6. Unidad 6: Emprendimiento

Finalmente, la sexta unidad, “Emprendimiento” aporta en las habilidades sociales y de comunicación, está orientada a que el joven pueda identificar una necesidad en el mercado y desarrollar un modelo de negocio sostenible. Se trabaja el perfil emprendedor, el diseño del producto, la formación de un equipo de trabajo y la proyección económica del negocio, incluyendo la elaboración de un discurso para atraer inversionistas.

Objetivo: Desarrollar un modelo de negocio en base a requerimientos del mercado.

Resultado: el joven puede hacer una investigación de su público objetivo, encontrar una necesidad y cubrirla, realizando un negocio. Consta de cuatro sesiones de trabajo:

Sesión 15: Yo emprendedor

Los temas para tratar son los siguientes:

1. La predisposición personal para emprender.
2. Reconocimiento del potencial interno. Habilidades.
3. Riesgos de emprender.

Sesión 16: El Producto

Los temas para tratar son los siguientes

1. El producto, especificaciones.
2. Como abastecerme de materiales.
3. Como producir.

Sesión 17: Formar un equipo de trabajo de negocio

Los temas para tratar son los siguientes

1. Recursos necesarios.
2. Reconocer las capacidades de otras personas para formar en equipo y lograr desarrollar un negocio de manera sostenible.

Sesión 18: Proyección económica de la empresa

Los temas para tratar son los siguientes

1. Definir una estructura de producción.
2. Calcular los costos.
3. inversión inicial
4. Aprender a elaborar un speach para conseguir un inversionista.

5.2. Otros Impactos

Además de los beneficios directos en la empleabilidad, el programa de habilidades para la vida independiente puede generar impactos colaterales significativos. Entre ellos destacan: la mejora en la salud mental y emocional de los jóvenes, la reducción del riesgo de reincidencia en contextos de vulnerabilidad, la promoción de la equidad de género, el alivio económico para las casas hogares, el fortalecimiento de la percepción social positiva de los egresados y la posibilidad de escalar el modelo a nivel de política pública. Estos impactos refuerzan la justificación teórica y práctica de la investigación, al evidenciar que la empleabilidad no solo es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr una inclusión social plena y sostenible.

5.3. Costos de implementación de la propuesta.

Los costos de la implementación de la propuesta se muestran en el cuadro están centrados en el diseño de las diapositivas y la puesta en marcha de los talleres considerando realizarse en 18 semanas, 8 horas semanales de cinco días. Se muestra en la tabla 43.

Tabla 43 Presupuesto de proyecto

Gastos	
1.Remuneraciones	
• Dirección del programa S/60/h, 2h/día, 5 d/semana, 18 semanas	S/10,800.00
• Psicólogo S/60/h, 2h/día, 5 d/semana, 18 semanas	S/10,800.00
• Educador: Desarrollo de Diapositivas S/30/h, 4h/día, 5 d/semana, 8 semanas	S/ 4,800.00
2.Materiales del estudio	
• Textos	S / 300.00
• Material de oficina, separatas	S/ 4,000.00
3.Servicios	
Servicio de movilidad	S/ 1680.00
Uso de internet	S/ 840.00
Monto Total	S/38,500.00

Fuente: Elaboración propia

5.4. Beneficios que aporta la propuesta.

El programa para la vida propuesto tiene múltiples beneficios, entre ellos los encontrados como resultados en el capítulo IV:

- Incremento de la empleabilidad general: Mejora significativa del 17% en el nivel de empleabilidad de los jóvenes egresados de casas hogares.

- Fortalecimiento del autoconcepto positivo: Aumento del 15.95% en la percepción positiva de sí mismos, lo que mejora la autoestima y la motivación personal.

- Mejora del autocontrol: Incremento del 22.84% en la capacidad de autorregulación emocional, manejo de impulsos y cumplimiento de normas.

- Desarrollo de habilidades para resolver problemas: Mejora del 11.16% en la capacidad de análisis, toma de decisiones y adaptación a situaciones complejas.

- Incremento en habilidades de búsqueda de empleo: Aumento del 32.10%, el más alto entre todas las dimensiones, lo que facilita la inserción laboral efectiva.

Beneficios adicionales:

- Preparación para la vida autónoma: Los jóvenes aprenden a gestionar su salud, finanzas, vivienda, transporte y trámites ciudadanos.
- Reducción del riesgo de exclusión social: Al mejorar su autonomía y empleabilidad, disminuye la probabilidad de que los jóvenes caigan en pobreza o marginalidad.

- Optimización de recursos en casas hogares: Al egresar con mayor preparación, se reduce la dependencia prolongada de estas instituciones.

- Modelo replicable para políticas públicas: El programa puede ser adoptado por el Estado o por ONGs como parte de estrategias nacionales de empleabilidad juvenil.

- Fomento del emprendimiento: Los jóvenes desarrollan ideas de negocio y adquieren herramientas para generar autoempleo sostenible.

- Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Especialmente con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. Existe una Influencia positiva del programa de vida independiente sobre el autoconcepto positivo. Hay un impacto en el desarrollo personal y psicosocial ya que se genera una mayor autoconfianza y autoestima: El incremento del autoconcepto positivo indica que los jóvenes desarrollan una percepción más realista y positiva de sí mismos, lo cual es clave para enfrentar la vida adulta con seguridad.

2. Se logra una influencia positiva del programa de vida independiente sobre el autocontrol al mejor la autorregulación emocional: El aumento en autocontrol sugiere que los participantes adquieren herramientas para manejar impulsos, emociones y frustraciones, lo que favorece la estabilidad emocional y la toma de decisiones responsables.

3. Hay influencia positiva del programa de vida independiente sobre la habilidad para resolver problemas al fortalecer la autonomía: Al aprender a planificar, gestionar recursos y tomar decisiones, los jóvenes se preparan para una vida independiente, reduciendo su vulnerabilidad social.

4. No se evidencia una influencia positiva del programa de vida independiente sobre las habilidades sociales, teniendo en cuenta el perfil del joven vulnerable, quien solo después de los 18 años podrá salir de la protección hacia un entorno más diverso y extender su red social.

5. No se ha demostrado una influencia positiva del programa de vida independiente sobre las habilidades de comunicación, se requiere un fortalecimiento en la escritura y el lenguaje para que los jóvenes puedan expresarse claramente y sin miedo.

6. Se comprueba una influencia positiva del programa de vida independiente sobre la habilidad de búsqueda de empleo. Al prepararlos para procesos de selección, los jóvenes aprenden a elaborar CVs, enfrentar entrevistas y utilizar redes de contacto, lo que les permite competir en igualdad de condiciones con sus pares.

7. Se confirma un impacto positivo del programa de vida independiente sobre la empleabilidad y la Inserción Laboral. El programa logró un aumento general del 17% en la empleabilidad, con un impacto destacado en la búsqueda de empleo, lo que mejora las probabilidades de inserción laboral formal.

8. Reducción del riesgo de exclusión social al mejorar su empleabilidad y autonomía, los jóvenes tienen menos probabilidades de caer en situaciones de pobreza, informalidad o marginalidad.

9. Optimización de recursos en casas hogares, mediante la implementación sistemática del programa que puede convertirse en una estrategia costo-efectiva para preparar a los jóvenes antes de su egreso.

10. Alineación con políticas públicas, ya que el programa responde a objetivos de desarrollo sostenible (ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico) y puede integrarse a iniciativas estatales.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Ampliar la duración del programa, extendiendo el número de sesiones o el tiempo de intervención para reforzar habilidades que requieren mayor maduración, como las sociales y comunicativas.

2. Incorporar metodologías vivenciales en convenios con otras casas hogares y utilizar dinámicas grupales, simulaciones, juegos de roles y prácticas en entornos reales para fortalecer el aprendizaje significativo.

3. Establecer alianzas con empresas y organizaciones, facilitando pasantías, prácticas pre laborales o mentorías que permitan a los jóvenes aplicar lo aprendido en contextos reales.

4. Adaptar el programa a diferentes perfiles de jóvenes, considerando variables como edad, género, nivel educativo, antecedentes familiares y nivel de institucionalización para personalizar la intervención.

5. Capacitar al personal de las casas hogares, formando a tutores y educadores en la metodología del programa para asegurar su correcta implementación y sostenibilidad.

6. Monitorear y evaluar continuamente el impacto, aplicando evaluaciones periódicas para medir avances, ajustar contenidos y validar la efectividad del programa.

7. Promover la participación de los jóvenes, incluyendo espacios de retroalimentación, liderazgo juvenil y co-creación de contenidos para fomentar el empoderamiento.

8. Gestionar el escalamiento del programa a nivel nacional, presentando los resultados a entidades públicas como el MIMP o el MTPE para su posible adopción como política pública.

9. Evaluar el impacto del programa en una muestra más amplia y diversa de jóvenes egresados de protección, así como realizar estudios longitudinales para medir la sostenibilidad de los efectos del programa a mediano y largo plazo.

10. Investigar el impacto diferenciado del programa según género, nivel educativo o tipo de casa hogar.

Referencias Bibliográficas

Addeco Group. (2022). *Técnicas para mejorar las habilidades de búsqueda de empleo*. https://www.adeccorientaempleo.com/tecnicas-para-mejorar-las-habilidades-de-busqueda-de-empleo-1119002/

Aldeas Infantiles SOS Uruguay. (2016). *El egreso de adolescentes y jóvenes del sistema de protección .* https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Youth/AldeasInfantiles_SOS_Uruguay.pdf

Alianza Pro Bono. (2019). *Guía práctica para asociaciones sin fines de lucro. .* Alianza Probono: www.alianzaprobono.pe

Allen, D. (2015). *Organízate con eficacia -edición revisada: El arte de la productividad sin estrés.* New York: Empresa Activa.

Bachani, J. (2012). *Strategy Making in Nonprofi t Organizations: A Model and Case Studies. Cap 3.* Nueva York: Business Express Press.

