

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL DESARROLLO Y
GERENCIA SOCIAL**



**FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON LA AUTOGESTIÓN
COMUNITARIA EN COMUNIDADES EN RIESGO SOCIAL DEL DISTRITO
DE YURA, AREQUIPA - 2016**

Tesis presentado por el Bachiller:

JAIME ERNESTO LARA QUILLA

Para optar el Grado Académico de:
**MAESTRO EN GESTIÓN DEL
DESARROLLO Y GERENCIA SOCIAL**

**AREQUIPA – PERÚ
2017**

Dedicatoria

A mi familia, mi esposa, en especial a mis dos hijos Johanna y Esteban que con su amor me dan el aliento diario para seguir adelante, con ellos todo el esfuerzo tiene sentido. A mis padres que me dieron más de lo necesario, lo que permitió que llegue hasta aquí, por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida. A las mujeres líderes y a sus hijos(as) del Programa de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario de Aldeas Infantiles SOS Perú, que día a día me dan un ejemplo de coraje y lucha ante tantas adversidades, lo que logró encontrar en mí la verdadera vocación de servir.

EPIGRAFE

“Para que una nueva sociedad marche en una dirección determinada y pueda avanzar hacia el futuro con paso firme y seguro, necesita partir de un sistema coherente de valores y organizaciones, capaz de movilizar el consenso de los sectores centrales de población. Yo creo que el sistema que mejor respondería a las necesidades e ideales de la sociedad postcapitalista sería el de la autogestión”.

Heleno Saña (1991), “La Sociedad Autogestionada”

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por todo lo que me da y porque nada de esto sería posible sin Él.

Y a nuestras(os) docentes de la Maestría en Gestión del Desarrollo y Gerencia Social, en especial a aquellas(os) maestras(os) que nos enseñaron mediante el ejemplo y que con su paciencia y tolerancia, nos inculcaron que no hay un límite para el aprendizaje.

ÍNDICE

Resumen	VIII
Abstract	IX
Introducción	X

RESULTADOS

Cuadro 1 Población y Muestra	15
Cuadro 2 Distribución de la Muestra según la Edad y Sexo.....	15
Cuadro 3 Distribución de la Muestra Según el Estado Civil.....	16
Cuadro 4 Distribución de la Muestra Según el Grado de Instrucción	17
Cuadro 5 Distribución de la Muestra Según Organización Comunitaria	18
Cuadro 6 Distribución de la Muestra Según Planificación Comunitaria	19
Gráfico 1 Distribución de la Muestra Según Autogestión Comunitaria	20
Gráfico 2 Distribución de la Muestra Según CE Componente Intrapersonal .	21
Gráfico 3 Distribución de la Muestra CE Componente Interpersonal	23
Gráfico 4 Distribución de la Muestra Según CE Componente Adaptabilidad	25
Gráfico 5 Distribución de la Muestra Según CE Componente Manejo Estres	27
Gráfico 6 Distribución de la Muestra Según CE Componente Estado de Ánimo	29
Gráfico 7 Distribución de la Muestra Según Cociente Emocional General	31
Cuadro 7 Correlacion entre las variables de Autogestión Comunitaria e Inteligencia Emocional.....	33
Discusión	34
Conclusiones	37

Sugerencias y Recomendaciones	39
Proyecto de Intervención	41
BIBLIOGRAFIA BÁSICA	50

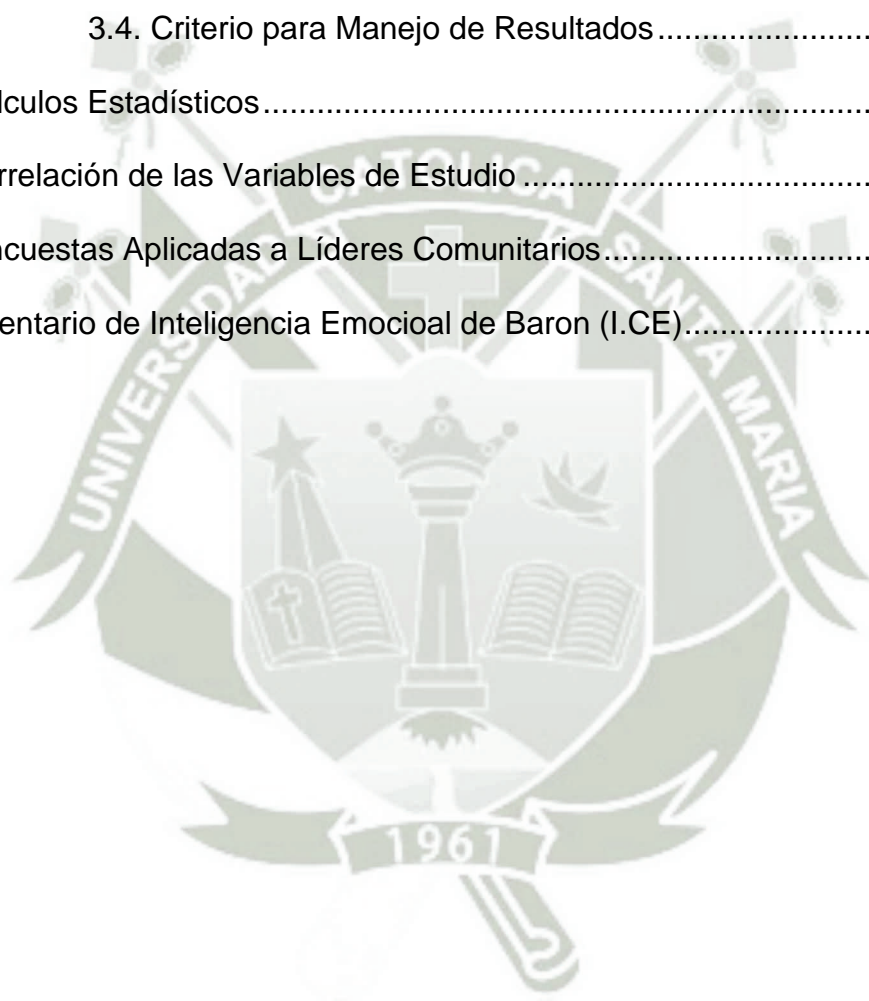
ANEXOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO	01
1 Problema	01
1.1 Enunciado del Problema	01
1.2 Descripción del Problema	01
1.2.1 Campo, área y línea de acción.....	01
1.2.2 Análisis de Variable	01
1.2.3 Interrogantes básicas	02
1.2.4 Tipo y Nivel del problema	02
1.3 Justificación	02
2. MARCO CONCEPTUAL	5
2.1. Autogestión Comunitaria	6
2.2. El proceso de la Autogestión Comunitaria	8
2.3. El sustrato Psicosocial de la Comunidad	10
2.4. Definición de Comunidad	11
2.5. Aspectos constitutivos del Concepto de Comunidad	12
2.6. Participación en campo Psicosocial Comunitario.	13
2.7. Alcances de la Participación Comunitaria	15
2.8. Definición de Compromiso.....	16

2.9. Concepto de Desarrollo de la Comunidad	16
2.10. Organización de la Comunidad	17
2.11. Factores Humanos en el Desarrollo de la Comunidad	18
2.12. Definición de Influencia Social	19
2.13. La Potenciación Comunitaria (Empowerment).....	20
2.14. Potenciación Comunitaria, Participación y Desarrollo Comunitario ...	23
2.15. El Fortalecimiento en la Comunidad	24
2.16. Componentes del Fortalecimiento	25
2.17. La Inteligencia Emocional	27
2.18. La Inteligencia Emocional en la Organización	30
2.19. Las Competencias Emocionales	32
2.20. Habilidades, Técnicas Cognoscitivas y Emocionales	33
3. Antecedentes Investigativos	<u>35</u>
4. Objetivos	37
5. Hipótesis	37
 PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	 39
1. Técnicas, Instrumentos y Materiales de Verificación.....	39
1.1. Evaluación de los Factores Psicosociales	40
1.1.1. Evaluación de Inteligencia Emocional De Baron (I-CE) 40	40
1.2. Evaluación de la Autogestión Comunitaria	47
 DESCRIPCION DE LA ZONA DE ESTUDIO.....	 49
2. Campo de Verificación	49

2.1. Ubicación Espacial.....	49
2.2. Unidades de Estudio.....	49
3. Estrategias de Recolección de Datos.....	50
3.1. Organización.....	50
3.2. Recursos.....	50
3.3. Validación del Instrumento.....	50
3.4. Criterio para Manejo de Resultados.....	50
Cálculos Estadísticos.....	51
Correlación de las Variables de Estudio.....	52
Encuestas Aplicadas a Líderes Comunitarios.....	53
Inventario de Inteligencia Emocional de Baron (I.CE).....	54



Resumen

Se investigó la relación entre los Factores Psicosociales con la Autogestión Comunitaria; fueron evaluadas 28 mujeres líderes del Programa de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario de Aldeas Infantiles SOS Perú ubicados en 07 comunidades en riesgo social del Distrito de Yura, Ciudad de Dios, Cono Norte. Se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE) – Adaptación Peruana (Nelly Ugarriza Chávez 2001), compuesta por 133 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert y la encuesta de Autogestión Comunitaria (Enrique Alonso Paredes Ego Aguirre 2008), la cual consta de 32 ítems. Al estudiar las dos variables se encontró que si existe correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), lo que nos permite entender como los Factores Psicosociales influyen en la capacidad de Autogestión Comunitaria alcanzados en comunidades en riesgo social a través de los líderes comunitarios. Por ello es recomendable el fortalecimiento de los líderes comunitarios frente a condiciones desfavorables y la necesidad de desarrollar factores y/o mecanismos protectores, ante las situaciones de riesgo y vulnerabilidad así como el fortalecimiento de las capacidades organizativas que permita generar las condiciones necesarias para el desarrollo humano.

Palabras clave: Factores psicosociales, autogestión comunitaria.

Abstract

The relationship between psychosocial factors with community self investigation, were evaluated 28 women leaders of the Family Strengthening Programme and Community Development SOS Perú located in 07 communities at social risk District Yura, Ciudad de Dios, Cono Norte. Emotional Intelligence Inventory of Bar-On (I-CE) was applied - Peruvian Adaptation (Nelly Ugarriza Chavez 2001), consisting of 133 items, which scored on a Likert scale survey Community Self Management (Enrique Alonso Paredes Ego - Aguirre 2008), which consists of 32 items. By studying the two variables was found that if there is significant at the 0.01 level (bilateral) correlation, allowing us to understand how psychological factors influence community self levels achieved in at-risk communities through community leaders. It is therefore recommended strengthening community leaders to unfavorable conditions and the need to develop factors and / or protective mechanisms in situations of risk and vulnerability and strengthening organizational capabilities that will generate the necessary conditions for development human.

Key words: Psychosocial factors, community self - management.

INTRODUCCION

Mi experiencia laboral se orienta a observar aspectos psicosociales de la comunidades donde se interviene, lo cual motivaba una reflexión, sobre cómo entender mejor los factores que puedan estar influyendo negativamente en las personas y que ello haga que no les permitan acceder a una mejor calidad de vida, y como debía estar preparado el profesional del área social para facilitar los procesos que hagan posible que las personas puedan tener la posibilidad de acceder a un mejor desarrollo humano.

Formar parte del Programa de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario de Aldeas Infantiles SOS y compartir las sistematizaciones de los resultados de empoderamiento de las comunidades intervenidas a través de este programa, me motivó a investigar respecto a la autogestión comunitaria existente en líderes de comunidades en riesgo social en el distrito de Yura y sobre los factores psicosociales que puedan estar influenciando en ella.

La Autogestión Comunitaria es necesaria e importante en el logro de una mejor calidad de vida, ya que es la capacidad de la comunidad para organizarse a fin de defender sus intereses de manera efectiva, autónoma y sostenida y que permite el logro de su propio desarrollo; comprobándose con ello, que las comunidades que desarrollan proyectos a través de procesos autogestionarios avanzan mejor y más rápido en su

desarrollo, que aquellas comunidades que son sujeto de intervención sin empleo de esta estrategia.

Esta Autogestión Comunitaria es un sistema de planificación alternativo que opera en la propia comunidad, que pone en práctica actividades conjuntas en torno a intereses compartidos, implica conocer la realidad, desear un cambio positivo, idear un futuro mejor, definir las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos, definir el camino que facilita lo deseado y construir la organización adecuada que haga realidad la meta.

Es por ello que la presente investigación es de mucha importancia y su identificación nos permitirá visualizar directamente los factores que influyen en las personas y que sinérgicamente imposibiliten a las comunidades a tener una mejor calidad de vida.

El trabajo se ha organizado de la siguiente manera:

Luego de los aspectos iniciales y formales, se presentan como capítulo único los **RESULTADOS** de la Investigación donde se describen analizan e interpretan los datos obtenidos mediante la aplicación de instrumentos sobre la base de las variables e indicadores propuestos. Luego presentamos la Discusión, Conclusiones, Sugerencias y Propuestas.

Luego de la Bibliografía utilizada y como parte de los aspectos finales y formales presentamos los **ANEXOS**, donde se incluye el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, en el cual se describe el planteamiento teórico; problema de investigación, marco conceptual, antecedentes

investigativos, objetivos, hipótesis; el planteamiento operacional en el cual se detallan las técnicas, instrumentos y materiales de verificación, campo de verificación y estrategias de recolección de datos.





RESULTADOS

Aldeas Infantiles es una organización de desarrollo social que hace 32 años se encuentra en Arequipa, es conocida principalmente por su servicio de Acogimiento Familiar, donde albergan niños y niñas en situación de abandono de sus madres y de sus padres; pero también hace 12 años trabaja la prevención del abandono infantil a través del servicio de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario, en el cual se interviene comunidades en riesgo social ubicadas generalmente en los conos de Arequipa donde se interviene a través de un diagnóstico previo.

Actualmente Aldeas Infantiles interviene 07 comunidades en el distrito de Yura, cono norte, ubicadas en forma continua, no dispersas; se trabaja en convenio con educación, en locales de programas no escolarizados de educación inicial (PRONOEIS) o en Instituciones Educativas Iniciales (I.E.I.s), donde participan niños y niñas entre 3 a y 5 años; por la edad de los niños, el mayor porcentaje de participación en estos grupos organizados es de las mamás, por ello las líderes comunitarias de estas organizaciones en su mayor proporción son mujeres.

El trabajo se organiza por componentes, donde el objetivo del programa es lograr el empoderamiento del niño, niña, el empoderamiento de la mujer, de la familia y el empoderamiento de la comunidad a través del fortalecimiento de sus capacidades y la aplicación del modelo transformador, no asistencialista, para lograr comunidades autogestoras de su propio desarrollo.

CUADRO N° 1

POBLACION Y MUESTRA

COMUNIDADES	LIDERES		MUESTRA F
	N	%	
ALTIPLANO	25	16 %	4
VILLA CRISTO	21	13 %	4
CIUDAD DE DIOS	18	12 %	4
HIJOS DE CIUDAD DE DIOS	19	12 %	4
CAMINEROS OBREROS	25	16 %	4
APIAAR	25	16 %	4
EL TRIUNFO	23	15 %	4
TOTAL	156	100 %	28

Fuente: Elaboración personal.

En el presente cuadro se presenta la población y muestra de estudio, la población está conformada por 156 líderes pertenecientes a 07 comunidades en riesgo social del distrito de Yura, Ciudad de Dios, Cono Norte, pertenecientes en su mayoría a una condición socioeconómica baja. La muestra está integrada por 28 líderes comunitarias, distribuidas proporcionalmente entre las 07 comunidades con características propias de la comunidad.

CUADRO N° 2

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN LA EDAD Y SEXO

EDAD	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 – 22	F	4	14 %
23 – 40	F	19	68 %
41 - 50	F	5	18 %
TOTAL		28	100 %

Fuente: Elaboración personal.

Al distribuir la muestra de estudio, teniendo en cuenta el grupo etario, observamos que las edades de las líderes comunitarias oscilan entre 18 y 50 años, encontrando que más de la mitad de la misma (68%) corresponden al grupo de edad de 23 a 40 años, edad propia de adultez temprana, le siguen en ocurrencia (18%) adultez media de 41 a 50 años de edad, por último (14%) corresponde a mujeres consideradas como jóvenes de 18 a 22 años. Todo lo cual nos indica que es la adultez temprana la etapa en que la mayoría de las mujeres asumen responsabilidades de cargos en apoyo a su comunidad.

Otro dato resaltante es que podemos observar claramente que la muestra está compuesta en su totalidad de líderes participantes mujeres, ello debido a las características del programa de Fortalecimiento Familiar y Desarrollo Comunitario en la cual las participantes en mayor proporción son mujeres, lo que es factor a tomar en cuenta respecto a si es un indicador que influya en los resultados.

CUADRO N° 3

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASADA	3	11 %
CONVIVIENTE	25	89 %
TOTAL	28	100 %

Fuente: Elaboración personal.

