



EVALÚA CALIDAD BP SAC



**“ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE DEL
PROGRAMA DE DESARROLLO JUVENIL DEL
CUERPO DE PAZ DE LOS ESTADOS UNIDOS
DE NORTE AMÉRICA Y LAS COMUNIDADES
PERUANAS DE LAS REGIONES DE
AMAZONAS, JUNÍN Y LAMBAYEQUE”**

**Dirección
Programa de
desarrollo Juvenil
Peace Corps**

Lima- Perú
2016



Pamer Heacox

Director Nacional del Programa del - Cuerpo de Paz en el Perú.

Dawn Crosby

Ex-Directora de Programación y Capacitación - Cuerpo de Paz Perú

Jorge Delgado

Gerente del Programa de Desarrollo Juvenil - Cuerpo de Paz Perú

Giovana Troncos

Especialista de Programación y Capacitación - Cuerpo de Paz Perú

Marcela Pacheco

Asistente del Programa de Desarrollo Juvenil - Cuerpo de Paz Perú

Luis Ly

Coordinador de Monitoreo y Evaluación - Cuerpo de Paz Perú



EVALÚA CALIDAD BP SAC

Equipo Académico

Carmen Blázquez Quintana

Savo Petrovich Cárdenas

Norma Reátegui Colareta

Jorge Rodríguez Soza

Gino Curioso Maguiña

Benjamín Lira Luttges

Susana Lingan Huamán

Yuri González Reátegui

Gabriel González Reátegui

Paola Elena Fajardo Cárdenas

Enrico Bianco Rosalino

Pedro Valle Fernández

*En memoria de
John F. Kennedy,
A R. Sargent Shriver, Hubert Humphrey y Henry S. Reuss
Fundadores.
Al Equipo del Cuerpo de Paz Perú,
A los Voluntarios, Socios, Padres y Jóvenes de las comunidades
peruanas promotores de la paz, amistad y el desarrollo de los
pueblos.*

Cuerpo de Paz en el Mundo

Fue establecido por el Decreto ley 10924 el 1 de marzo de 1961 y autorizado por el Congreso el 22 de septiembre del mismo año al aprobar el Acta del Cuerpo de Paz (ley pública 87-293). El Acta del Cuerpo de Paz declara que su propósito es:

"promover la paz y la amistad mundial a través del Cuerpo de Paz, el cual hará disponible para los países y áreas interesados a los hombres y las mujeres estadounidenses que estén dispuestos a servir y estén capacitados para trabajar en el extranjero, bajo condiciones difíciles si es necesario, y ayudar a las personas de tales países y áreas a satisfacer sus necesidades de mano de obra calificada."

Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN.	12
Planteamiento del problema.	15
Justificación del problema e importancia del problema.	15
Formulación del problema.	17
Objetivos de la investigación.	17
MARCO TEÓRICO.	20
Aproximación epistemológica.	20
Variables	34
MÉTODO.	47
Tipo y diseño de la investigación.	47
Población y muestra.	48
Procedimientos.	50
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	54
RESULTADOS DE JÓVENES	59
Análisis psicométrico.	64
Análisis descriptivo.	67
Análisis Inferencial.	89
CONCLUSIONES DE LA MUESTRA DE JOVENES.	104
Conclusiones.	104
Recomendaciones.	112
RESULTADOS DE PADRES	114
Análisis psicométrico.	121
Análisis descriptivo.	124
Análisis Inferencial.	147
CONCLUSIONES DE LA MUESTRA DE PADRES.	157
Conclusiones.	157
Recomendaciones.	161
RESULTADOS SOCIOS	163
Análisis psicométrico.	171
Análisis descriptivo.	174

Análisis Inferencial.	202
CONCLUSIONES DE LA MUESTRA DE SOCIOS.	217
Conclusiones.	217
Recomendaciones.	221
DIAGNÓSTICO CUALITATIVO	223
CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN CUALITATIVA	276
REFERENCIAS	281
ANEXOS	284
GALERIA DE FOTOS	274

Índice de Cuadros

Cuadro 1.	Operacionalización de la dimensión Fortaleciendo las habilidades para la vida.	45
Cuadro 2.	Operacionalización de la dimensión Desarrollo de habilidades para la empleabilidad	45
Cuadro 3.	Operacionalización de la dimensión. Creando cultura del ahorro.	45
Cuadro 4.	Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil	46
Cuadro 5.	Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil con Padres para apoyar a los Jóvenes.	46
Cuadro 6.	Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil con Socios para apoyar a los Jóvenes	47
Cuadro 7.	Descripción de la Batería de Jóvenes Líderes	59
Cuadro 8.	Definición de las variables de Jóvenes.	60
Cuadro 9.	Descripción de la Batería del Padre Líder.	114
Cuadro10.	Definición de las variables de Padres.	115
Cuadro11.	Descripción de la Batería de Socios Líderes.	163
Cuadro12.	Definición de las variables de Socios.	164