Balaguer, A. (2012). *Deconstruyendo la dependencia: propuestas para una vida independiente* (1 ed.). Barcelona, España: UOC. https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/7025874?accountid=43847

Balarin, M., ALcazar, L., Rodriguez, M., & Glave, C. (2017). Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima.

Bazán, M. (2016). *Donde Vive la esperanza. Proceso de sitematización a los25 años de vida institucional. Centro de Integración de Menores en Abandono.* Lima, Peru: CIMA.

Bello, A., Vega, S., & García, F. (2017). Proyecto de inserción laboral ¿Subimos juntos la escalera? *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 18*, 69-82. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17561/reid.v0i18.3331.

Berbardino, M. (2021). *Estudio Multinivel de Las Políticas de Empleo Juvenil.* Madrid, España: Dykinson SL.

https://doi.org/http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosil-ebooks/detail.action?docID=29195645.

Brown, B. (2022). *The Gifts of Imperfection: Let Go of Who You Think You're Supposed to Be and Embrace Who You Are.* Hazelden Publishing.

Bunge, M. (1919). *¿Qué es filosofar cientificamente? y otros ensayos . Obras escogidas.* (U. I. Vega, Ed.) Lima.

Bunge, M. (2012). *Filosofía de la tecnología y otros ensayos. Serie Obras escogidas: Filosofía.* (U. I. Vega, Ed.)

Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía BUAP VIII, n° 23: 101-111*. https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf

Campos, G., Goig, R., & Cuenca, E. (2020). La importancia de la red de apoyo social para emancipación de jóvenes en acogimiento_ EVAP. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*.

Candela, E. (19 de Mayo de 2022). Programa de Talleres CIMA. (P. Barrantes, Entrevistador) Cieneguilla, Perú.

Carmona, D. (2020). Autonomía e interdependencia. La ética del cuidado en la discapacidad. *Revista Humanidades, 10*(2). https://doi.org/ https://doi.org/10.15517/h.v10i2.41154

Carnegie, D. (2023). *Cómo ganar amigos e influir sobre las personas.* Eclipse.

Child Welfare League of America. (2005). *CWLA Standards: Transitional, Independent Living & Self-Sufficiency Services.* CWLA. https://doi.org/9781587600746

Clare, J. (2018). *Atomic Habits : An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones.* New York, USA. https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=lFhbDwAAQBAJ&lpg=PA52&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q&f=true

Collazos, A. (2021). *Tesis Proyecto de Innovación _ Diseño de un paquete de servicios priorizados de intermediación laboral para enfrentar la inadecuada prestacion de los servicios de intermediación laboral que brinda el centro de empleo a jovenes entre 14 y 29 años.* https://repositorio.pucp.edu.pe/items/86c5126d-f1db-4503-8ae5-c5117ba31a5a/full

Conner, F. (2016). *Building a foundation successful transitions for youth.* Bassc Executive Development Trainning Program.

Costa, A., Silva, M., Dos Santos, M., Masson, L., Carlos, D., & De Oliveira, W. (2023). Conceptions and practices of adolescent self-care:

qualitative recordings in personal diaries. *Enfermeria Global*, 134-146. https://doi.org/10.6018/eglobal.551381

Covey, S. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.* Buenos Aires.

Dershem, L. (Junio de 2016). *Employability Assessment Tool.* Washington: Save The Children. https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1601.4960

Dieguez, A. (Julio de 2018). Realismo Cientifico. (SEFA, Ed.) *Enciclopedia de Filosofía de la Sociedad Española de Filosofia Analítica*, 1-9. http://www.sefaweb.es/realismo-cientifico/)

Duhigg, C. (2019). *El poder de los hábitos: Por qué hacemos lo que hacemos en la vida y en el trabajo.* Vergara.

Educaweb. (12 de Junio de 2024). *Plan de acción en la búsqueda de empleo*. https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/como-buscar-empleo/plan-accion-busqueda-empleo/

FEAFES Galicia. (2023). *GUÍA PRÁCTICA HACIA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.* FEAFES, Galicia. https://feafesgalicia.org/wp-content/uploads/guia-busca-activa-empleo.pdf

Fernandez, D., Arroyo, D., Corchuelo-Fernandez, C., & Cejudo, A. (2021). Dificultades económicas y acceso al empleo en el tránsito a la vida adulta de la juventud con medida administrativa de protección.

Fuentes, G., & Morales, M. (2015). *Revisión teórica del concepto de abandono: Una mirada multidisciplinaria.*

Fundación Silencio. (Enero de 2022). *Manual de Autocuidado.* Familia y Salud: https://www.familiaysalud.es/sites/default/files/manual_de_autocuidado.pdf

García-Alba, L., Gullo, F., & Del Valle, J. (2022). Readiness for independent living of youth in residential childcare: A comparative study. *Child and Family SOcial Work*, 171-183.

García-Alba, L., Postigo, Á., Gullo, F., Muñiz, J., & Del Valle, J. F. (2022). Assessing independent life skills of youth in child protection: a multiinformant approach. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context vol.14 no.1 Madrid ene./jun. 2022*.