En el cuadro anterior observamos una realidad de las comunidades en relación al estado civil, en donde casi la totalidad de la muestra (89 %) son convivientes y en mínima proporción (11%) manifiesta estar casada, siendo la diferencia significativa.

CUADRO N° 4

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL GRADO DE INSTRUCCIÓN

GRADO DE INSTRUCCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ILETRADO	4	14 %
PRIMARIA	14	50 %
SECUNDARIA	7	25 %
SUPERIOR	3	11 %
TOTAL	28	100 %

Fuente: Elaboración personal.

Al distribuir la muestra de acuerdo al nivel de instrucción, encontramos que el mayor porcentaje (50%) presenta un nivel de educación primaria, completa o incompleta, también observamos que únicamente un (11%) son mujeres con instrucción superior, el 25% ha estudiado hasta educación secundaria y un (14 %) son iletradas.

CUADRO N° 5

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SUBINDICADORES DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

CARACTERÍSTICA SUBINDICADOR	COERCITIVO		PATERNALISTA		CONSULTIVO		PARTICIPATIVO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
LIDERAZGO	0	0%	11	39%	13	47%	4	14%	28	100%
MOTIVACION	0	0%	2	7%	21	75%	5	18%	28	100%
INFLUENCIA	0	0%	1	3%	19	68%	8	29%	28	100%
RECURSOS	2	7%	9	32%	12	43%	5	18%	28	100%
CONTROL	2	7%	7	25%	16	57%	3	11%	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Podemos apreciar en el cuadro anterior que en relación a la organización comunitaria en su indicador de liderazgo en mayor proporción (47%) es de tipo consultivo, seguido el liderazgo paternalista con un 39%; en relación al indicador de motivación un 75% se muestra Consultivo, seguido de un 18% de tipo participativo; luego en el indicador de influencia el 68% es consultivo y un 29% es participativo; en relación al indicador de recursos el 43% es consultivo y un 32% es paternalista; finalmente en el indicador de control el 57% es consultivo y el 25% es paternalista, como se puede apreciar todos los indicadores de organización comunitaria en su mayor proporción son consultivos, lo cual representa en la variable de autogestión comunitaria la característica de dar responsabilidad de forma que el involucramiento sea de todos, pero aun siendo de una manera descendente, donde el mayor poder de decisión aún lo tienen los líderes comunitarios, faltando evolucionar un poco más para que sea de carácter netamente participativo lo cual garantizaría una buena capacidad de Autogestión Comunitaria.

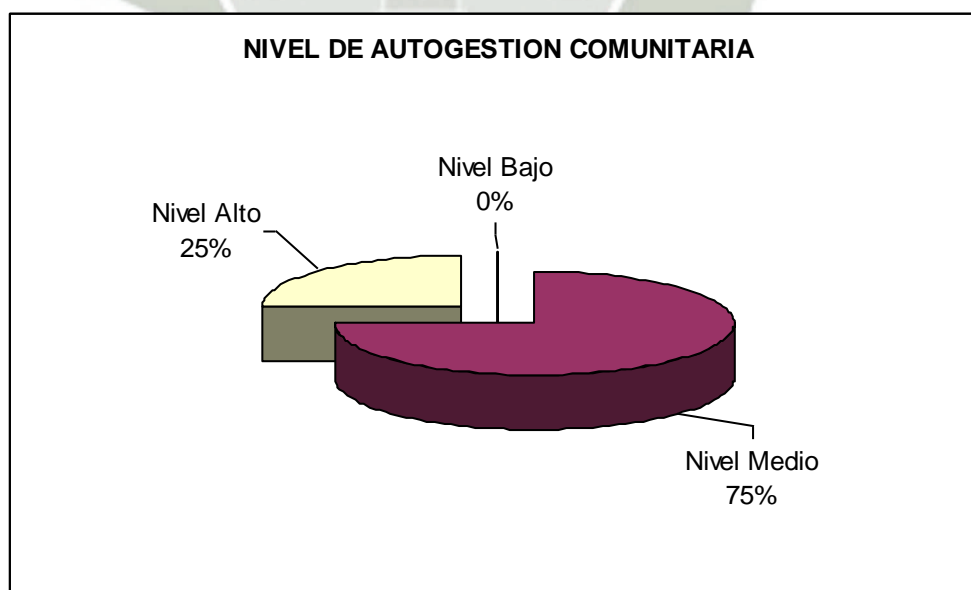
CUADRO N° 6
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SUBINDICADORES DE
PLANIFICACIÓN COMUNITARIA

CARACTERÍSTICA SUBINDICADOR	COERCITIVO		PATERNALISTA		CONSULTIVO		PARTICIPATIVO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
COMUNICACIÓN	0	0%	12	43%	16	57%	0	0%	28	100%
TOMA DE DECISIONES	2	7%	10	36%	14	50%	2	7%	28	100%
CLARIDAD Y COHERENCIA	0	0%	16	57%	12	43%	0	0%	28	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

De acuerdo al cuadro anterior en relación a la planificación comunitaria se puede evidenciar que en cuanto al subindicador de comunicación el 57% es consultivo, seguido muy de cerca el tipo paternalista con un 43%; en relación a la toma de decisiones observamos que un 50% es consultivo y un 36% es paternalista, como porcentajes más significativos; finalmente en relación a la claridad y coherencia evidenciamos la diferencia de los demás subindicadores que el mayor porcentaje está en el tipo paternalista con un 57%, seguido del consultivo con 43%; como se puede apreciar, del mismo modo que en el indicador de organización comunitaria, en cuanto a la planificación comunitaria se repite la mayor incidencia en el tipo consultivo de la planificación seguido del paternalista, lo cual también nos da la evidencia que aún la planificación no llega a ser netamente participativa dependiendo de los líderes en cuanto a su estructura de la planificación.

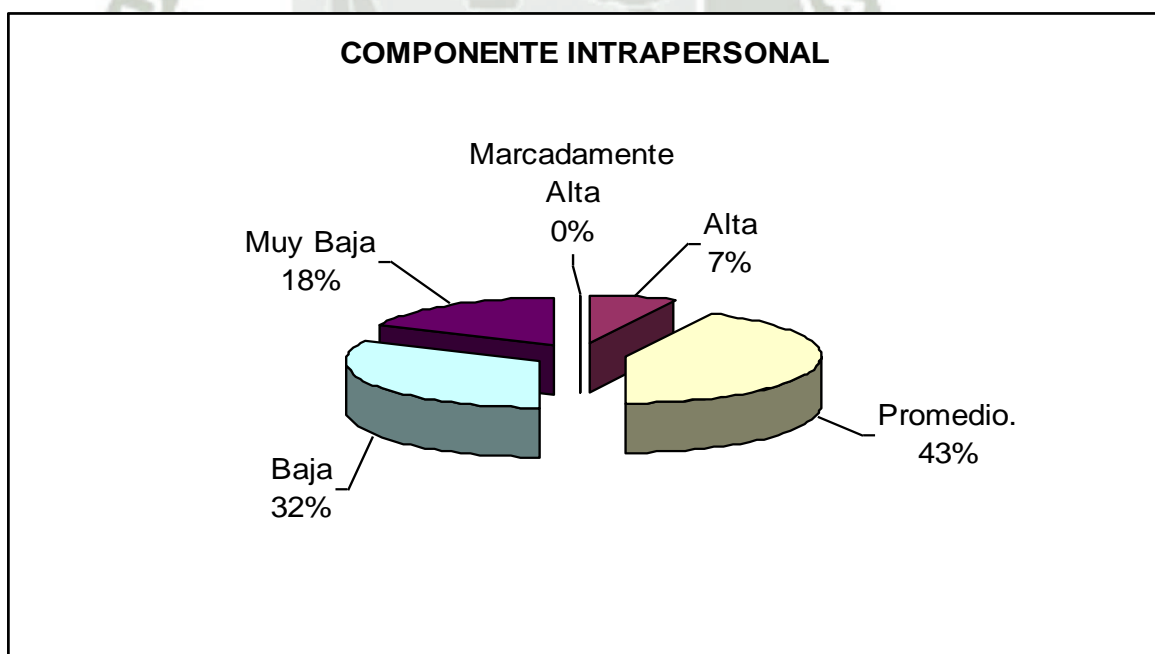
GRÁFICO Nº 1
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA CAPACIDAD DE
AUTOGESTIÓN COMUNITARIA



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Haciendo un análisis de acuerdo al objetivo de estudio respecto a la capacidad de Autogestión Comunitaria de los líderes de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura, se ha encontrado que de la muestra obtenida, el 75% ha alcanzado capacidad media de autogestión lo que no es suficiente y no permite lograr cambios significativos y relevantes en las comunidades que representan, ya que se requeriría mayor capacidad de autogestión para alcanzar un desarrollo más relevante y sostenible, cabe destacar que un 25% de los líderes si lograron una capacidad alta de Autogestión lo que tendría que relacionarse como influyó los resultados en cuanto a su inteligencia emocional.

GRÁFICO Nº 2
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL C.E. COMPONENTE
INTRAPERSONAL



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, organizados por las variables de estudio, en la aplicación del inventario de inteligencia emocional correspondiente al componente intrapersonal, se ha encontrado que el 43% tiene un cociente emocional promedio, y un 32 % un cociente emocional bajo además de un 18% que presenta niveles muy bajos, lo que puede influenciar en los indicadores de estudio, debido a que este componente está referido al sí mismo, al yo interior, es decir, que de acuerdo a los resultados en mayor proporción observamos que un 43% son personas que se sienten bien consigo mismas y se sienten positivas con respecto a lo que están haciendo en su vida, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en la realización de sus ideas y creencias, en comparación a un 18% (muy baja) y un 32% (baja) que no lo siente así.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

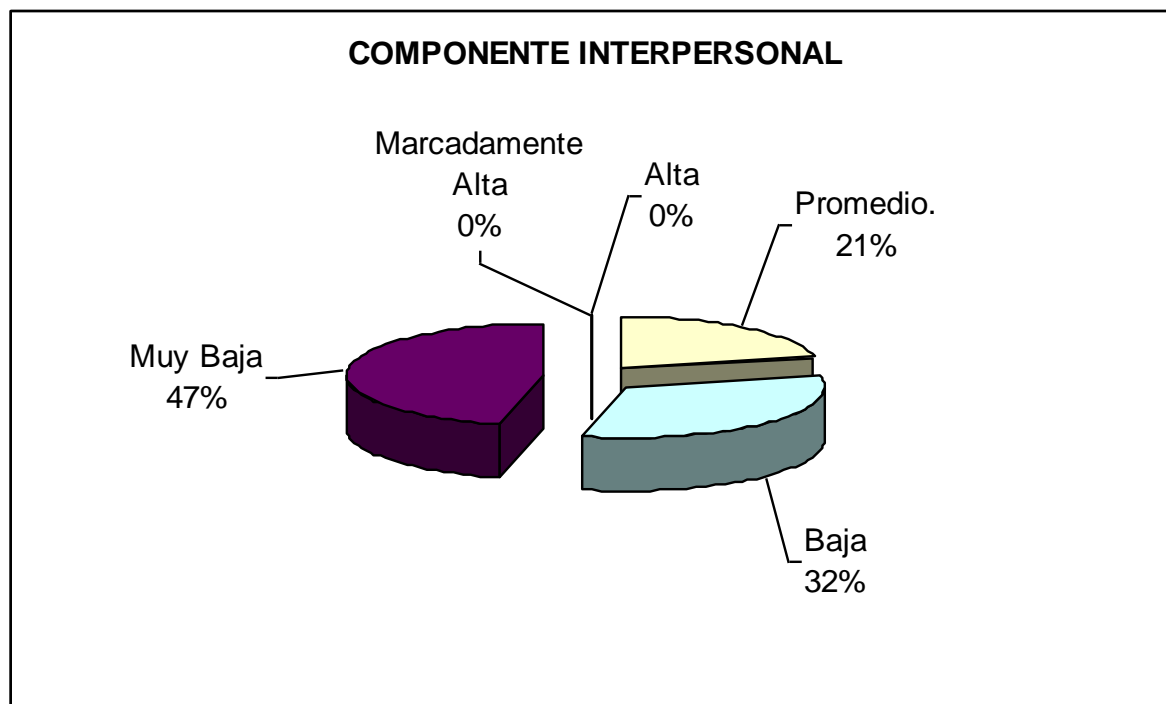
	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente Emocional Intrapersonal	0.494**	** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Podemos observar en la prueba de correlación de Spearman que el valor obtenido 0.494, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.01 de significación, por lo que se puede concluir que la correlación es muy significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional Intrapersonal, esto se explica en el hecho de que los líderes comunitarios cuanto más se encuentren en contacto con sus sentimientos, se sientan bien

consigo mismos y se sienten positivos con respecto a lo que se encuentren haciendo, mayor será su confianza en la realización de los proyectos comunitarios lo que será beneficioso para mejorar su capacidad de autogestión comunitaria.



GRAFICO Nº 3
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL C.E. COMPONENTE
INTERPERSONAL



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

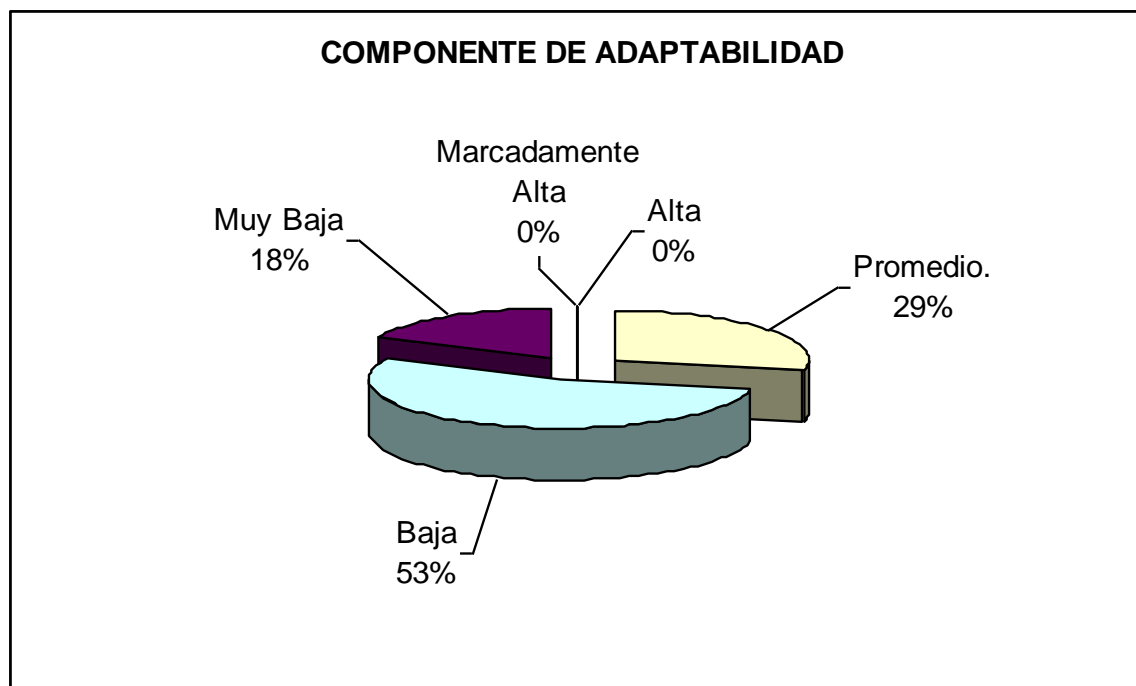
En cuanto a la variable de estudio relacionado al componente interpersonal se ha encontrado que el 47 % presenta cociente emocional muy bajo, el 32 % niveles bajos y solo un 21% presenta un cociente emocional promedio, lo que nos permite indicar que los niveles bajos influyen en la interacción de los líderes con la comunidad en donde pertenezcan, debido a que este componente está relacionado a las habilidades sociales que poseen las personas para interactuar y relacionarse bien con los demás.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente Emocional Interpersonal	0.562**	** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Se puede observar en la prueba de correlación de Spearman que el valor obtenido 0.562, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.01 de significación, por lo que se puede concluir que la correlación es muy significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional Interpersonal, esto se evidencia en que para desarrollar una mayor capacidad de autogestión en la comunidad se requiere de parte de los líderes comunitarios buenas habilidades sociales, es decir, tener la capacidad de comprender, interactuar y relacionarse bien con los demás integrantes de la comunidad, así como habilidades de trabajo en equipo y liderazgo.

GRÁFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL C.E. COMPONENTE DE
ADAPTABILIDAD



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Siendo el componente de adaptabilidad una variable de estudio importante para la solución de problemas de la comunidad se ha encontrado que el 53% presenta cociente emocional bajo, además de un 18% con niveles muy bajos, y solo un 29% tienen cociente emocional promedio, ello estaría influyendo significativamente en las variables estudiadas.

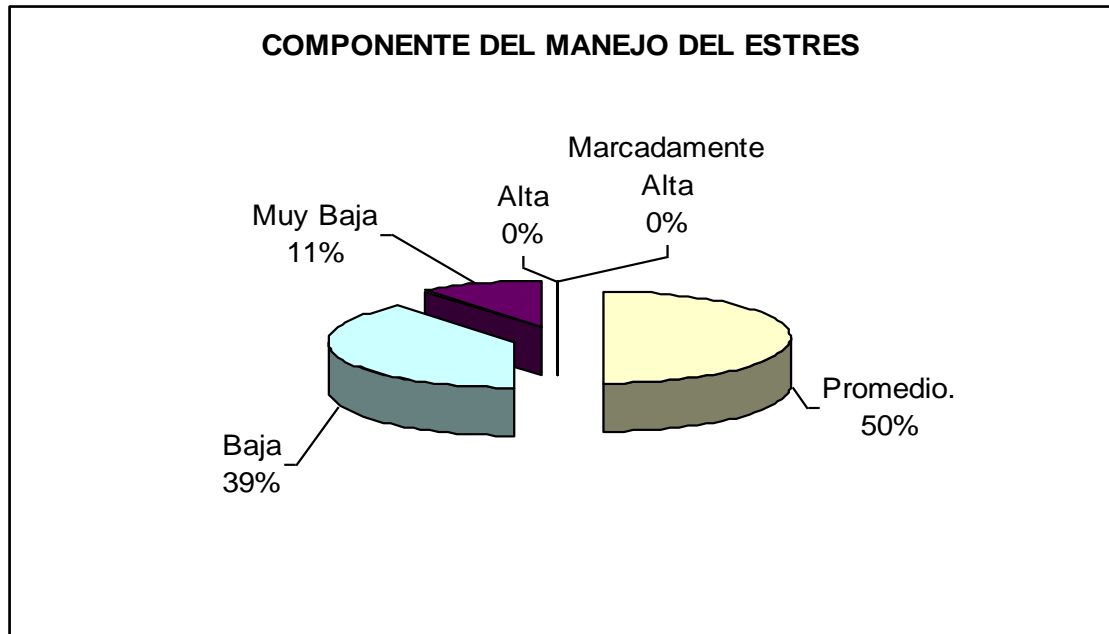
PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente Emocional Adaptabilidad	0.401*	** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, el valor obtenido 0.401, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.05 de significación, lo cual nos lleva a concluir que la correlación es significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional de Adaptabilidad; entonces podemos precisar que los niveles bajos en el cociente emocional de adaptabilidad significa que los líderes presentan dificultades para adecuarse a las exigencias del entorno en el hecho de enfrentar de manera efectiva las situaciones problemáticas de su entorno, con un inadecuado manejo de las dificultades diarias, esta situación afecta en la organización de la comunidad, en la motivación y en la toma de decisiones, afectando significativamente en una adecuada autogestión de la comunidad.



GRÁFICO Nº 5
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL C.E. COMPONENTE DEL
MANEJO DEL ESTRÉS



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Respecto a la variable de estudio relacionado al componente de manejo del estrés se puede observar que un 50% tiene niveles promedio de C.E., pero además existe un significativo 39% y 11% que presenta niveles bajos y muy bajos respectivamente, por los niveles bajos se precisa que los líderes comunitarios presentan poco control de impulsos debido a factores culturales, lo que afecta relativamente en el objeto de la presente investigación.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	AUTOGESTION COMUNYARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente Emocional Manejo del Estrés	0.413*	** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Podemos observar en la prueba de correlación de Spearman que el valor obtenido 0.423, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.05 de significación, por lo que se puede concluir que la correlación es significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional del Manejo del Estrés, ello debido a que en los resultados encontramos entre poco y un nivel promedio de control de impulsos y de tolerancia al estrés, producto de las diferencias que se encuentran en la comunidad, es decir diferencias de opinión, de compromiso y de participación, esta situación no permite que los líderes comunitarios puedan seguir adelante con las metas u objetivos propuestos, lo que se evidencia en la capacidad media de autogestión comunitaria encontrada en los líderes de la comunidad.

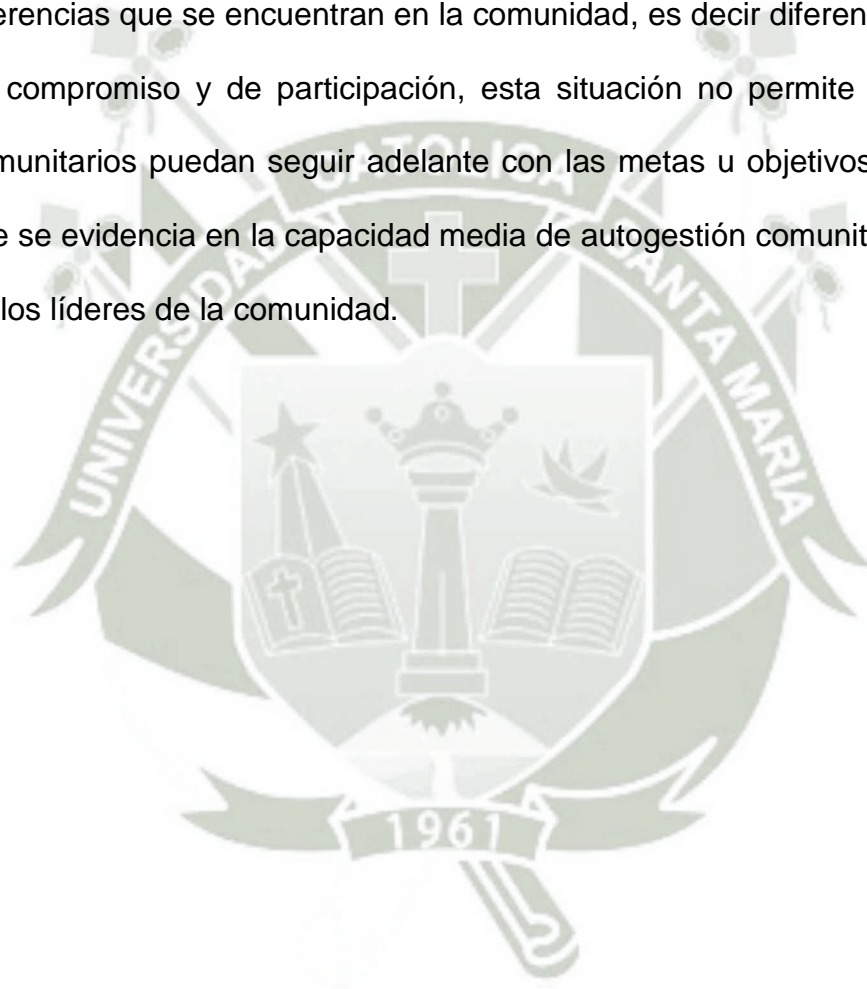
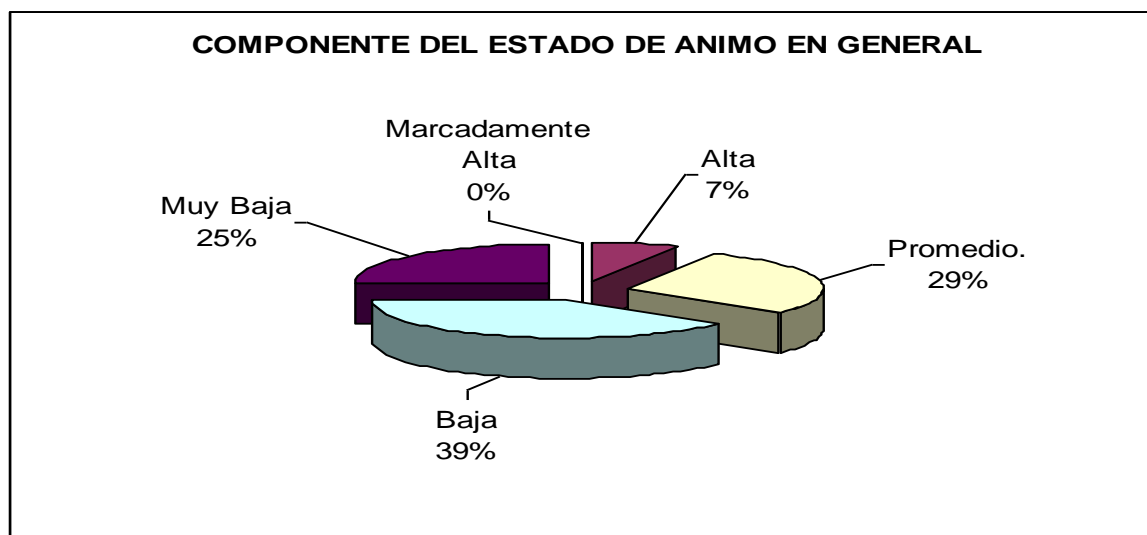


GRAFICO Nº 6
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL C.E. COMPONENTE DEL
ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

En el cuadro anterior relacionado al sub-indicador de estudio, estado de ánimo en general, se puede observar que un 39% tiene un C.E. bajo y un 25% muy bajo, estos niveles bajos dan a entender que es evidente la actitud pesimista predominante en la comunidades objeto de estudio que tiene que ver y se relacionan con las interpretaciones anteriores, y que solo un 29% obtiene un resultado de C.E. promedio lo que influye de manera positiva en los líderes.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente Emocional Ánimo General	0.409*	** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Se puede observar en la prueba de correlación de Spearman que el valor obtenido 0.409, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.05 de significación, por lo que se puede concluir que la correlación es significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional del Estado de Ánimo General, lo que nos da a entender la importancia de la felicidad y el optimismo, es decir, la capacidad de los líderes de disfrutar la vida, la perspectiva que tiene de la vida, ello influye en la motivación, en la interacción con los demás y en la habilidad para solucionar los problemas y ser tolerantes al estrés lo que contribuye a crear una atmósfera edificante y positiva en el desarrollo autogestionario de una comunidad.

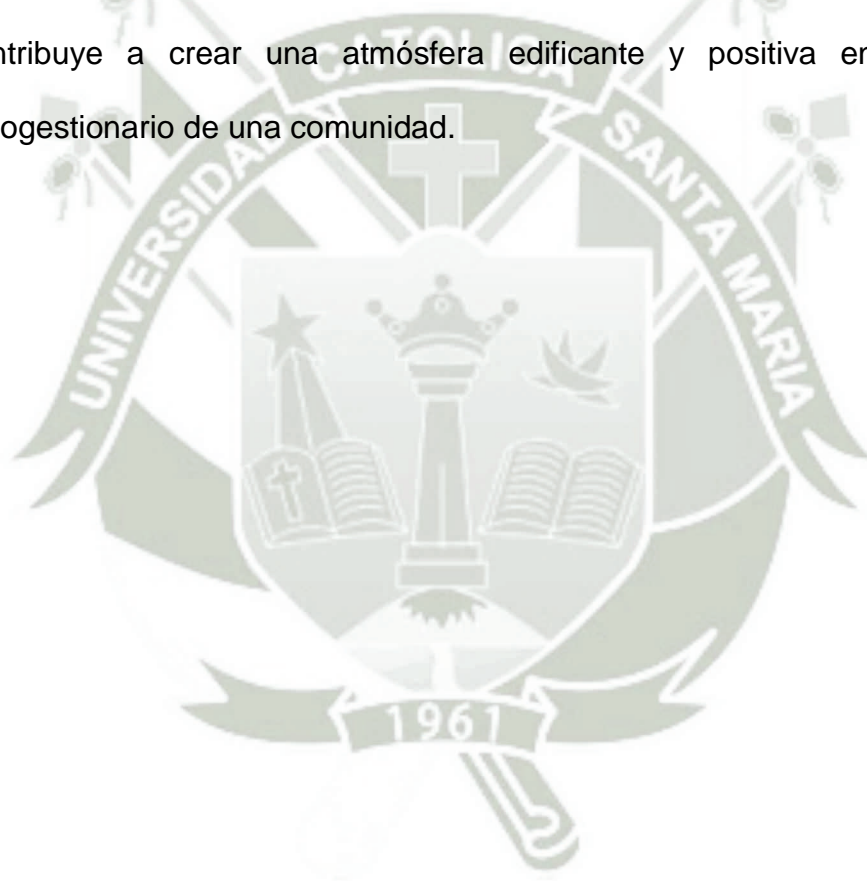
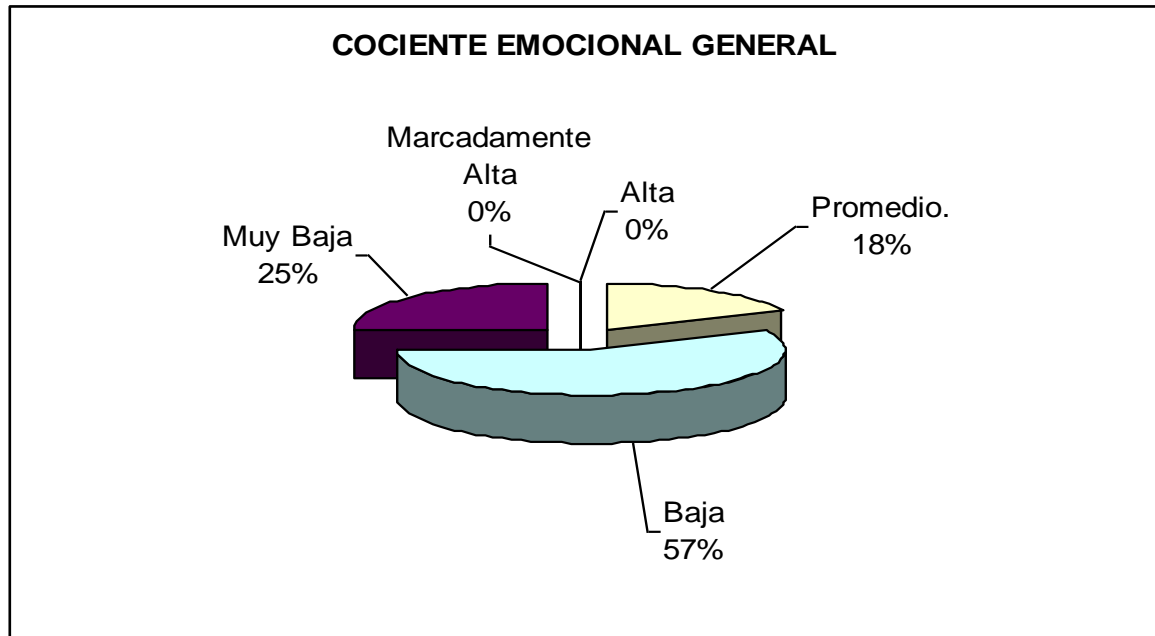


GRÁFICO N° 7
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EL COCIENTE EMOCIONAL
GENERAL



Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Al reunir los resultados anteriores organizados por variables de estudio, descubrimos que en relación al cociente emocional total o general el 57% de la muestra intervenida ha obtenido puntuaciones bajas en cuanto al C.E., además de un 25 %, que presenta niveles muy bajos, unidos los dos resultados nos dan a entender los bajos niveles de inteligencia emocional que manejan los líderes de la comunidades estudiadas lo que influye de manera significativa en los resultados de la presente investigación, pues solo una mínima proporción (18%) presenta niveles promedio de inteligencia emocional, lo que hace insuficiente para el logro de una adecuada autogestión comunitaria lo cual permitiría resultados significativos en bien de su comunidad.

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Cociente emocional General	0.682**	** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Finalmente, de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman observamos que el valor obtenido 0.682, es mayor que el valor crítico correspondiente en el nivel 0.01 de significación, por lo que se puede concluir que la correlación es muy significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional General, esto nos refiere que los niveles bajos de cociente emocional encontrados influyen directamente en la poca capacidad de la comunidad de ser autogestionarios, lo que dificulta llegar a tener un mejor desarrollo comunitario ya que para ser una comunidad con buena capacidad de autogestión comunitaria se requiere que los líderes comunitarios sean personas que se encuentren en contacto con sus sentimientos, es decir se sientan bien consigo mismos, lo que conllevará a un mejor desarrollo de su potencial, además sean personas que entiendan la manera como se sienten los demás, sepan relacionarse con las personas, sepan manejar situaciones estresantes y no pierdan el control, sean realistas, asertivas y tengan una visión positiva de la vida.

CUADRO N° 7
CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES DE AUTOGESTIÓN
COMUNITARIA E INTELIGENCIA EMOCIONAL

VARIABLES	AUTOGESTIÓN COMUNITARIA
COCIENTE EMOCIONAL	0.682**
COMPONENTE INTRAPERSONAL	0.494**
COMPONENTE INTERPERSONAL	0.562**
COMPONENTE ADAPTABILIDAD	0.401*
COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS	0.413*
COMPONENTE ÁNIMO GENERAL	0.409*

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor. UCSM – 2016.