Goig, R., & Martinez, I. (2017). La transición a la vida adulta de los jóvenes ex tutelados.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional.* New York: Kayros.

Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence Why it can matter more than IQ.* New York: Bantam Books.

https://books.google.com.pe/books?id=s-ybDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false

Gómez, A. (2017). Predictores psicológicos del autocuidado en salud. *Hacia la promoción de la salud*, 101-112. https://doi.org/10.17151/hpsal.2017.22.1.8

González-Moreno, A., & Molero-Jurad, M. (2023). Bienestar personal durante la adolescencia según el modelo Perma: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 21*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.11600/rlcsnj.21.1.5130

Ibarra, A., & Romero, M. (2017). Niñez y adolescencia institucionalizadas en casas hogar. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.

IBS School. (2024). *16 habilidades que necesitan los jóvenes para encontrar trabajo*. https://www.iebschool.com/blog/habilidades-jovenes-encontrar-trabajo-reclutamiento-seleccion/

ILO. (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave.* Ginebra.

Incarnato, M. (2021). Congreso Internacional de Educación y jóvenes en dificultad en transición a la vida adulta 2021. *Congreso Transiciones 2021*. (P. Davila, Entrevistador) https://www.youtube.com/watch?v=rCYhv1Pz2rk

INEI. (04 de 2023). *Instituto Nacional de Estadistica e Informatica*. https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/

Jariot, M., Sala-Roca, J., & Sabatés, L. (2015). Jóvenes tutelados y transición a la vida independiente: indicadores de éxito. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 26(2), 90-103. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogia.*, 90-103.

Loman, A., & Siegel, G. L. (2000). *A review of literature on independent living of youths in foster and residential care.* Institute of Applied Research.

Longfield, A. (2020). *Unregulated children in care living in semi independent accommodation.* Children's Commissioner for England, London.

Lopera-Álvarez, C., Alzate-Alzate, N., & Londoño-Vásquez, D. (2025). Voices of children living on the street: contributions to their education. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ninez y Juventud, 23*(1). https://doi.org/ https://doi.org/10.11600/rlcsnj.23.1.6449

Lowndes, L. (2019). *Cómo hablar con cualquiera: 92 pequeños trucos para un gran éxito en las relaciones.* New York - Chicago- San Francisco: McGraw.

Maletta, H. (2019). *Hacer Ciencia. Teoría y práctica de la producción científica .* Fondo editorial Universidad del Pacifico.

Marina, G. (2022). *¿Qué es el autocontrol emocional?* Retrieved 2023, from https://www.psicologosmadrid-ipsia.com/que-es-el-autocontrol-emocional/

Marzo, M., & Galán, P. (2020). Percepciones de los jóvenes tutelados y extutelados acerca de la atención residencial recibida por el sistema de protección Catalán. *Revista de Intervencion Socioeducativa*, 177.199.

Melodelgado, A., & Rodríguez, M. (2020). Habilidades sociales en niños y adolescentes Una Revisión Teórica. *Boletín Informativo Centro de Investigaciones CEI, Vol. 7*(1), 69-75. https://doi.org/https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2200/2411

Meyer, P. (2023). *The 4 Pillars of Problem-Solving: 169 Techniques & Hacks to Solve Challenges With Strategic Thinking. Build Relationships and Collaborate With People by Fixing Tough Problems Using Creative Solutions.*

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2014). *Resolucion Directoral 096_ Disposicion para creacion de CAR.* Lima.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). *Informe anual de avances del plan nacional por la infancia y la adolescencia 2012-2021. Ley 27666.* https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/2050061-noveno-informe-anual-de-avances-del-plan-nacional-de-accion-por-la-infancia-y-adolescencia-2012-2021-ano-2020-pnaia

Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. (2022). *Plataforma Unica del Estado Peruano.* https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgnna/manual_intervencion_dgnna.pdf

Ministerio de Salud Peru. (2009). *“Cuidado y Autocuidado de la Salud de las Personas Adultas Mayores.* Lima: MINSA. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/02/1021572/rotafolio.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Capacita-T*. https://capacitacionlaboral.trabajo.gob.pe/

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (01 de enero de 2024). *Bono de Arrendamiento para Vivienda - BAV.*

https://www.gob.pe/33623-bono-de-arrendamiento-para-vivienda-bav

MTPE. (2022). *Programa Nacional para la Empleabilidad* . https://mtpe.trabajo.gob.pe/becajovenesbicentenario/

Naciones Unidas. (29 de 04 de 2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para America Latina y el Caribe.* Santiago. Naciones Unidas: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Cientifica y elaboracion de tesis.* Lima.

OIT. (2023). *Financing mechanisms for, promotion social inclusion in skills and lifelone learning system.*

OMS . (2022). *Directrices de la OMS sobre intervenciones de autocuidado para la salud y el bienestar, revisión 2022.* Ginebra.

OMS. (2023). *Lograr el bienestar .* Ginebra.