Prueba estadística: Correlación de Spearman (**) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); (*) La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Haciendo un análisis de acuerdo al objetivo de estudio, respecto a la relación existente entre los factores psicosociales presentes y la autogestión comunitaria encontramos que de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman los valores obtenidos son significativos, lo que demuestra la relación existente entre los factores psicosociales, expresadas en la inteligencia emocional de los líderes de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura y su capacidad de autogestión comunitaria, es decir que el conjunto de habilidades no cognoscitivas, capacidades y competencias psicosociales tienen relación e influyen en la capacidad de la comunidad para organizarse a fin de defender sus intereses de manera efectiva, autónoma y sostenida y que permita el logro de su propio desarrollo, lo que demuestra como cierta la hipótesis planteada en la presente investigación.

DISCUSIÓN

- Los resultados encontrados guarda relación con la investigación realizada por **Claudia Hanny Acosta Zea y Cléber Nelson Chambilla Aarón (2001)**, quienes realizaron un estudio sobre “Factores psicosociales y su relación con la satisfacción personal en madres pertenecientes al programa del vaso de leche del distrito de Sachaca”, donde concluyen, como en la presente investigación, que existe relación entre los factores psicosociales con la satisfacción familiar general y sus áreas, evidenciando que los factores psicosociales influyen de manera significativa.
- Nuestra actualidad ha estado dominada por la importancia frecuentemente proclamada de la inteligencia cognoscitiva. Sin embargo, las personas muy inteligentes, con altos cocientes intelectuales, no siempre tienen éxito al enfrentar las exigencias del entorno y de la vida en general; esto significa que se debe dar un nuevo sentido al concepto tradicional de inteligencia, donde se deberá incluir la creatividad, el talento para la organización, el entusiasmo, la motivación, la destreza psicológica, etc., es decir, todas las aptitudes emocionales.
- En relación a los resultados encontrados podemos señalar la importancia de las capacidades emocionales en el comportamiento de las personas y en el impacto para con su entorno social hecho que ambien es corroborado en la investigación realizada por **Ana María Corrales Aquice y Ana María Torres Rivera (1996)**; quienes realizaron un estudio relacionado a “Factores Psicosociales como agentes que predisponen al desarrollo de la agresión”, estudio realizado en el Instituto de “San Luis Gonzaga” del

INABIF y en la asociación Peruano-Alemana “Nuestro hogar”, donde concluyeron que existe correlación positiva y perfecta entre la agresión y la extroversión, entre la inestabilidad y la agresión y entre el psicoticismo y la agresión.

- Los resultados de la presente investigación nos indican que existe una correlación significativa entre los factores psicosociales evidenciados a través de la inteligencia emocional de los líderes comunitarios de las zonas en riesgo social del distrito de Yura y la capacidad de autogestión comunitaria, lo que resalta la importancia de la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del entorno comunitario así como un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en la capacidad de autogestión de la comunidad, es decir en sus procesos de organización comunitaria, liderazgo, motivación, en la toma de decisiones, en la planificación comunitaria, en sus procesos de comunicación, en la claridad y coherencia de sus metas, es decir en la forma de que sean ellos los propios actores de su desarrollo en procura de lograr una mejor calidad de vida.
- El cambio social puede lograrse a través de cualquiera de las partes que interactúan para optimizar su congruencia o interacción; desde la persona, incrementando sus recursos adaptativos e interactivos (inteligencia emocional), desde el sistema o contexto, disminuyendo o flexibilizando sus requerimientos funcionales o aumentando sus posibilidades adaptativas

socialmente aceptadas (Organización comunitaria) y la relación entre personas y sistema, la opción psicosocial. Es por esta razón que en todo sistema social hay recursos y potencialidades por desarrollar: poder político, poder psicológico, liderazgo, expectativas positivas, interacciones, relaciones, apoyo mutuo, cohesión social, etc.; El objetivo de la acción social es crear y desarrollar recursos (desarrollo de liderazgo, organización política y desarrollo organizativo o comunitario, etc.). por ello la creación de recursos para la autogestión comunitaria requiere del desarrollo de recursos humanos, liberación de liderazgo y potencial político e iniciativa personal y organizativa, es decir, de factores psicosociales que permitan que las personas que se encuentren en contacto con sus sentimientos, se sientan bien consigo mismos lo que conllevará a un mejor desarrollo de su potencial, además sean personas que entiendan la manera como se sienten los demás, sepan relacionarse con las personas, sepan manejar situaciones estresantes y no pierdan el control, sean realistas, asertivas y tengan una visión positiva de la vida.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los factores psicosociales presentes en la autogestión comunitaria son los relacionados a las capacidades emocionales que influyen en el comportamiento de las personas en relación a su entorno social, como son su capacidad emocional interpersonal, intrapersonal, la adaptabilidad a su entorno social, manejo del estrés y su estado de ánimo en general; los cuales influyen en la confianza de los líderes comunitarios para la realización de la planificación, organización y sus proyectos comunitarios y por ende en su capacidad de Autogestión Comunitaria.

SEGUNDO: Las comunidades en riesgo social del distrito de Yura Cono Norte, han alcanzado una capacidad media de Autogestión Comunitaria, esta situación es insuficiente, pues no permite lograr cambios significativos y relevantes en las comunidades que representan, ya que se requiere mayor capacidad de Autogestión para alcanzar un desarrollo más relevante y sostenible.

TERCERA: Finalmente se puede concluir que la correlación es muy significativa entre la Autogestión Comunitaria y el Cociente Emocional General, es decir que la baja capacidad emocional encontradas en los líderes comunitarios influyen directamente en la insuficiente capacidad de la comunidad de ser autogestionarios, esta situación dificulta llegar a tener un mejor desarrollo

comunitario más sostenible en las comunidades en riesgo social
objeto de la presente investigación.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Los gobiernos locales y regionales deben promover proyectos sociales orientados al desarrollo de comunidades autogestoras, que ayuden a generar condiciones personales y relaciones sociales cooperativas en que, manteniendo la comunidad y pertenencia, propicien que los integrantes de la comunidad desarrollen condiciones para mejorar las capacidades de autogestión comunitaria.

SEGUNDA: En la intervención en una comunidad en riesgo social, se debe dar mayor importancia a los factores psicosociales y a la asociación social que faciliten la interacción y el fortalecimiento del sentimiento de pertenencia al grupo social como vías para la participación en un esfuerzo colectivo para empoderarse o para generar organización social en torno a objetivos comunes que cohesionen y orienten la acción colectiva hacia un cambio social positivo a través del desarrollo de capacidades de autogestión en la comunidad.

TERCERA: Las organizaciones públicas o privadas que operan en comunidades en crecimiento o en riesgo social, deben orientar sus programas de intervención al desarrollo del recurso humano existente en las comunidades de dos formas; primero generar recursos de ayuda para enfrentar las dificultades propias, como el entrenamiento en habilidades sociales o ayudar a resolver la de otros a través de programas de voluntariados; segundo generar

recursos y capacidades dirigidas al desarrollo humano, a través de escuela de padres, programas para mejorar las relaciones sociales, fomento de redes de apoyo y participación local, promoción del asociacionismo, el deporte o la salud.

CUARTA: Los líderes comunitarios deben promover su fortalecimiento y capacitación para que así puedan influir positivamente en su comunidad, en la organización de sus miembros y en su desarrollo, insistiendo en la necesidad de la participación de las personas, en el apoyo a sus cualidades positivas y en el fomento de sus capacidades, es decir, en el fortalecimiento de todos los integrantes de la comunidad para que logren por sí mismos transformaciones positivas que mejoren su calidad de vida y su acceso a bienes y servicios de la sociedad a la cual pertenecen.

QUINTA: El Estado a través de las municipalidades o gobiernos regionales, las ONGs, así como las universidades públicas y privadas, deben orientar sus acciones de intervención en las comunidades en riesgo social, a entrenar a los líderes o representantes de la comunidad en la elaboración de proyectos de desarrollo que ayude a diseñar y realizar una acción social efectiva, a través de la aplicación de técnicas y estrategias ajustadas a los objetivos perseguidos por la comunidad.

PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIAL-COMUNITARIA

1. Nombre del Proyecto

“Fortalecimiento de la Autogestión Comunitaria en líderes de comunidades en riesgo social del Distrito de Yura”

2. Descripción general del Proyecto

El presente proyecto está orientado al empoderamiento de los líderes comunitarios a través del desarrollo de sus capacidades, en la promoción de un cambio en la concepción que la gente tiene de sí misma y de su medio, en liberar sentimientos de dependencia, insignificancia y subvaloración, aumentando su autoestima, devolviéndoles la confianza en sus propias fuerzas.

Además el proyecto fortalecerá su capacidad de autogestión a través de la potenciación del tejido social organizativo propio de las comunidades, que lleva a un empoderamiento colectivo y a generar alianzas estratégicas con otros actores sociales, no solamente en pro de sus planes de desarrollo particulares, sino también para incidir en las estructuras de poder local, con el fin de exigir derechos, defender intereses y alcanzar una mayor equidad y justicia social.

3. Diagnóstico del problema sobre el que intervendrá:

Se ha encontrado que los líderes de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura tienen una capacidad media de Autogestión Comunitaria, lo cual no permite lograr cambios significativos y relevantes en su comunidad y por ende no les permite alcanzar un desarrollo más sostenible.

A su vez se ha encontrado que existe una correlación significativa entre la Autogestión Comunitaria y los factores psicosociales representados en la

inteligencia emocional de los líderes comunitarios, lo que indica que los niveles bajos de inteligencia emocional de los líderes comunitarios influye directamente en la poca capacidad de la comunidad de ser autogestionarios, lo cual dificulta que la comunidad llegue a tener un mejor desarrollo comunitario.

4. Ubicación

Provincia : Arequipa

Distrito : Yura

Comunidad : El Altiplano, Hijos de Ciudad de Dios, Camineros Obreros, APIAR, Villa Cristo, Ciudad de Dios y El Triunfo.

5. Duración del Proyecto

Fecha de Inicio	Fecha de Término	Total de meses / días
01/04/2017	15/12/2017	09 meses

6. Organización Ejecutora

Nombre de la organización representante: Universidad Católica de Santa María – Escuela de Postgrado.

Nombre de las organizaciones asociadas: Aldeas Infantiles SOS Perú – Programa Arequipa.

7. Destinatarios o beneficiarios

	Directos	Indirectos
Número	28 líderes Comunitarios de 07 Comunidades en riesgo social del Distrito de Yura.	333 niños, niñas y sus familias del servicio de F.F. de Aldeas Infantiles SOS Perú – Arequipa.

Rol de los Beneficiarios en el proyecto	Atención directa de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.	
---	---	--

8. Problema que pretende resolver: Justificación

La limitada capacidad de Autogestión Comunitaria de los líderes, lo cual no permite lograr cambios significativos y relevantes en sus comunidades es decir un desarrollo más sostenible.

Además el proyecto pretende resolver los bajos niveles de inteligencia emocional, es decir las habilidades, actividades, capacidades y competencias que determinan el comportamiento de una persona; la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia, necesarias para comunidades autogestionarias.

Finalmente la necesidad de brindar servicios que estén orientados al desarrollo de comunidades autogestoras, que ayuden a generar condiciones personales y relaciones sociales cooperativas que propicien que los integrantes de la comunidad desarrollen condiciones para mejorar las capacidades de autogestión comunitaria.

9. Enfoque que orienta su proyecto y estrategias que sustentan la intervención

El presente proyecto de intervención parte de la concepción de desarrollo humano sostenible el cual consiste en promover procesos que rescaten el saber popular, la recuperación de valores, la optimización de los recursos locales, que potencien las capacidades, habilidades y destrezas de las personas (Factores psicosociales) y los grupos de tal manera que se conviertan en gestoras, dinamizadoras, en protagonistas de su propio desarrollo. Además tiene un enfoque integral y

sistémico pues considera todos los elementos que la conforman (personas, instituciones, naturaleza, etc.) en su articulación.

Parte del concepto general de comunidad (rural o urbana) el cual refiere a una colectividad heterogénea, con normas y valores diferentes, con historias construidas desde diversas subjetividades, intereses y metas particulares, entre otros.

Al realizar cualquier tipo de intervención en una comunidad es necesario partir de la diversidad de grupos que existen, diferenciados no sólo por edad o sexo, sino también por motivaciones e intereses: niños/as, adolescentes, mujeres, productores, obreros, grupos religiosos, afiliaciones políticas, entre muchos otros.

10. Objetivos

Los objetivos y los resultados o productos que se espera lograr con el proyecto en el plazo previsto son los siguientes.

Objetivo	Resultados		
	Nº 1	Nº 2	Nº 3
1. Promover condiciones personales y relaciones sociales cooperativas que propicien mejorar la capacidad de Autogestión Comunitaria.	28 líderes comunitarios capacitados en inteligencia emocional.	28 líderes comunitarios mejoran su inteligencia emocional	
2. Fortalecer la organización y participación de los miembros de la comunidad que cohesionen y orienten la acción colectiva hacia un cambio social positivo.	28 líderes comunitarios capacitados en Gestión Comunitaria.	07 comunidades cohesionadas mejoran organización y participación en el distrito de Yura.	Conformación de 01 Asociación de Hogares Comunitarios SOS.

3. Entrenar a los líderes comunitarios en la elaboración de proyectos de desarrollo que permita una autogestión más efectiva.	28 líderes comunitarios capacitados en la elaboración de proyectos de desarrollo	Líderes comunitarios gestionan 01 proyecto de desarrollo con el gobierno local	
4. Potenciar el tejido social organizativo de las comunidades a través del empoderamiento colectivo y generando alianzas estratégicas con otros actores sociales.	Conformación de una mesa concertada para el desarrollo comunitario en el distrito de Yura	Integrantes de la Mesa concertada implementan un plan de trabajo.	Líderes gestionan 03 alianzas estratégicas.

11. Actividades, Metas y Cronograma

Identificar para cada resultado las actividades a realizar y las metas que se espera alcanzar.

OBJETIVO 1: Promover condiciones personales y relaciones sociales cooperativas que propicien mejorar la capacidad de Autogestión Comunitaria.											
Resultados	Actividades	Metas	Cronograma								
			M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9
28 líderes comunitarios capacitadas en inteligencia emocional.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de 01 plan de capacitación en Inteligencia emocional. Implementación del Plan de Inteligencia Emocional. Evaluación y monitoreo del plan de Inteligencia Emocional. 	01 plan	X							X	

28 líderes comunitarios mejoran su inteligencia emocional	• Elaboración de Cronograma sesiones individuales para el entrenamiento de la I.E.	01 cronograma	X										
	• Realización de Sesiones individualizadas con un Coach para 7 líderes comunitarios.	08 Sesiones por Líder		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	• Elaboración de informe de progreso de sesiones.	07 informes											X

OBJETIVO 2: Fortalecer la organización y participación de los miembros de la comunidad que cohesionen y orienten la acción colectiva hacia un cambio social positivo.

Resultados	Actividades	Metas	Cronograma										
			M	M	M	M	M	M	M	M	M		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
28 líderes comunitarios capacitados en Gestión Comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de 01 plan de capacitación en Gestión Comunitaria. • Implementación del plan de capacitación en Gestión Comunitaria. • Evaluación y monitoreo del plan de capacitación en Gestión Comunitaria. 	01 plan	X										
07 comunidades cohesionadas mejoran organización y participación en el distrito.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de planes de trabajo de 07 comunidades en riesgo. • Realización de 01 marcha de sensibilización y concientización. 	07 planes 01 marcha				X					X		

Conformación de 01 Asociación de Hogares Comunitarios SOS.	• Realización de reuniones para la conformación de la Asociación	04 reuniones					X	X				
	• Elección de la junta directiva de la Asociación.	01 Junta directiva								X		
	• Inscripción de la Junta Directiva	01 libro de actas									X	

OBJETIVO 3: Entrenar a los líderes comunitarios en la elaboración de proyectos de desarrollo que permita una autogestión más efectiva.

Resultados	Actividades	Metas	Cronograma									
			M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	
28 líderes comunitarios capacitados en la elaboración de proyectos de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de 01 plan de capacitación en elaboración de proyectos de desarrollo. • Implementación del plan de capacitación en elaboración de proyectos de desarrollo. • Evaluación y monitoreo del plan de capacitación en elaboración de proyectos de desarrollo. 	01 plan					X		X	X		
Líderes comunitarios gestionan 01 proyecto de desarrollo con el gobierno local	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones para la elaboración de proyecto de desarrollo. • Presentación de proyecto a gobierno local. • Seguimiento del proyecto insertado a gobierno local. 	01 proyecto 01 oficio de entrega								X	X	X X

OBJETIVO 4: Potenciar el tejido social organizativo de las comunidades a través del empoderamiento colectivo y generando alianzas estratégicas con otros actores sociales.

Resultados	Actividades	Metas	Cronograma
------------	-------------	-------	------------

			M	M	M	M	M	M	M	M	M
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Conformación de una mesa concertada para el desarrollo comunitario en el distrito de Yura	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones para la Conformación de la mesa. Reconocimiento del gobierno local de la mesa concertada. 	01 mesa concertada			X	X		X			
Integrantes de la Mesa concertada implementan un plan de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de 01 plan de trabajo. Implementación del plan de trabajo. Realización de una campaña de movilización. 	01 plan 01 campaña						X		X	X
Líderes gestionan 03 alianzas estratégicas.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de un mapeo de organizaciones de la comunidad. Visitas a organizaciones para gestionar alianzas estratégicas. Firma de alianzas con tres organizaciones estratégicas 	01 mapeo 100% de visitas realizadas 03 alianzas					X	X		X	X

12. Presupuesto y Financiamiento

Rubros	Cantidad	Costo unitario	Total	Financiamiento	
				Aldeas Infantiles SOS	UCSM
Recursos humanos	4	1,400.00	50,400.00	X	
Asesoría Externa	1	2,000.00	18,000.00		X
Computadora multimedia	2	1,500.00	3,000.00	X	

Impresora	1	400.00	400.00	X	
Material impreso evaluación	56	2.00	112.00	X	
Material impreso informes	56	3.00	168.00	X	
Movilidad	4	50.00	1,800.00	X	
Local	04	400.00	1,600.00	X	X
Material para talleres	9	100.00	900.00		
Refrigerio para talleres	9	140.00	1,260.00	X	
Material de difusión	3 millares	160.00	480.00	X	
Sistematización	01 millar		2,800.00	X	
Total			80,860.00		

13. Responsabilidades que asumen las organizaciones y/o instituciones que participan en la ejecución del proyecto

Responsabilidad	Institución	Organización	Unidad, Oficina / Persona Responsable
Asesoría Técnica	UCSM		Unidad de Postgrado
Administrativa		Aldeas Infantiles SOS	Director(a) Aldeas Infantiles SOS
Ejecutiva / Operativa		Aldeas Infantiles SOS	Facilitadores

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Alarcón, R. (1980). Boletín del Instituto Pedagógico Nacional. Lima.
- Conferencia Internacional de Servicio Social. Desarrollo de Comunidades Urbanas y Rurales. Publicado por Comité Brasileño de la conferencia Internacional, Brasil. 1992.
- Deajuriaguerra, J. (1993}. .Manual de Psiquiatría infantil. España: Massan
- Dieguez, Alberto José. La Intervención Comunitaria, Experiencias y Reflexiones, Ed. Espacio, 1ra Ed. , Buenos Aires , Argentina. 2000.
- Educare. Capacitación: Inteligencia Emocional. México. 2001
- Fairlie, A y Frisancho, D. (1998-}. Revista de Investigación en Psicología: Teoría de las interacciones familiares. Perú: Círculo de estudios avanzada. (Vol. I, No 2, pp 41 - 74)
- Flora Tristán. Centro de la mujer peruana. (1997). La mujer peruana en cifras. Perú
- Galey, N y otros. (1985). Mujer y desarrollo. Perú: Flora Tristán. Centro de la mujer peruana, serie experiencias de desarrollo popular.
- García, A. (1991}. La experiencia del Vaso de Leche. Perú.
- Goleman D: Inteligencia Emocional. (1995) New York: Bantam Books.2000.
- Gómez, Jacinto Luis. Psicología Social. Ed. Pirámide S.A., Impreso en Label, Madrid, España. 2000.

- Julio Ernesto Paredes Núñez, Manual para la formulación de Proyectos, UCSM, 3ra Ed. , Arequipa 2010.
- Maya Jariego, Isidro. Estrategias de Intervención Psicosocial, Ed. Pirámide, Impreso en Lavel S.A., Madrid. 2007.
- Morales, Francisco. Psicología Social. Ed. M. Graw-Hill. 1ra Ed. España 1994.
- Portugal Catacora, L. (1996). Psicología Social. Arequipa, Perú: UNSA Arequipa.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Sobre el Desarrollo Humano 2004, Ediciones mundi prensa, Barcelona, 2004.
- Sánchez, Vidal Alipio. Manual de Psicología Comunitaria. Ed. Pirámide, Madrid, España. 2007.
- UNICEF - INEI (1995). Estado de la niñez, adolescente y la mujer en el Perú. INEI.



ANEXOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA

1.1 Enunciado del Problema

Factores Psicosociales relacionados con la Autogestión Comunitaria en los líderes de comunidades en riesgo social del distrito de Yura, Arequipa - 2016

1.2 Descripción del problema

1.2.1 Campo, Área y Línea de Acción

- a. **Campo** : Ciencias Sociales
- b. **Área** : Gestión del Desarrollo y Gerencia Social
- c. **Línea** : Autogestión Comunitaria

1.2.2 Análisis de Variable

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Factores Psicosociales	Inteligencia Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Componente intrapersonal • Componente Interpersonal • Adaptabilidad • Manejo del estrés • Estado de ánimo general
Autogestión	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo

Comunitaria	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Proceso de influencia • Ambiente físico y disponibilidad de recursos • Procesos de control
	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de comunicación • Toma de decisiones • Claridad y Coherencia en la dirección

1.2.3 Interrogantes básicas

- ¿Cuáles son los factores psicosociales presentes en la autogestión de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura?
- ¿Determinar la capacidad de Autogestión Comunitaria alcanzados en las comunidades en riesgo social del distrito de Yura?
- ¿Cuál es la relación entre los Factores Psicosociales y la capacidad de Autogestión Comunitaria alcanzada en los participantes de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura?

1.2.4 Tipo y Nivel del problema

El tipo de problema a investigar es de campo

El nivel es descriptivo, relacional y coyuntural.

1.3 Justificación

La razón por la cual se ha elegido el presente tema de investigación es debido a que actualmente se está impulsando los procesos de descentralización, potenciado los espacios de participación ciudadana, lo cual depende de cómo esté preparada la población para asumir esta responsabilidad y efectivamente lograr el desarrollo de sus comunidades.

La importancia de este estudio implica conocer y explicar por qué algunas comunidades no pueden acceder a una mejor calidad de vida, tal vez sea por falta de espacios u oportunidades o más bien entender qué tanto influye las características psicosociales de las personas en la realización de proyectos o en las propuestas de intervención que puedan mejorar la problemática hallada.

De igual manera observamos que existen programas como las de Aldeas Infantiles SOS, de las municipalidades y centros de salud, que promueven el desarrollo de capacidades para el logro de una mejor calidad de vida, pero no hay estudios que detallen la temática propuesta por esta investigación.

Finalmente, el estudio pretende ser de utilidad para que a través de las propuestas de autogestión comunitaria, se logre una correcta utilización de sus activos, sean estos recursos humanos,

físicos, naturales y financieros en sinergia con los recursos de actores o instituciones externas a la comunidad, fortaleciendo los esfuerzos individuales de las partes y permitiendo la optimización y adecuado uso de los mismos.



MARCO CONCEPTUAL

2.1. AUTOGESTIÓN COMUNITARIA [1]

La autogestión comunitaria, es una gestión de la comunidad, que ocurre como consecuencia de transformar la espiral descendente de la pobreza en espirales ascendentes de desarrollo. La fuente de la autogestión comunitaria es el cambio de una visión fatalista de la pobreza, sólo como suma de carencias, a una visión esperanzadora, como generadora del impulso necesario para el desarrollo.

La autogestión comunitaria es, entonces, el canal a través del cual el potencial infinito inherente del ser humano se encauza hacia el logro de una vida digna a través de mejorar la calidad de vida de cada uno de los moradores, de acuerdo a sus propios objetivos, metas y con el apoyo solidario de sus semejantes.

La terminología “Auto” es un prefijo que significa “uno mismo”, o “por sí mismo” y Gestión se define como administrar o también como hacer diligencias para conseguir algo, como puede ser un producto, bien o servicio. Pero autogestionario no significa autosuficiente. La idea de autogestión persigue el poder para decidir por sí mismo sobre las decisiones que le afectan.

Con lo expuesto, Autogestión es un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o necesidades básicas que lo son propios y que a través de una organización

permita defenderlos expresándolos con efectividad en la práctica cotidiana, basándose en una conducción autónoma y en una coordinación con los intereses y acciones de otros grupos, este concepto por supuesto que lleva implícito de planificación, democracia participativa y desarrollo sustentable.

La autogestión comunitaria es una herramienta eficaz probada que exalta la utilización de los mejores valores del individuo y de los grupos, situándolos en mejor posición para enfrentar y resolver sus problemas comunes.

Entendemos como autogestión todas las opciones de auto organización social y comunitaria donde la comunidad misma, ya sea sindical, cooperativa, campesina, de mujeres, jubilados, marginados y de cualquier otro sector social oprimido en nuestra sociedad, tome en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades. Para ello se tienen una serie de principios prácticos que encierran el funcionamiento básico de una sociedad autogestionaria:

- Democracia Directa
- Acción Directa
- Apoyo Mutuo
- Extensión
- Formación

a) Democracia directa:

Son los interesados mismos los que toman sus decisiones, sin delegar en intermediarios la responsabilidad de decidir sobre sus asuntos.

Preponderando el consenso como la forma predominante en la toma de acuerdos, y solo en casos extremos recurrir a la votación, evitando el "mayoriteo" y permitiendo, en lo posible, posiciones propias a las minorías.

b) Acción directa:

Si son los interesados mismos los que toman sus decisiones sin intermediarios, en la acción directa son también ellos mismos los que gestionan sus propios acuerdos, también sin intermediarios.

c) Apoyo mutuo:

Desarrollar el concepto de solidaridad como principio ético de funcionamiento en todas las instancias en las que participemos y asesoremos empezando por nosotros mismos.

d) Extensión:

El crecimiento en nuestra práctica de estos principios autogestionarios, tanto en la comunidad, extendiendo su influencia en el ámbito sectorial, como por provincias, regiones, así como la aplicación de los principios autogestionarios en nuestra propia intimidad, no podemos manejar la autogestión en la comunidad siendo unos tiranos e intolerantes en la intimidad de las familias, los compañeros o los miembros de la organización.

[1] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Sobre el Desarrollo Humano 2004, Ediciones mundi prensa, Barcelona, 2004.

e) Formación:

El estudio y la actualización permanente nos permitirán manejar un mayor número de alternativas a valorar en la toma de decisiones.

Estos cinco principios básicos de la práctica autogestionaria, que adaptados a las circunstancias particulares de cada caso, son aplicables en cualquier instancia organizativa, desde el pequeño grupo, el barrio, la comunidad, el pueblo y la sociedad misma, anotando que ninguno es prioritario sobre los demás, y no son sacrificables unos en función de otros, son cinco y se toman juntos.

La autogestión, es un proyecto a largo plazo, quedando claro que los medios tienen que estar de acuerdo con los fines, por ello ninguna lucha puede tener éxito si no es consciente y si no persigue un fin concreto y definido.

2.2. EL PROCESO DE AUTOGESTIÓN COMUNITARIA [2]

La autogestión es un proceso integral de fortalecimiento organizativo, secuencia en las acciones y una capacitación continua, que es robustecer las propias capacidades antes, durante y después de la entrega del bien adquirido, descubriendo las capacidades, destrezas, habilidades individuales, directivas y de grupo de la población. La autogestión comunitaria se conduce con autonomía en coordinación con los intereses y acciones con otros grupos. Ya que este proceso se genera al romper la dependencia y marginación previas para crear un espacio propio de

representación, defensa y coordinación, la autogestión comunitaria conduce necesariamente a la conquista gradual de poder económico, social y político.

La autogestión comunitaria comienza, se desarrolla y culmina transformando la actitud, disposición de los miembros de la comunidad hacia sí mismos y hacia los demás. La autogestión comunitaria no debe ser un episodio que brille fugazmente en la vida de una comunidad para luego desaparecer, la idea es lograr cambios que sean permanentes, por ello es imprescindible el proceso de sustentabilidad, para ello planteamos dos formas:

Por un lado, debemos preservar el ecosistema, garantizando los recursos naturales a las generaciones futuras. Por otra parte, el proceso debe ir ganando una estabilidad cada vez mayor, a fin de asegurar su continuidad, ya que la comunidad debe tener una imagen de sustentabilidad de los proyectos a ellos entregados, para poder negociar en el futuro con el resto de la sociedad u otras instituciones otro tipo de apoyo. Resultado que ha de ser el logro de la coordinación y el poder necesarios para proponer e impulsar la descentralización del Estado en esa comunidad, a través de contar con una visión y misión para llenar los vacíos que las instituciones relacionadas no pueden acceder a este tipo de necesidades comunitarias.

La autogestión cuenta para su implementación en la comunidad con la Planificación alternativa, aspecto práctico del trabajo comunitario. La autogestión comunitaria, como práctica social, es un sistema de planificación alternativo que opera en la propia comunidad, poniendo en práctica actividades conjuntas en torno a intereses compartidos implica conocer la

[2] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe Sobre el Desarrollo Humano 2004, Ediciones mundi prensa, Barcelona, 2004.

realidad desear un cambio positivo, idear un futuro mejor; definir las acciones necesarias para alcanzar esas metas definiendo el camino que facilita lo deseado para construir la organización adecuada que haga realidad esta meta.

El sistema de planificación alternativo es un instrumento ajustable y flexible oponiéndose a las actitudes sociales nefastas, como el fatalismo, la resignación y la improvisación. La planificación alternativa ha demostrado ser una eficaz herramienta educativa, comunicativa, organizativa que puede transformarse en un instrumento técnico político en poder de las comunidades.

2.3. EL SUSTRATO PSICOSOCIAL DE LA COMUNIDAD [3]

La literatura psicosocial comunitaria ha estudiado este tema y ha señalado algunos aspectos que permiten responder las preguntas o, al menos, encaminarlas hacia algunos aspectos que pueden ser considerados como expresión de una comunidad. Por ejemplo, la cohesión entre los miembros, característica propia de los grupos, particularmente de aquellos organizados y con un cierto tiempo de funcionamiento. Esa cohesión se expresa en la solidaridad, la unión entre personas de la comunidad que pueden ayudarse en tareas difíciles o pesadas, en momentos de peligro o de necesidad: la forma de conocimiento y de trato que se da entre sus miembros.

En efecto, muchas de las personas de una comunidad tienen trato frecuente entre sí, otras son conocidas de vista y, en general, se tiene una idea sobre

quién es quién, dónde vive, qué hace. Y cuando no es así, la identificación del sector de procedencia (ya sea un barrio, un vecindario, una aldea, o el departamento o la sección, si se trata de una organización) otorga consideración y respeto. Asimismo, y por ese conocimiento dado por la cercanía y por la historia compartida, también las antipatías y los rechazos se fundamentan en conflictos y sucesos específicos. Es decir que es difícil la indiferencia. La existencia de redes de apoyo social para fines benéficos, deportivos, culturales, laborales, así como formas de organización específicas (grupos organizados), pueden ser otro aspecto.

Un aspecto fundamental es la conciencia, no sólo aquella inherente al sentido de comunidad, sino igualmente la referida a las circunstancias de vida compartidas. Este es un aspecto particularmente importante por cuanto quizás el aspecto más identificador de la comunidad es ese reconocerse como participantes en un proceso históricamente vivido, que afecta a todos, a pesar de las múltiples diferencias que puede haber entre las personas que constituyen la comunidad y, además, justamente por esa diversidad.

2.4. DEFINICIÓN DE COMUNIDAD [4]

Una comunidad es un grupo en constante transformación y evolución (su tamaño puede variar), que en su interrelación genera un sentido de pertenencia e identidad social, tomando sus integrantes conciencia de sí como grupo, y fortaleciéndose como unidad y potencialidad social.

[3] Sánchez, Vidal Alipio. Manual de Psicología Comunitaria. Ed. Pirámide, Madrid, España. 2007.

La comunidad es, además, un grupo social histórico, que posee una cierta organización, cuyos grados varían según el caso, con intereses y necesidades compartidos; que tiene su propia vida, en la cual concurre una pluralidad de vidas provenientes de sus miembros; que desarrolla formas de interrelación frecuentes marcadas por la acción, la afectividad, el conocimiento y la información. No debe olvidarse que, como parte de su dinámica, en esas relaciones internas puede también llegar a situaciones conflictivas conducentes a su división, su disgregación y a la pérdida de identidad.

2.5. ASPECTOS CONSTITUTIVOS DEL CONCEPTO DE COMUNIDAD [5]

Aspectos comunes, compartidos:

- Historia.
- Cultura.
- Intereses, necesidades, problemas, expectativas socialmente construidos por los miembros del grupo.

Un espacio y un tiempo (Montero, 1998a; Chavis y Wandersman, 1990).

Relaciones sociales habituales, frecuentes, muchas veces cara a cara (Montero, 1998a; Sánchez, 2000).

Interinfluencia entre individuos y entre el colectivo y los individuos (McMillan y Chavis, 1986).

[4- 5] Sánchez, Vidal Alipio. Manual de Psicología Comunitaria. Ed. Pirámide, Madrid, España. 2007.

Una identidad social construida a partir de los aspectos anteriores.

Sentido de pertenencia a la comunidad.