Parnership for strong families. (30 de Julio de 2022). *Independent Living Program*. https://www.pfsf.org/about-us/system-of-care/for-teens-independent-living-program/

Patel, L., Graham, L., & Chowa, G. (2020). *Evidence of non-economic indicators as markers of success for youth in youth employability programs: Insights from a South African study.* https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105404

Patil, D. (2024). *MASTERFUL COMMUNICATION: Enhance Influence, Improve Relationships, Boost Persuasion, and Transform Leadership.*

Peale, N. (2022). *The Power of Positive Thinking.* Adhyaya Books House.

Pérez-Villalobos, M., Cobo-Rendón, R., Sáez, F., & Diaz-Mujica, A. (2018). Revisión Sistemática de la Habilidad de Autocontrol del Estudiante y su Rendimiento Académico en la Vida . *Formación Universitaria, 11*(3), 49-62. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300049

Perkins, J. (2021). *Employed secondary school graduates' perceptions of employability skills: A quantitative correlation study with qualitative triangulation.* https://doi.org/Order No. 28544526

Psicologia Online. (10 de Octubre de 2023). *Habilidades comunicativas: qué son, tipos y ejemplos*. Retrieved 2023, from https://www.psicologia-online.com/habilidades-comunicativas-que-son-tipos-y-ejemplos-7076.html

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española.* Retrieved 24 de Noviembre de 2023, from https://dle.rae.es

Real Academina Española RAE. (2023). *Diccionario de la lengua española*. https://dle.rae.es/autocontrol

Red Egresados de Protección, L. (2022). Pronuciamiento de jóvenes Miembros de la Red Latinoamericana de Egresados de Protección para el Comité por los derechos del Niño ONU. (R. E. Souza I., Entrevistador) https://www.youtube.com/watch?v=gNErDm8rs5I

Red Latinoamericada de Egresados de Protección. (2020). *Más autonomía, más derechos : investigación sobre modalidades de acompañamiento de las transiciones de adolescentes y jóvenes del sistema de cuidados alternativos a la vida autónoma en América Latina. 1a ed.* Argentina: Doncel. https://bucknerperu.org/investigacion.pdf

Red Latinoamericana de Egresados de Proteccion. (2018). *Adolescentes y jovenes sin cuidades parentales en America Latina Cap 7 Peru.* Mexico.

Roa Garcia, A. (2013). LA EDUCACIÓN EMOCIONAL, EL AUTOCONCEPTO,. *EDETANIA 44*.

Rogstad, J. (2024). From Zero to Hero. Belonging and Re-enrolment in Education Among Young People Outside School. *YOUNG, 33*(2), 200-2016. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/11033088241298154

Salcedo, H. (2012). *Epistemología o Filosofar sobre la ciencia. Serie Cultura de la investigación.* Ediciones UNAULA.

Sanchis, S. (2020). Habilidades blandas: qué son, cuáles son y ejemplos. https://doi.org/https://www.psicologia-online.com/habilidades-blandas-que-son-cuales-son-y-ejemplos-5051.html

SCHNEIDER MONSANTO, A. (2017). *IDENTIFICACIÓN DE LA FORMA EN QUE LOS ALUMNOS DE 5TO. Y 6TO. GRADO DE PRIMARIA APLICAN LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2017/05/84/Schneider-Alina.pdf

Stein, M., & Ward, H. (2021). Transitions from care to adulthood—Persistent issues across time and place. Child & Family Social Work. *26*(2), 215-221. https://doi.org/10.1111/cfs.12802

Tam, H.-L., Asamoah, E., & Yuk-Fun, A. C. (2021). Developing Social Entrepreneurship as an Intervention to Enhance Disadvantaged Young People's Sense of Self-Worth and Career Competence in Hong Kong. *The International Society for Quality-of-Life Studies*

(ISQOLS) and Springer Nature. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11482-021-09917-7

Temple, I. (2020). *Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal.* Lima: Planeta.

Turkle, S. (2011). *Alone Together.* New York: Basic Books. https://doi.org/https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.129.4.0488

UNICEF. (2020). *Adolescent girl empowerment 2022 Spanish.*

UNICEF. (2021). *NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL PERÚ. Análisis de su situacion al 2020.* Lima.

UNICEF. (2023). *¿Qué es la resolución de problemas?* Retrieved 2023, from https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas

Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. (2020). *Procesos de transición a la vida autónoma de jóvenes en etapa de egreso y jovenes egresados de las instituciones de proteccion.* La Paz: Instituto de Investigaciones en Ciencias del Comportamiento.

Valle, A., & Muñoz, C. (16 de Junio de 2022). *En que consiste la habilidad de la organización personal*. https://www.academiadelorden.net/en-que-consiste-la-habilidad-de-la-organizacion-personal/

Vera, J., Vera, F., Lujan, G., & Reyes, G. (2022). Propuesta sobre vida independiente para la inserción laboral en jóvenes tutelados:Canton Babahovo 2023. *Revista Ciencia Multidisciplinar*.