Desarrollo de un sentido de comunidad derivado de todo lo anterior.

Un nivel de integración mucho más concreto que el de otras formas colectivas de organización social, tales como la clase social, la etnia, la religión o la nación (Montero, 1998a).

Vinculación emocional compartida (McMillan y Chavis, 1986; León y Montenegro, 1993).

Formas de poder producidas dentro del ámbito de relaciones compartidas (Chavis y Wandersman, 1990).

Una comunidad, entonces, está hecha de relaciones, pero no sólo entre personas, sino entre personas y un lugar que, junto con las acciones compartidas, con los miedos y las alegrías, con los fracasos y los triunfos sentidos y vividos otorga un asiento al recuerdo, un nicho a la memoria colectiva e individual. Un lugar construido física y emocionalmente del cual nos apropiamos y que nos apropia, para bien y para mal.

2.6. PARTICIPACION EN EL CAMPO PSICOSOCIAL COMUNITARIO [6]

La participación comunitaria puede ser definida de la siguiente manera: un proceso organizado, colectivo, libre, incluyente, en el cual hay una variedad de actores, de actividades y de grados de compromiso, que está orientado

por valores y objetivos compartidos, en cuya consecución se producen transformaciones comunitarias e individuales.

Como se ha demostrado en el campo psicosocial comunitario, esa participación es una condición para el fortalecimiento y para la libertad. Entonces, desde la perspectiva comunitaria, por participación se entiende:

- La acción conjunta y libre de un grupo que comparte intereses y objetivos.
- Contextualización y relación con la historia de la comunidad y el momento o la coyuntura en que se realiza.
- Un proceso que implica la producción y el intercambio de conocimiento. Se intercambian consejos, recursos y servicios.
- Acción socializadora y concientizadora que transmite, comparte y modifica patrones de conducta.
- Colaboración. Es decir, labor compartida por el grupo en diferentes grados de intensidad e involucración.
- Correlación. Relaciones compartidas, ideas compartidas, recursos materiales y espirituales compartidos.
- Organizar, dirigir, tomar decisiones, efectuar acciones a fin de alcanzar las metas establecidas conjuntamente.
- Existencia de patrones democráticos de comunicación entre los participantes.
- Reflexividad. Es decir, la capacidad de evaluar críticamente el trabajo hecho.
- Solidaridad.

[6] Sánchez, Vidal Alipio. Manual de Psicología Comunitaria. Ed. Pirámide, Madrid, España. 2007.

- Diversos grados de compromiso con los proyectos comunitarios y sus objetivos. No todas las personas de una comunidad tienen el mismo grado de compromiso.
- Generación y aceptación de una normatividad a fin de funcionar como grupo.
- Dar y recibir. Se aporta y a la vez se es beneficiario de los aportes hechos por otros y, además, de la suma de todas las participaciones.

2.7. ALCANCES DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA [7]

- Es un proceso que reúne simultáneamente enseñanza y aprendizaje. Todos los participantes aportan y reciben.
- Tiene efectos socializantes. Se generan pautas de acción.
- Tiene efectos concientizadores.
- Desarrolla la colaboración y la solidaridad.
- Moviliza, facilita y estimula recursos (materiales e inmateriales) existentes y fomenta la creación y obtención de otros nuevos.
- Puede generar formas de comunicación horizontal entre los participantes.
- Produce intercambio y generación de conocimientos.
- Permite el desarrollo de la capacidad reflexiva y crítica.
- Desarrolla y fortalece el compromiso.
- Fortalece a la comunidad.
- Puede introducir diversidad, haciendo posible el diálogo y la relación con otros en un plano de igualdad basado en la inclusión.
- Debido a ello, fomenta el surgimiento de nuevas ideas, nuevos modos de

hacer, nuevos resultados.

- Puede cambiar la dirección y el control de las tareas que se ejecutan.

2.8. LA DEFINICIÓN DE COMPROMISO [8]

El compromiso en el desarrollo comunitario es:

1. La decisión momentánea de alcanzar alguna meta en particular (Klinger, 2000: 188, 1977; Tubbs, 1993 y Heckhausen y Jul, 1985, cit. en Klinger, 2000).
2. La intención, públicamente anunciada, de realizar un acto (esto sería la declaración formal de comprometerse) (Kieer, 1971, cit. en Klinger, 2000: 188).
3. "La fuerza en la intención de alcanzar una meta o la adhesión personal a su búsqueda" (Klinger, 2000: 188).
4. Dedicación u "obligación" de un individuo con la vida o la sociedad mediante la consecución de metas significativas (Brickman, 1987) o compatibles socialmente [...] lo opuesto a la alienación (K. Kenniston, 1968)". Ambas referencias provienen de Klinger (2000:188).

2.9. CONCEPTO DE DESARROLLO DE COMUNIDAD [9]

El grupo de trabajo de la Pre-Conferencia de la X.' Conferencia Internacional de Servicio Social (Osaka, Japón, 195B) definió el desarrollo de la comunidad de la siguiente manera:

[7-8] Montero, M. Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos. 1° Edición. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. 2004

"Desarrollo de la comunidad es el proceso consciente por el cual las pequeñas comunidades, geográficamente próximas, se asocian a comunidades más desarrolladas y de mayor amplitud (nacional e internacionalmente) para mejorar los niveles de vida económico-sociales. Ello se obtiene principalmente por medio de la utilización de los propios esfuerzos locales y' a través de la participación de la comunidad local en todas las fases que llevan selección de metas, de movilización de recursos y de la ejecución de proyectos, de manera que habiliten a dichas comunidades a ser cada vez más autosuficientes".

En documento preparado por la Secretaria de la Organización Mundial de la Salud (WHO) para esta Conferencia, se asegura que a este desarrollo de comunidad no se lo considera como un programa aislado, sino como una filosofía y un conjunto de procedimientos que permitirían la planificación y operación de todos los servicios técnicos que actúan en ese campo.

2.10. ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD [10]

"Organización de la comunidad es el proceso por el cual una comunidad reconoce sus necesidades u objetivos, ordena y jerarquiza esas necesidades, objetivos, desenvuelve la confianza y el afán de trabajar en esas necesidades u objetivos, encuentra los recursos internos y/o externos para trabajar con tales necesidades y objetivos, toma la acción respecto a ellos y de esa manera extiende y desenvuelve actitudes cooperativas y de colaboración, y las aplica a la comunidad".

[9-10] Montero, M. Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos. 1° Edición. Editorial Paidós. Buenos Aires, Argentina. 2004

El término organización de comunidad se usa desde hace mucho y se lo conoce mejor en los países donde el servicio social incluye el servicio social de caso, de grupo y de la organización de la comunidad; en otros países el mismo concepto puede ser denominado de manera diferente.

2.11. FACTORES HUMANOS EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD [11]

El punto clave del desarrollo de las comunidades es la motivación y participación del pueblo. Los factores humanos son, de esta forma, de capital importancia. La consideración que se les puede atribuir y la naturaleza de las actitudes adoptadas determinarán la realización del desarrollo de la comunidad o, en caso contrario, su fracaso.

Los esfuerzos humanos primordiales de supervivencia física y espiritual y desarrollo posterior son básicamente los mismos para toda la humanidad. Esto es verdad solamente en el fondo vital verdadero del ser humano; pero cuando este fondo vital se expresa, esta expresión está determinada por los factores sociales. Estos factores determinan las motivaciones profundas dándoles diferentes expresiones que constituyen la realidad social que estudian las motivación, las creencias y los hábitos tradicionales desempeñan un papel importante por su fuerza integradora, no sólo para el individuo sino para el grupo.

Ya que el liderazgo constituye un factor humano decisivo en el desarrollo de las comunidades, especialmente si se considera que él debe provenir de las varias disciplinas profesionales, científicas y políticas, bien como de otros

[11] Conferencia Internacional de Servicio Social. Desarrollo de Comunidades Urbanas y Rurales. Publicado por Comité Brasileño de la conferencia Internacional, Brasil. 1992.

factores de comunidad, es esencial que realicen todos los esfuerzos para dominar y aplicar concepciones más nuevas de liderazgo que resultan de encuestas, recién realizadas, y que están actualmente en estudio. La expresión "Estructura de Liderazgo" puede dar perfectamente una visión conceptual más rigurosa y más útil a la comprensión del papel del liderazgo en el desarrollo de la comunidad. Para evitar ambigüedad, se debe distinguir con claridad entre función de liderazgo y tipos de liderazgo. Los tipos de liderazgo cambian según las diferentes culturas, pero la función de liderazgo es la misma para todo el mundo.

2.12. DEFINICIÓN DE INFLUENCIA SOCIAL

Un fenómeno particular se ha constituido como elemental a la hora de regir las relaciones entre los grupos e individuos. Este fenómeno es la influencia social. En Psicología Social se ha entendido por influencia social tanto la capacidad de un individuo de modificar el comportamiento de otros individuos sin recurrir a la fuerza, como el cambio de comportamiento que se observa en un individuo cuando interactúa con otro u otros individuos o con el grupo en su totalidad. Más específicamente, Pérez y Mugny (1985) definen a los procesos de influencia social como los regidores de las modificaciones de todo tipo de respuestas. (Percepciones, juicios, opiniones, comportamiento, etc.,) observables en él individuo, originadas por el conocimiento de las respuestas (percepciones, juicios, opiniones, comportamientos, etc.,) de otros individuos[12].

En la gran mayoría de los casos, siempre que se produce un proceso de

[12] Gómez, Jacinto Luis. Psicología Social. Ed. Pirámide S.A., Impreso en Label, Madrid, España. 2000.

influencia social, se puede observar la presencia de un individuo o grupo que trata de convencer a otros para lograr la aceptación de sus ideas o comportamientos. En otras situaciones, tal inducción puede no ser deliberada ni intencional, sino más bien involuntaria, como puede ser el caso en el que el individuo o grupo que logra influir sirve como ejemplo o representa un modelo para las personas que son objeto de influencia.

2.13. LA POTENCIACIÓN COMUNITARIA (EMPOWERMENT) [13]

La potenciación se relaciona tanto con la determinación individual sobre la propia vida -autodeterminación- como con la participación democrática en la vida de la comunidad a través de estructuras mediadoras intermedias como escuelas, barrios y otras organizaciones comunitarias.

La potenciación se refiere tanto al sentido psicológico de control personal como a la provisión de derechos y opciones a los ciudadanos. Así Adams (1990) la considera el proceso a través del cual un individuo o grupo adquiere recursos y control para asumir actividades o implicarse en conductas que previamente trascendían sus habilidades.

Es un constructo multinivel aplicable tanto a individuos como a organizaciones lo que conduce al estudio de las personas en el contexto. Es un proceso, un mecanismo por el cual las personas y las organizaciones obtienen control y dominio sobre sus vidas. En este sentido, Powell (1990) afirma que la potenciación debe entenderse como el proceso a través del cual los individuos, grupos y comunidades llegan a tener la capacidad de

controlar sus circunstancias y de lograr sus propios objetivos para conseguir una mayor calidad de vida.

La potenciación captura todos estos aspectos porque se relaciona con la provisión de derechos y opciones a los ciudadanos en los contextos (barrios, organizaciones, comunidades, asociaciones...) en que realizan sus vidas, lo que significa incluir otros muchos elementos económicos, políticos, organizacionales, etc., en función de la diversidad cultural. La potenciación cuenta con diferentes niveles de análisis interdependientes unos de otros. Éstos se concretarían según indica Zimmerman (1995, 2000) en los siguientes:

- a) **Nivel psicológico:** se refiere a la potenciación en un nivel de análisis individual. El constructo integra la percepción de control personal y una aproximación proactiva hacia la vida.
- b) **Nivel organizacional:** se refiere a los procesos y estructuras que incrementan las estrategias de los sujetos y les proporcionan el apoyo mutuo necesario.
- c) **Nivel Comunitario:** en un nivel de análisis superior se encuentra el nivel comunitario. que se refiere al trabajo de los individuos conjuntamente en organizaciones comunitarias y servicios que ayudan a mantener o mejorar la calidad de vida de una comunidad.

De la interrelación de estos tres niveles se derivan una serie de principios de intervención comunitaria:

- Los distintos grupos de población tienen diferentes características sociodemográficas (edad, sexo, estatus socioeconómico...) y distintas necesidades. Por ejemplo, las estrategias o habilidades que necesita desarrollar una persona que acaba de llegar a una nueva cultura y desconoce el idioma no son las mismas que las de una persona que ha estado anteriormente y se comunica fácilmente.
- Las características del contexto determinan el tipo de actuación a desarrollar. En cada contexto (familia, trabajo, amigos) necesitamos unas estrategias diferentes para alcanzar la potenciación. Podemos sentirnos desplazados en el trabajo y absolutamente competentes en el contexto familiar. De la misma forma la estructura organizacional de estos grupos nos exige diferentes habilidades: no es lo mismo contar con una estructura de grupo participativa que con una estructura jerárquica.
- Los individuos no desarrollan un sentido de la potenciación de forma permanente; éste va a cambiar dependiendo de las necesidades de los sujetos y de las características de los diferentes contextos.
- En la intervención se ha de tener en cuenta la interacción de tres componentes: intrapersonal, interactivo y comportamental.

El componente intrapersonal se refiere a cómo las personas se ven a sí mismos respecto a su percepción de control, de autoeficacia de dominio de competencias o habilidades para influir en diferentes esferas de su vida como en la familia, el trabajo, organizaciones. etc.

[13] Montero, Maritza, Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad, 1ra ed. 3ra reimp. Buenos Aires: Paidós, 2006.

El componente interactivo se refiere a la idea que las personas tienen de su comunidad y a la capacidad de poder ejercer control sobre su ambiente, lo que implica compartir normas y valores en un contexto determinado desarrollar una conciencia crítica de su propio ambiente movilizar recursos y tomar decisiones para solucionar problemas.

El componente comportamental se refiere a actuaciones concretas y directas encaminadas a conseguir unos objetivos que favorezcan la potenciación; éstas pueden ser tanto estrategias de afrontamiento al estrés como el desarrollo de habilidades para adaptarse a los cambios.

2.14. POTENCIACIÓN COMUNITARIA, PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO [14]

La práctica de la potenciación encuentra su principal vía de actuación a través de la participación ciudadana, las organizaciones voluntarias y el desarrollo comunitario (Florin y Wandersman, 1990). En ellas se puede intervenir tanto para desarrollar estrategias y competencias entre los individuos como para mejorar las características del contexto y facilitar el proceso de potenciación.

El desarrollo comunitario se refiere a la cooperación voluntaria y la ayuda mutua de las personas que conviven en un entorno específico para mejorar las condiciones físicas, sociales y económicas de la comunidad (Heller et al., 1984).

Las organizaciones comunitarias voluntarias se caracterizan porque son

asociaciones que surgen en muy diversos ámbitos para dar soluciones a problemas de interés común y en las que el “capital humano” desempeña un papel importante., Contribuyen a fortalecer el tejido social. .

Algunas organizaciones comunitarias como las asociaciones de vecinos han sido consideradas unidades apropiadas para el desarrollo comunitario (Perkins, Florin, Rich, Wandersman y Chavis, 1990). Estas asociaciones son una forma de participación ciudadana en las que se puede promover la potenciación ya que en ellas se integran la persona y el contexto y los individuos se apoyan mutuamente para conseguir un fin.

La potenciación y la participación constituyen un elemento esencial para desarrollar las intervenciones y contribuir al cambio social.

2.15. EL FORTALECIMIENTO EN LA COMUNIDAD [15]

Definiremos el Fortalecimiento, desde la perspectiva comunitaria, como el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos.

El compromiso y la conciencia suponen alguna forma de desarrollo de identidad social expresada en el sentido de pertenencia y de apego a la comunidad, así como la generación de estilos de acción marcados por la

[14 15] Montero, Maritza, Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad, 1ra ed. 3ra reimp. Buenos Aires: Paidós, 2006.

cultura local, que se manifiestan incluso en las formas de incorporar conocimientos y técnicas externos que les son necesarios para alcanzar sus fines. El aspecto crítico se evidencia en la aproximación evaluativa de las circunstancias, de causas y efectos, de recursos y de posibilidades.

2.16. COMPONENTES DEL FORTALECIMIENTO [16]

Zimmerman y otros (1992) consideran que hay tres tipos de componentes en los procesos de fortalecimiento: los intrapersonales, los interactivos y los comportamentales.

a) LOS COMPONENTES INTRAPERSONALES

Se refieren al modo como la gente piensa acerca de su capacidad para influir en sistemas sociales y políticos que tienen importancia para ella. Son intrapersonales porque suponen un proceso de autopercepción en el cual influye el control específico que la persona cree tener sobre su autoeficacia y su capacidad. Esta percepción está relacionada con las creencias acerca de la propia capacidad de influir en sistemas sociales y políticos, así como sobre lo que se piensa acerca de la gente en general. A esto Bellamy y Mowbray (1998) lo llaman "sentido de control".

Sin embargo, lo que creemos sobre nosotros mismos y nuestra capacidad o carencia de ella, así como sobre los otros y sobre el ambiente en que vivimos, es producto de una historia y de una interacción en muchos niveles. Cabe pensar que aquí debería hablarse más bien de componentes provenientes de la historia personal y de la historia grupal, y

ambos serían psicosociales.

b) LOS COMPONENTES INTERACTIVOS

Consisten en las transacciones entre las personas y el ambiente que las capacitan para intervenir y dominar exitosamente los sistemas sociales y políticos. Estos componentes incluyen el conocimiento de los recursos necesarios para alcanzar las metas y de su disponibilidad; la conciencia crítica sobre las condiciones de vida y sobre el propio ambiente; el desarrollo de capacidades para la toma de decisiones y para solucionar problemas, que son necesarias para comprometerse activamente con la transformación del entorno en que se vive. La "capacidad para construir" y las "asociaciones de colaboración" de las que hablan Bellamy y Mowbray (1998) se ubicarían aquí.

c) LOS COMPONENTES COMPORTAMENTALES

Son las acciones específicas llevadas a cabo para influir sobre el ambiente social y político, participando en organizaciones y en actividades comunitarias. Aquí se incluyen formas de participación tales como ser miembro de asociaciones de vecinos; de organizaciones comunales concernientes a la salud, el deporte, la cultura y otras afines; de grupos de autoayuda; de grupos políticos o religiosos; de asociaciones de servicio y, en general, de todas aquellas que se abocan a la solución o atención de algún problema que afecta a la comunidad.

[16] Gómez, Jacinto Luis. Psicología Social. Ed. Pirámide S.A., Impreso en Label, Madrid, España. 2000.

2.17. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL [17]

a) La inteligencia

El concepto de inteligencia se remonta a tiempos de Platón y de Aristóteles. En la concepción de Platón, la inteligencia guía y dirige; las segundas suministran la fuerza motriz. Aristóteles simplificó esta concepción ternaria y contrapuso la capacidad intelectual o cognoscitiva a la urética o apetitiva, que abarcaba a la vez emoción y voluntad. Por otra parte, Cicerón hizo una aportación definitiva al traducir el concepto platónico y aristotélico de capacidad cognoscitiva e intelectual de inteligencia.

Para los filósofos medievales, la inteligencia, término que proviene del latín *intelligere*, era la propia acción del intelecto, el proceso de conocimiento e interiorización de la realidad.

Schein (1992), afirma que la palabra inteligencia deriva del latín *intelligere*, que quiere decir exactamente recolectar de entre, es decir, elegir y separar cosas de un conjunto, operación que implica establecer relaciones, seleccionar y por tanto percibir y discernir. Es esta complejidad del proceso inteligente, esta intervención de tantos elementos que a su vez entrañan tantos aspectos psíquicos, lo que ha hecho tan particularmente difícil, sino imposible, la pretendida definición tradicional de la inteligencia.

b) La Inteligencia Emocional

Popularmente la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades, actividades, capacidades y competencias que determinan el comportamiento de un individuo, reacciones, estado de la mente y estilo de comunicación.

El concepto de inteligencia emocional nació a principios de esta década. En 1990, Peter Salovey y John D. Mayer, publicaron el primer trabajo científico sobre este tema. Pero varios decenios antes, el célebre psicólogo E. L. Thorndike escribió en 1935 acerca de la inteligencia social, que era la capacidad de obrar prudentemente en las relaciones humanas. Sin embargo, el concepto no se popularizó hasta la publicación en 1995, del célebre libro de Daniel Goleman “La Inteligencia Emocional”.

Peter Salovey ha adoptado una visión más amplia de la inteligencia, tratando de reinventarla en función de lo que hace falta para alcanzar el éxito en la vida, que en su opinión no es más que la inteligencia personal o emocional. Salovey define la inteligencia emocional a través de 5 esferas principales:

Conocer las propias emociones: la conciencia de un mismo, el reconocer un sentimiento mientras se desarrolla, esa es la clave de la inteligencia emocional. Aquellos individuos que tienen una mayor certidumbre con respecto a sus sentimientos, son mejores guías de su vida y tienen una noción mucho más segura de lo que sienten realmente con respecto a las

decisiones personales que deben tomar, desde con quién casarse, hasta que trabajo aceptar.

Manejar las emociones: se deben manejar los sentimientos para que sean adecuados; esta es una capacidad que se basa en la conciencia de uno mismo.

Daniel Goleman (1998) define Inteligencia Emocional como “un conjunto de habilidades no cognoscitivas, capacidades y competencias que influyen la habilidad de una persona para enfrentarse a las demandas y presiones del entorno”.

Otra definición es la desarrollada por Robert K. Cooper y Aywan Sawaf (1998) en su libro *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*, donde la definen como: “La capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (Cooper y Sawaf, p. 14)

Para estos autores no basta con tener sensaciones. La inteligencia emocional requiere que se aprenda a reconocerlas y a valorarlas (tanto en nosotros mismos como en los demás), y que además se responda apropiadamente a ellas, aplicando eficazmente la información y energía de las emociones en nuestra vida diaria y en nuestro trabajo.

c) Características de las capacidades de la Inteligencia Emocional

- Independencia: cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia: cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- Necesidad pero no-suficiencia: poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas: se puede aplicar por lo general para todos.

2.18. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA ORGANIZACIÓN [18]

Al respecto, Valls (1999), refiere que:

“Sí es posible aplicar con éxito la inteligencia emocional a la dirección de personas en la empresa aún en momentos y situaciones difíciles y comprometidas, si directivos y empleados mantienen un verdadero empeño en profundizar y sobresalir en el cuidado de los siguientes puntos: las causas de la inestabilidad laboral, la capacidad del personal directivo de recuperar a los empleados que no rinden y el potencial del empleado de llevar una vida satisfactoria. Y si un ejecutivo o jefe concluye que el despido de un empleado es inevitable, hay que medir adecuadamente a priori la resonancia del despido en la organización.”

Y en lo que a motivación se refiere, es necesario encontrar la forma de ofrecer a los empleados una combinación de motivos apropiados para que

[17-18] Goleman D: Inteligencia Emocional. (1995) New York: Bantam Books.2000.

se apliquen a fondo en la consecución de los objetivos de la compañía.

Dichos motivos pueden ser de tres clases:

- Extrínsecos (prestigio, dinero, reconocimiento)
- Intrínsecos (disfrute del trabajo en sí)
- Trascendente (efectos del trabajo del empleado en terceras personas)

Los motivos segundo y tercero tienen un mayor poder de vinculación empresa-empleado que los primeros. Son, además, motivos que permiten delegar tareas sobre la base de una mayor confianza. Saber delegar retiene al personal cualificado, puesto que en realidad lo motiva y propicia un aumento de su competencia y rendimiento.

En 1997 Valls señaló que: “Ante empleados supuestamente irrecuperables, el directivo que se aprecie de sí mismo no regateara medios para tratar el caso con toda dignidad que cualquier ser humano merece, aunque la labor que puede hacer el propio empleado es todavía más decisiva para la salida de su crisis profesional.”

Al respecto, Goleman (1998, p.175), sugiere que la organización dotada de inteligencia emocional debe saldar cuentas con cualquier disparidad existente entre los valores proclamados y los que aplica. La claridad en cuanto a espíritu y el objetivo de la empresa lleva a una decisiva seguridad en la toma de decisiones.

2.19. LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES [19]

El mismo Goleman (1998) y demás autores definen el éxito de gerentes líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad.

Las competencias emocionales que más se repitieron como decisivas en el éxito de los líderes y de sus empresas, han sido clasificadas en cuatro categorías, contando con varias competencias cada una para presentar así, las 20 Competencias Emocionales Claves:

Auto-conciencia: la habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.

Auto-regulación: la habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: autocontrol, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

Empatía: las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes

[19] Goleman D: Inteligencia Emocional. (1995) New York: Bantam Books.2000.

de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.

Socialización: engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo

2.20. HABILIDADES TÉCNICAS COGNOSCITIVAS Y EMOCIONALES [20]

Es notorio y evidente que dentro del entorno, existe un alto grado de insatisfacción emocional originado por los resultados de nuestro sistema, tal insatisfacción está presente en las opiniones que expresan los diferentes sectores de la comunidad, a través de los medios de comunicación y conversaciones cotidianas interpersonales.

La insatisfacción apunta tanto a la calidad como a la cantidad, a las condiciones ambientales, conocimientos, procedimientos, capacidades y destrezas, técnicas como conjunto que se emplean en el arte y ciencia, por medio de la educación, formación y entretenimiento. Según los grandes filósofos Platón, Marco Fabio, Juan Amós y otros determinan la Educación como:

‘El objeto de la educación es proporcionar al cuerpo y al alma toda la perfección y belleza de que uno y otra son susceptibles’.

‘La educación tiene por fin el perfeccionamiento y el bienestar de la humanidad’.

‘La educación verdadera y natural conduce a la perfección, la gracia y la plenitud, de las capacidades humanas’.

Estos grandes cerebros no se equivocaron cuando escribieron estas grandes verdades, por que para que la sociedad transmita la herencia cultural y emocional a la demás sociedad y los contenidos de una buena educación cognoscitiva, en ideas, sentimientos, tradiciones, costumbres, hábitos, técnicas, se podría definir la educación como la suma total de procesos por medio de los cuales una sociedad o grupo social transmite sus capacidades y poderes reorganizando y reconstruyendo las emociones para adaptar el individuo a las tareas que desempeñara en el proceso psicológico, potencial y social, este proceso consiste en abarcar la vida entera del hombre en toda su extensión, la cual es cambiante al pasar por una serie de etapas sucesivas, infancia, adolescencia, juventud, madurez y senectud.

Es así como se forma el sistema físico, psíquico y emocional dentro de lo social, político y cultural, por está razón es importante mejorar las habilidades, capacidades y disposición para ejecutar con gracia, amor, paciencia y tolerancia las tareas, funciones, toma de decisiones en el organismo, empresa o institución donde servimos como entes receptores y transmisores de Valores Humanos Universales.

[20] Goleman D: Inteligencia Emocional. (1995) New York: Bantam Books.2000.

Estos valores significan cambios cualitativos importantes dentro de cualquier sociedad, pueblo o nación, por eso en Venezuela se debe hacer que la sociedad sea orientada hacia el cambio y la transformación social para obtener como producto final el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir y funcionar en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo, capaz de participar activa, conciente y solidariamente con los procesos de transformación social, consustanciados en los valores de la identidad nacional y con la comprensión, tolerancia, convivencia y actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad.

2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

No se encontró investigaciones referidas específicamente al tema del presente proyecto pero si algunas relacionadas a otros temas como:

Claudia Hanny Acosta Zea y Cléber Nelson Chambilla Aarón (2001), realizaron un estudio sobre “Factores psicosociales y su relación con la satisfacción personal en madres pertenecientes al programa del vaso de leche del distrito de Sachaca”, concluyendo que existe relación entre los factores psicosociales con la satisfacción familiar general y sus áreas, en el grupo de madres integrantes del Programa del Vaso de Leche del distrito de Sachaca, además se comprobó que existe una correlación alta y significativa ($r=0.82$) entre la satisfacción familiar general y el área de cohesión familiar en

la muestra investigada, es decir que a mayor satisfacción familiar mayor cohesión familiar y al correlacionar las áreas componentes de la satisfacción familiar, cohesión y adaptabilidad se encontró una correlación marcada y significativa ($r=0.56$) entre dichas áreas. Es decir a mayor cohesión, mayor adaptabilidad.

Teresa Jesús Sosa Laura y Percy Chuquimamani Ortiz (1997), Investigaron los aspectos Psicosociales de la Planificación Familiar en zonas Urbano Marginales de Arequipa, estudio que realizaron en los comités distritales de Vaso de Leche de Miraflores, Yura, Hunter, Socabaya, concluyeron que Las creencias y opiniones religiosas y tradicionales relacionadas con la reproducción, persisten también en las mujeres que participan en los programas de planificación familiar y en las mujeres adolescentes – jóvenes y que la inclusión del Psicólogo en el equipo profesional que integran los programas de planificación familiar es importante porque a través del estudio de las particularidades psicológicas de la personalidad contribuirá a la organización consciente y planificada de las actividades en planificación familiar, paternidad responsable y educación sexual.

Ana María Corrales Aquice y Ana María Torres Rivera (1996); realizaron un estudio relacionado a "Factores Psicosociales como agentes que predisponen al desarrollo de la agresión", estudio realizado en el Instituto de "San Luis Gonzaga" del INABIF y en la asociación Peruano-Alemana "Nuestro hogar", en la que concluyeron que existe correlación positiva y perfecta entre la agresión y la extroversión ($X^2: 9.85 > a 5.991$); entre la inestabilidad y la

agresión (X2: 8.27 > a 5.991) Y entre el psicoticismo y la agresión (X2: 9.14 > a 5.991) en el grupo de niños internados en una institución de tipo cerrado, concluyendo además que los factores psicosociales negativos relacionados a la familia disgregada, el internamiento de tipo cerrado y la personalidad con rasgos predominantes de inestabilidad y psicoticismo, predisponen al desarrollo de niveles moderados y severos de agresión.

3. OBJETIVOS

- 3.1. Identificar los factores psicosociales presentes en la autogestión de comunidades en riesgo social del distrito de Yura.
- 3.2. Precisar la capacidad de autogestión comunitaria alcanzados en los participantes de comunidades en riesgo social del distrito de Yura.
- 3.3. Establecer la relación existente entre los factores psicosociales presentes y la autogestión comunitaria alcanzada por los participantes de comunidades en riesgo social del distrito de Yura.

4. HIPÓTESIS

Dado que los Factores Psicosociales están referidos al comportamiento humano en relación a los sistemas sociales de que las personas son parte y que la Autogestión Comunitaria es un proceso de desarrollo de la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o necesidades básicas que lo son propios, donde la comunidad misma, tome en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades es probable que:

Los Factores Psicosociales se relacionan directamente con la capacidad de Autogestión Comunitaria existente en los participantes de las comunidades en riesgo social del distrito de Yura.



PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Factores Psicosociales	Inteligencia Emocional	Aplicación de Cuestionario para generar un cociente emocional que permita conocer un conjunto de habilidades, actividades, capacidades y competencias que determinan el comportamiento de un individuo, reacciones, estado de la mente y estilo de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Inventario de Inteligencia Emocional De Baron (I.CE)
Autogestión Comunitaria	Organización Comunitaria	Encuesta para identificar la capacidad de organización comunitaria, a través de sus características de liderazgo, motivación, proceso de influencia, ambiente físico y disponibilidad de recursos, y sus procesos de control que contribuyen a determinar la capacidad de Autogestión en una comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Autogestión Comunitaria.
	Planificación	Encuesta para determinar la capacidad de planificación comunitaria, a través de sus procesos de comunicación,	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de Autogestión Comunitaria.

		toma de decisiones, claridad y coherencia en la dirección, que contribuyen a determinar la capacidad de Autogestión en una comunidad	
--	--	--	--

1.1. Evaluación de los Factores Psicosociales

1.1.1. Evaluación De Inteligencia Emocional De Baron (I-CE)

- a. **NOMBRE:** Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (I-CE).
- b. **AUTOR:** Rauven Bar-On.
- c. **PROCEDENCIA:** Toronto Canadá.
- d. **ADAPTACIÓN:** Nelly Ugarriza Chavez (2001). ZoiJa Abanto, Leonardo Higuera, Jorge Cueta (2000), (uso exp.).
- e. **ADMINISTRACIÓN:** Individual o colectiva (tipo cuadernillo).
- f. **DURACIÓN:** Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
- g. **APLICACIÓN:** 16 años en adelante. Nivel lector de 6° grado de primaria.
- h. **CALIFICACIÓN:** Manual o computarizada.
- i. **TIPIFICACIÓN:** Baremos peruanos.
- j. **USOS:** Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investigación.
- k. **MATERIALES:** Cuestionario que contiene 133 ítems, hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles (A, B).
- l. **DESCRIPCIÓN:** Este inventario genera un cociente emocional y

cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de quince subcomponentes

Las definiciones de los quince factores de la inteligencia personal, emocional y social evaluada por el Inventario de Cociente emocional son:

A. Componente Intrapersonal (CIA): Área que reúne los siguientes componentes:

- **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
- **Asertividad (AS):** La habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- **Autoconcepto (AC):** La habilidad para comprender aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
- **Autorrealización (AR):** La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- **Independencia (IN):** Es la habilidad para. autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocional mente para tomar nuestras decisiones.