Villa, M. (2020). Los niños, niñas y adolescentes en situación de calle (NNASC) y la cultura de la calle. *RES, Revista de Educación Socia N° 31*(ISSN: 1698-9007). https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/10/miscelanea_maria_villa_res_31.pdf

Vogelsang, J. (2017). *Leading and managing in the social sector: strategies for advancing human dignity and social justice. Cap 14_ Parte V Medir el exito.* New York: Springer International Publishing.

Wedell-Wedellsborg, T. (2020). *¿Cuál es tu problema?: Para resolver tus problemas más difíciles, cambia los problemas que resuelves.* Harvard Bussiness Review Press.

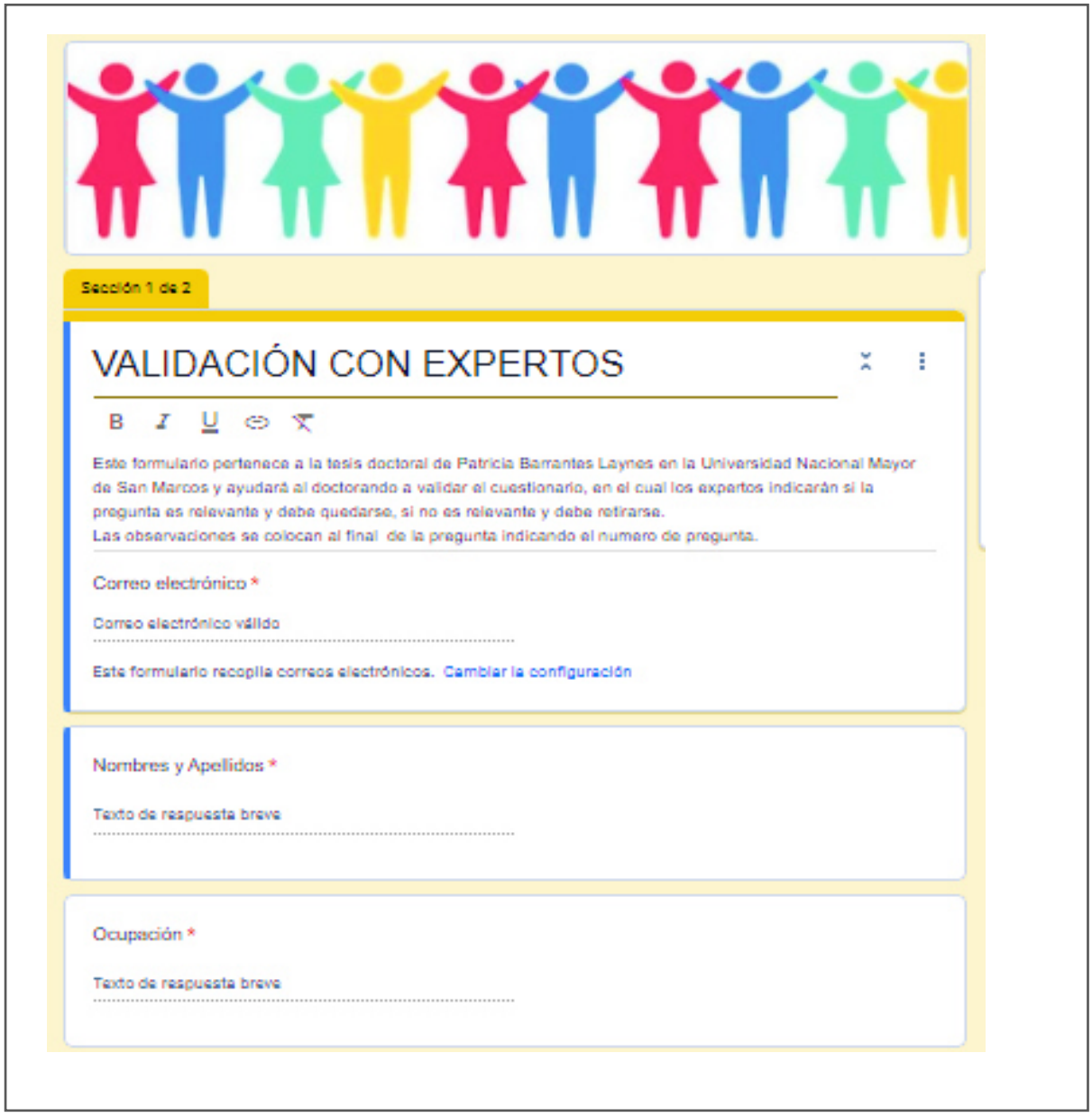
Ynoub, R. (2014). *Cuestiones de Método. Aportes para una metodología crítica.* México DF, México: Cengage Learning Editores SA.

Zahariades, D. (2021). *To- Do List Formula: A Stress-free guide to creating To-Do List that Work* (1 ed.). Independently published (23 Septiembre 2021). Retrieved 2024.

ANEXOS

Anexo 1

Figura 9 Formulario Google de Validación de expertos



Sección 2 de 2

PREGUNTAS SOBRE LA HABILIDAD DE EMPLEABILIDAD

En esta sección se muestran las preguntas relacionadas a la variable EMPLEABILIDAD y su dimensiones.