B. Componente Interpersonal (eIE): Área que reúne los siguientes

componentes:

- **Empatía (EM):** La habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.
- **Relaciones interpersonales (RJ):** La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- **Responsabilidad social (RS):** La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

C. Componente de adaptabilidad (CAD): Área que reúne los siguientes componentes:

- **Solución de problemas (SP):** La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- **Prueba de la realidad (PR):** La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).
- **Flexibilidad (FL):** La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes

D. Componente del manejo de Estrés (CME): Área que reúne los

siguientes componentes:

- **Tolerancia al estrés (TE):** La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes. y fuertes emociones sin "desmoronarse", enfrentando activa y positivamente el estrés.
- **Control de impulsos (el):** La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

E. Componente del estado de ánimo en general (CAG): Área que reúne los siguientes componentes:

- **Felicidad (FE):** La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
- **Optimismo (OP):** La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

NORMAS PARA LA APLICACIÓN:

- a. El que administra el I-CE debe estar familiarizado con los conceptos y procedimientos de aplicación.
- b. La razón fundamental para aplicar el cuestionario, debe ser explicada antes de iniciar la evaluación, asegurando la confidencialidad de los resultados, explicando que los resultados no serán el único factor en la toma de cualquier decisión, así aliviará la ansiedad que los participantes

podieran sentir acerca del cuestionario.

- c.** Antes de administrar el I-CE, debe obtenerse el consentimiento verbal o escrito. Ello no implica que la persona no pueda cambiar su decisión.
- d.** Las Instrucciones deben darse tal como aparecen en los cuadernillos, las mismas que son claras y comprensibles.
- e.** Es importante destacar que el valor y la calidad de los resultados de la prueba dependerá de la honestidad y exactitud de las respuestas de los evaluados.
- f.** Antes y durante la sesión de aplicación del I-CE, el administrador debe tratar de evitar cualquier comentario o situación que pudiera inducir cierto tipo de respuesta en los examinados.
- g.** Al finalizar la aplicación del inventario siempre se debe tratar de interrogar a los participantes, ello podría revelar otros detalles concernientes al examinado, su opinión acerca de sus respuestas, sus sentimientos acerca del cuestionario y además podría formular preguntas. Ello sirve también para evaluar el nivel de franqueza del participante y aprender un poco más de su personalidad y entorno.
- h.** En la sesión de diagnóstico, se informará acerca de lo que significan los resultados y para qué propósitos servirán. El estilo de la conversación debe ser informativo, franco, positivo y constructivo.
- i.** Para evaluar a grupos mayores de diez personas se necesita de varios administradores.
- j.** Solo en condiciones especiales, se puede administrar el inventario en dos sesiones, debiendo mediar un tiempo breve entre ambas

aplicaciones.

NORMAS PARA LA CORRECCIÓN Y PUNTUACIÓN DEL I-CE.

La calificación del I-CE comprende: La evaluación de la validez de los resultados, la obtención de los puntajes directos y estándares para los subcomponentes, para los componentes y la obtención del Cociente Emocional total y de los percentiles.

PASOS A SEGUIR PARA LA CALIFICACIÓN DEL I-CE:

PRIMERO: Evaluar la validez de los resultados del I-CE:

Es necesario evaluar la validez de los resultados del I-CE antes de proceder con los pasos siguientes. Esto implica examinar el número de ítems omitidos, el nivel de inconsistencias de las respuestas a los ítems semejantes, y el observar si el examinado está intentando dar una impresión excesivamente positiva o negativa de sí mismo.

SEGUNDO: Obtención de los puntajes estándar para los Subcomponentes:

Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas. Sumar los valores absolutos teniendo en cuenta el valor positivo o negativo del ítem que corresponde a los códigos de cada escala que aparecen en la plantilla de corrección y en la hoja de resultados del I-CE. Los ítems negativos aparecen sombreados en la plantilla de corrección, los no sombreados corresponden a los ítems positivos." Los ítems negativos

tienen una puntuación inversa.

Escribir los puntajes directos en los casilleros correspondientes de la 15 Escalas.

Ubicar en el baremo correspondiente los puntajes derivados (CE) que corresponde a cada puntaje directo obtenido por el examinado en cada subcomponente y escribirlo en su respectivo casillero.

Pautas para interpretar los puntajes estándares del I-CE

Puntajes Estándares	Pautas de interpretación
130 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta Capacidad emocional inusual.
115 a 129	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta. Buena capacidad emocional.
86 a 114	Capacidad emocional adecuada: Promedio.
70 a 85 1.2.	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo promedio.
69 y menos F v a	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

1.3. Evaluación de la Autogestión Comunitaria

Para la evaluación de la Autogestión Comunitaria se utilizará una encuesta, cuyo autor es Enrique Alonso Paredes Ego – Aguirre, Arequipa 2008, la cual consta de 32 ítems, siendo el máximo puntaje posible 160 y el mínimo 32. Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con una buena Autogestión Comunitaria y un puntaje bajo indica una baja frecuencia. Se establecieron 3 niveles de Autogestión Comunitaria: alto, medio y bajo:

- Nivel bajo (inadecuado): de 32 a 74 puntos.
- Nivel medio: de 75 a 117 puntos
- Nivel alto (adecuado): de 118 a 160 puntos

Dentro de esta encuesta existen 8 subescalas Correspondientes a características específicas contenidas dentro de la Autogestión Comunitaria:

- Liderazgo (1-4)
- Motivación (5-8)
- Procesos de comunicación (9-12)
- Proceso de influencia (responsable - subordinado) (13-16)
- Toma de decisiones (17-20)
- Proceso de control (21-24)
- Claridad y coherencia en la dirección (25-28)

- Ambiente físico .Y disponibilidad de recursos (29-32)

Estas sub-escalas además nos servirán para tipificar el estilo de la Comunidad:

- Sistema I - Coercitivo: de 4 a 8 puntos
- Sistema II - Paternalista: de 9 a 12 puntos
- Sistema III - Consultivo: de 13 a 16 puntos
- Sistema IV - Participativo: de 17 a 20 puntos

Para los ítems positivos (1,4-7,9-11,13-19,21-23,25-26,29-31) la calificación será de la siguiente manera:

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- Algunas veces = 3
- Muy pocas veces = 2
- Nunca = 1

Para los ítems negativos (2-3, 8, 12, 20,24, 27-28, 32) la calificación será de la siguiente manera:

- Nunca = 5
- Muy pocas veces = 4
- Algunas veces = 3
- Casi siempre = 2
- Siempre = 1

DESCRIPCIÓN DE LA ZONA DE ESTUDIO

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

La ubicación corresponde al ámbito específico de los Hogares Comunitarios SOS, pertenecientes a Aldeas Infantiles SOS Perú, Ubicado en el Distrito de Yura, Provincia de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

Se trata de un estudio coyuntural, es decir que está referido al presente, año 2015.

2.3. Unidades de estudio

La muestra está compuesta por 28 Líderes Comunitarios participantes de 07 Hogares Comunitarios de Aldeas Infantiles SOS Perú del distrito de Yura.

La distribución de los participantes por Hogar Comunitario SOS, es la siguiente:

	ALTIPLANO	VILLA CRISTO	CIUDAD DE DIOS	HIJOS DE CIUDAD DE DIOS	CAMINEROS OBREROS	APIAAR	TRIUNFO
Nº DE LIDERES	4	4	4	4	4	4	4

La investigación se realizará considerando al universo de unidades de estudio.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

Para efectos de la recolección de datos, se harán las coordinaciones pertinentes con la Directora de Aldeas Infantiles SOS Perú – Filial Arequipa.

3.2. Recursos

Se utilizarán Pruebas psicológicas y encuestas.

3.3. Validación del instrumento

Se validarán los instrumentos por medio de una prueba piloto. Si es necesario, se harán los ajustes correspondientes.

3.4. Criterio para manejo de resultados

Se hará uso de estadística descriptiva e inferencial.

CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x y y . N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia. La tau de Kendall es un coeficiente de correlación por rangos, inversiones entre dos ordenaciones de una distribución normal bivalente.

CORRELACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

	autogestion com	cocienteemoc	intrapersonal	interpersonal	adaptabilidad	manejoestres	animogral
autogestion com	-						
cocienteemoc	0.682**	-					
intrapersonal	0.494**	0.802**	-				
interpersonal	0.562**	0.700**	0.494**	-			
adaptabilidad	0.401*	0.587**	0.539**	0.150	-		
manejoestres	0.413*	0.662**	0.465*	0.372	0.380*	-	
animogral	0.409*	0.686**	0.659**	0.774**	0.041	0.396*	-

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

TABLA PARA DETERMINAR LA SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA

	0.05	0.02	0.01
1	1	1	
6	0.886	0.943	1
7	0.786	0.893	0.929
8	0.738	0.833	0.881
9	0.683	0.783	0.833
10	0.648	0.746	0.794
12	0.591	0.712	0.777
14	0.544	0.645	0.715
16	0.506	0.601	0.665
18	0.475	0.564	0.625
20	0.45	0.534	0.591
22	0.428	0.508	0.562
24	0.409	0.485	0.537
26	0.392	0.465	0.515
28	0.377	0.448	0.496
30	0.364	0.432	0.478

Para utilizar esta tabla: comparar el valor obtenido de rho con el valor en la columna correspondiente, teniendo en cuenta el número de pares de puntuaciones que tienen.

ENCUESTAS APLICADAS A LÍDERES COMUNITARIOS

ENCUESTA DE AUTOGESTIÓN COMUNITARIA

COMUNIDAD: GÉNERO: M () F ()

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Los líderes de la comunidad crean una atmósfera de confianza					
2. Las órdenes impartidas por Los líderes de la comunidad son arbitrarias					
3. Los líderes de la comunidad desconfían de sus integrantes.					
4. En la comunidad se valora el esfuerzo y aporte de mi participación, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado					
5. Me gusta mi participación					
6. Estoy de acuerdo con lo que me toca recibir por mi participación					
7. Recibo algún tipo de recompensa cuando los objetivos o metas son alcanzados					
8. Mi participación me desagrada					
9. Los miembros de la comunidad tienen en cuenta mis opiniones					
10. La comunicación se realiza en forma ascendente y lateral					
11. La retroalimentación sobre mi aporte es oportuna					
12. La comunicación se desarrolla solamente de forma descendente					
13. El responsable de la comisión en la que participo generalmente apoya las decisiones que tomo					
14. Soy tratado con respeto por el responsable de la comisión donde apoyo					
15. Los responsables me asignan una apropiada responsabilidad					
16. Confío en el responsable de mi comisión.					
17. Se solicitan mis ideas en el proceso de toma de decisiones					
18. Las decisiones se basan en una evaluación de la realidad actual					
19. Las decisiones en la comunidad se toman en diferentes niveles					
20. Las decisiones en la comunidad son tomadas solo por los responsables					
21. El proceso de control se lleva a cabo de manera continua					
22. La responsabilidad sobre el proceso de control está distribuida por todos los niveles de la comunidad					
23. El proceso de control está orientado a las metas de la comunidad					
24. La responsabilidad del proceso de control está centralizada en los líderes					
25. Entiendo de manera clara las metas de la comunidad					
26. Conozco bien las estrategias por las cuales la comunidad está, logrando sus metas					
27. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
28. Las metas de la comunidad son poco entendibles					
29. Recibo en forma oportuna la información que requiero					
30. El ambiente físico para realizar mis responsabilidades es el adecuado					
31. Cuento con el equipo e insumos necesarios para ejecutar mis responsabilidades					
32. El entorno físico de mi ambiente para realizar mis responsabilidades es inadecuado					

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BARON (I.CE)

**Hoja de Respuestas del
ICE DE BARON**

J-000015

Apellidos y Nombres :

Edad : Género : M F Grado de instrucción :

Programa/Ciclo/Turno/Aula:

Fecha:

Marque su respuesta de esta manera : ●

1. ① ② ③ ④ ⑤	34. ① ② ③ ④ ⑤	67. ① ② ③ ④ ⑤	100. ① ② ③ ④ ⑤
2. ① ② ③ ④ ⑤	35. ① ② ③ ④ ⑤	68. ① ② ③ ④ ⑤	101. ① ② ③ ④ ⑤
3. ① ② ③ ④ ⑤	36. ① ② ③ ④ ⑤	69. ① ② ③ ④ ⑤	102. ① ② ③ ④ ⑤
4. ① ② ③ ④ ⑤	37. ① ② ③ ④ ⑤	70. ① ② ③ ④ ⑤	103. ① ② ③ ④ ⑤
5. ① ② ③ ④ ⑤	38. ① ② ③ ④ ⑤	71. ① ② ③ ④ ⑤	104. ① ② ③ ④ ⑤
6. ① ② ③ ④ ⑤	39. ① ② ③ ④ ⑤	72. ① ② ③ ④ ⑤	105. ① ② ③ ④ ⑤
7. ① ② ③ ④ ⑤	40. ① ② ③ ④ ⑤	73. ① ② ③ ④ ⑤	106. ① ② ③ ④ ⑤
8. ① ② ③ ④ ⑤	41. ① ② ③ ④ ⑤	74. ① ② ③ ④ ⑤	107. ① ② ③ ④ ⑤
9. ① ② ③ ④ ⑤	42. ① ② ③ ④ ⑤	75. ① ② ③ ④ ⑤	108. ① ② ③ ④ ⑤
10. ① ② ③ ④ ⑤	43. ① ② ③ ④ ⑤	76. ① ② ③ ④ ⑤	109. ① ② ③ ④ ⑤
11. ① ② ③ ④ ⑤	44. ① ② ③ ④ ⑤	77. ① ② ③ ④ ⑤	110. ① ② ③ ④ ⑤
12. ① ② ③ ④ ⑤	45. ① ② ③ ④ ⑤	78. ① ② ③ ④ ⑤	111. ① ② ③ ④ ⑤
13. ① ② ③ ④ ⑤	46. ① ② ③ ④ ⑤	79. ① ② ③ ④ ⑤	112. ① ② ③ ④ ⑤
14. ① ② ③ ④ ⑤	47. ① ② ③ ④ ⑤	80. ① ② ③ ④ ⑤	113. ① ② ③ ④ ⑤
15. ① ② ③ ④ ⑤	48. ① ② ③ ④ ⑤	81. ① ② ③ ④ ⑤	114. ① ② ③ ④ ⑤
16. ① ② ③ ④ ⑤	49. ① ② ③ ④ ⑤	82. ① ② ③ ④ ⑤	115. ① ② ③ ④ ⑤
17. ① ② ③ ④ ⑤	50. ① ② ③ ④ ⑤	83. ① ② ③ ④ ⑤	116. ① ② ③ ④ ⑤
18. ① ② ③ ④ ⑤	51. ① ② ③ ④ ⑤	84. ① ② ③ ④ ⑤	117. ① ② ③ ④ ⑤
19. ① ② ③ ④ ⑤	52. ① ② ③ ④ ⑤	85. ① ② ③ ④ ⑤	118. ① ② ③ ④ ⑤
20. ① ② ③ ④ ⑤	53. ① ② ③ ④ ⑤	86. ① ② ③ ④ ⑤	119. ① ② ③ ④ ⑤
21. ① ② ③ ④ ⑤	54. ① ② ③ ④ ⑤	87. ① ② ③ ④ ⑤	120. ① ② ③ ④ ⑤
22. ① ② ③ ④ ⑤	55. ① ② ③ ④ ⑤	88. ① ② ③ ④ ⑤	121. ① ② ③ ④ ⑤
23. ① ② ③ ④ ⑤	56. ① ② ③ ④ ⑤	89. ① ② ③ ④ ⑤	122. ① ② ③ ④ ⑤
24. ① ② ③ ④ ⑤	57. ① ② ③ ④ ⑤	90. ① ② ③ ④ ⑤	123. ① ② ③ ④ ⑤
25. ① ② ③ ④ ⑤	58. ① ② ③ ④ ⑤	91. ① ② ③ ④ ⑤	124. ① ② ③ ④ ⑤
26. ① ② ③ ④ ⑤	59. ① ② ③ ④ ⑤	92. ① ② ③ ④ ⑤	125. ① ② ③ ④ ⑤
27. ① ② ③ ④ ⑤	60. ① ② ③ ④ ⑤	93. ① ② ③ ④ ⑤	126. ① ② ③ ④ ⑤
28. ① ② ③ ④ ⑤	61. ① ② ③ ④ ⑤	94. ① ② ③ ④ ⑤	127. ① ② ③ ④ ⑤
29. ① ② ③ ④ ⑤	62. ① ② ③ ④ ⑤	95. ① ② ③ ④ ⑤	128. ① ② ③ ④ ⑤
30. ① ② ③ ④ ⑤	63. ① ② ③ ④ ⑤	96. ① ② ③ ④ ⑤	129. ① ② ③ ④ ⑤
31. ① ② ③ ④ ⑤	64. ① ② ③ ④ ⑤	97. ① ② ③ ④ ⑤	130. ① ② ③ ④ ⑤
32. ① ② ③ ④ ⑤	65. ① ② ③ ④ ⑤	98. ① ② ③ ④ ⑤	131. ① ② ③ ④ ⑤
33. ① ② ③ ④ ⑤	66. ① ② ③ ④ ⑤	99. ① ② ③ ④ ⑤	132. ① ② ③ ④ ⑤
			133. ① ② ③ ④ ⑤