AUTOCONCEPTO POSITIVO

	Debe quedarse	Debe retirarse
1. Puedo adaptarme a los cambi...	☐	☐
2.Me anticipo a mis propias nec...	☐	☐
3.Me siento valorado y apreciad...	☐	☐
4.Me siento bien con mi futuro.	☐	☐

Preguntas observadas en AUTOCONCEPTO POSITIVO. Indique el numero de pregunta y la observación.

Texto de respuesta largo

AUTOCONTROL

	Debe quedarse	Debe retirarse
1. Voy a trabajar incluso cuando ...	☐	☐
2.Me siento orgulloso cuando pr...	☐	☐
3.Soy capaz de completar las ta...	☐	☐
4.Sigo los códigos de vestiment...	☐	☐

Preguntas observadas en AUTOCONTROL . Indique el numero de pregunta y la observación.

Texto de respuesta largo

HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS

	Debe quedarse	Debe retirarse
1. Busco muchas fuentes de info...	☐	☐
2.Puedo adaptarme a circunstan...	☐	☐
3.Recojo, analizo y organizo info...	☐	☐
4.Aprendo de mis éxitos pasado...	☐	☐

Preguntas observadas en HABILIDADES PARA RESOLVER PROBLEMAS. Indique el numero de pregunta y la observación.

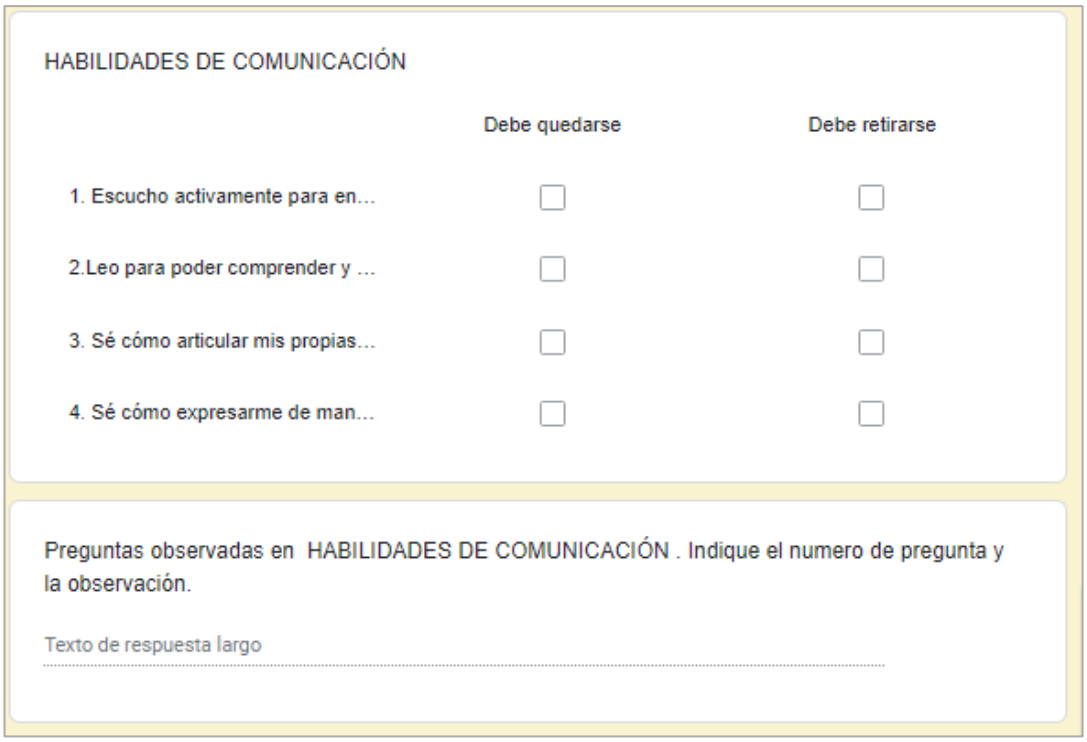
Texto de respuesta largo

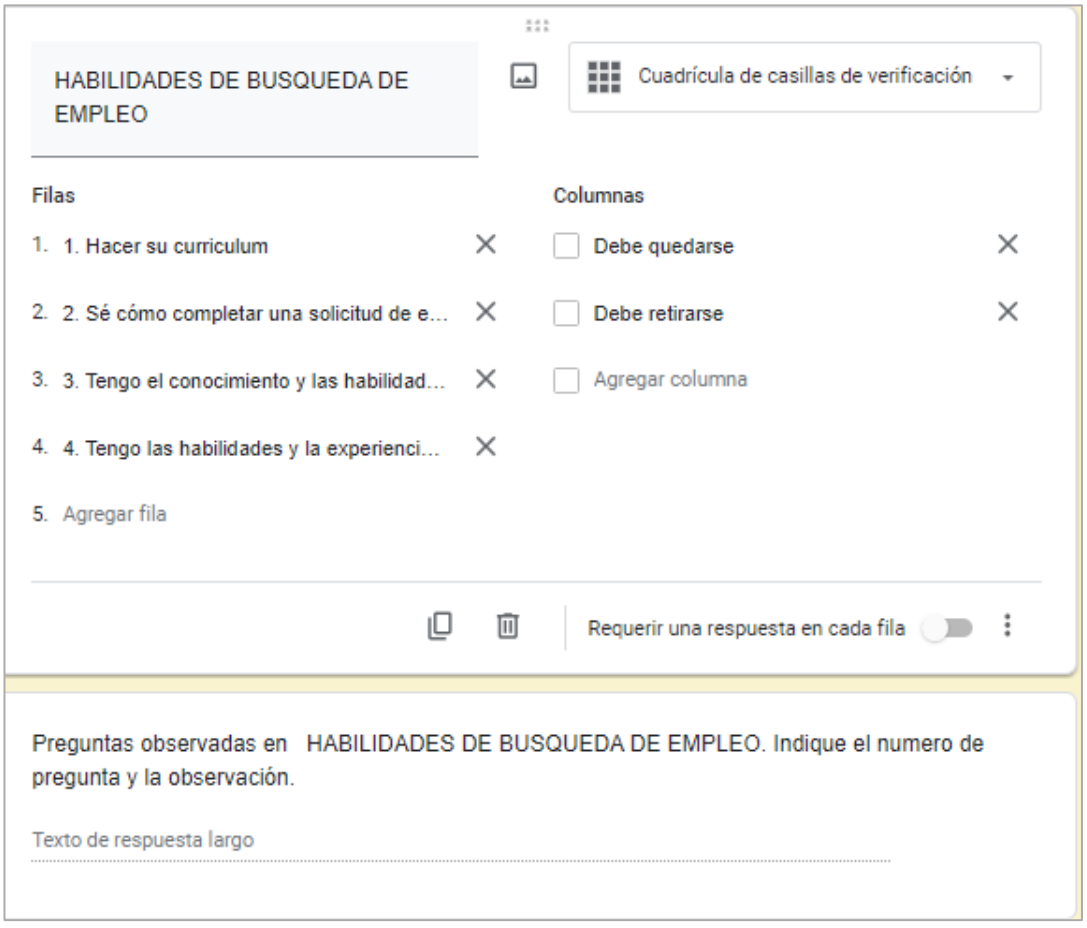
HABILIDADES SOCIALES

	Debe quedarse	Debe retirarse
1. Valoro las aportaciones y cont...	☐	☐
2.Puedo entender y trabajar con...	☐	☐
3. Asumo la responsabilidad de l...	☐	☐
4. Acepto a las personas que so...	☐	☐

Preguntas observadas en HABILIDADES SOCIALES. Indique el numero de pregunta y la observación.

Texto de respuesta largo


HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
Debe quedarse
Debe retirarse
1. Escucho activamente para en...
2.Leo para poder comprender y ...
3. Sé cómo articular mis propias...
4. Sé cómo expresarme de man...
Preguntas observadas en HABILIDADES DE COMUNICACIÓN . Indique el numero de pregunta y la observación.
Texto de respuesta largo


HABILIDADES DE BUSQUEDA DE EMPLEO
Cuadrícula de casillas de verificación
Filas
Columnas
1. 1. Hacer su curriculum
2. 2. Sé cómo completar una solicitud de e...
3. 3. Tengo el conocimiento y las habilidad...
4. 4. Tengo las habilidades y la experienci...
5. Agregar fila
Debe quedarse
Debe retirarse
Agregar columna
Requerir una respuesta en cada fila
Preguntas observadas en HABILIDADES DE BUSQUEDA DE EMPLEO. Indique el numero de pregunta y la observación.
Texto de respuesta largo

Anexo 2

Figura 10 Fotos de la implementación del Programa

Foto de la presentación de los talleres



Evaluación de entrada



Talleres de plan de estudio



Talleres de cuidado de salud con psicólogo



Taller de planificación y trabajo



Taller de comunicación



Talleres de emprendimiento



Reconocimiento de logros





























Anexo 3

Tabla 44 Prueba de Rachas

H0: Los datos recolectados son aleatorios H1: Los datos recolectados no son aleatorios							
	AP	AU	HP	HS	HC	HB	EMP
Valor de prueba[a]	15.00	21.50	23.50	25.50	46.50	41.00	174.00
Casos < Valor de prueba	6	7	7	7	7	5	7
Casos >= Valor de prueba	8	7	7	7	7	9	7
Casos totales	14	14	14	14	14	14	14
Número de rachas	9	6	8	8	8	8	8
Z	0.366	-0.835	0.000	0.000	0.000	0.044	0.000
Sig. asin. (bilateral)	**0.715**	**0.404**	**1.000**	**1.000**	**1.000**	**0.965**	**1.000**
a. Mediana							

Nota: Al 5% de significancia, los datos que hemos recolectado si son aleatorios.

Fuente: Elaboración Propia