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Distribución de la muestra según género en jóvenes.	62
Gráfico 2.	Distribución de la muestra según edad en jóvenes.	63
Gráfico 3.	Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín en jóvenes.	63

Gráfico 4.	Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control en jóvenes.	64
Gráfico 5.	Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman en jóvenes	89
Gráfico 6.	Path Analysis de las variables del estudio en jóvenes	103
Gráfico 7.	Distribución de la muestra según género en padres	117
Gráfico 8.	Distribución de la muestra según edad en padres	118
Gráfico 9.	Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín en padres.	118
Gráfico10.	Distribución de la muestra según Ocupación en padres.	119
Gráfico11.	Distribución de la muestra según Nivel de Educación en padres.	120
Gráfico12.	Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control de Padres.	120
Gráfico13.	Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman en Padres	147
Gráfico14.	Path Analysis de las variables del estudio en padres	156
Gráfico15.	Distribución de la muestra según género en Socios	166
Gráfico16.	Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín en socios	167
Gráfico17.	Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control de Socios.	168
Gráfico18	Distribución de la muestra según Provincia Bagua, Luya, Lambayeque y Jauja en socios.	169
Gráfico 19	Distribución de la muestra de Socios según Distritos.	170
Gráfico 20	Distribución de la muestra según Nivel de Educación en socios	171
Gráfico 21	Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman en Socios	203
Gráfico 22	Path Analysis de las variables del estudio de Socios.	215

Índice de Figuras

Figura 1.	Alfas ordinales de las 7 escalas de jóvenes.	65
Figura 2.	Número de ítems de la batería del joven líder de las 7 escalas de jóvenes.	66
Figura 3.	Ítems de la variable participación escalas de Jóvenes.	68

Figura 4.	Ítems de la variable comunicador efectivo escalas de jóvenes.	69
Figura 5.	Ítems de la variable motivador escalas de Jóvenes	70
Figura 6.	Ítems de la variable planificador escalas de Jóvenes.	71
Figura 7.	Ítems de la variable economía inventario de Jóvenes.	72
Figura 8.	Ítems de la variable líder escala y cuestionario de Jóvenes.	73
Figura 9.	Ítems de la variable visionario escalas de Jóvenes.	74
Figura 10.	Promedios sobre el desempeño de los Jóvenes en la Batería del Joven Líder.	75
Figura 11.	Porcentaje de Logro de las Escalas de Jóvenes.	75
Figura 12.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable participación escala de Jóvenes.	76
Figura 13.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable comunicador efectivo escala de jóvenes.	78
Figura 14.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable motivador escala de Jóvenes.	80
Figura 15.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable planificador escala de Jóvenes.	82
Figura 16.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable economía inventario de Jóvenes.	84
Figura 17.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable líder cuestionario y escala de Jóvenes.	86
Figura 18.	Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable visionario escala de Jóvenes	87
Figura 19.	Diferencia de género en jóvenes	96
Figura 20.	Diferencia según región en jóvenes	97
Figura 21.	Diferencia grupo experimental y control por variable en jóvenes	98
Figura 22.	Diferencia grupo experimental y control por región en jóvenes.	99
Figura 23.	Diferencia grupo experimental y control por provincias en jóvenes.	100
Figura 24.	Diferencia grupo experimental y control por comunidad en jóvenes.	101
Figura 25.	Alfas ordinales de las 6 escalas de padres.	121
Figura 26.	Número de ítems de la batería del padre líder de las 6 escalas de padres.	122
Figura 27.	Ítems de la variable Participación escala de Padres - Parte 1.	124
Figura 28.	Ítems de la variable participación escala de Padres - Parte 2.	125

Figura 29. Ítems de la variable creatividad escala de Padres.	126
Figura 30. Ítems de la variable soporte permanente en la comunidad escala de Padres – Parte 1.	127
Figura 31. Ítems de la variable soporte permanente en la comunidad escala de Padres – Parte 2.	128
Figura 32. Ítems de la variable asertividad escala de Padres.	129
Figura 33. Ítems de la variable modelo para sus pares en su comunidad escala de Padres.	130
Figura 34. Ítems de la variable fortaleciendo habilidades en los padres para apoyar a los jóvenes escala de padres – parte 1.	131
Figura 35. Ítems de la variable fortaleciendo habilidades en los padres para apoyar a los jóvenes escala de padres – parte 2.	132
Figura 36. Promedios sobre el desempeño de los Padres en la Batería del Padre Líder	133
Figura 37. Porcentaje de logro de las Escalas de Padres.	133
Figura 38. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable participación escala de Padres.	134
Figura 39. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable creatividad escala de padres.	133
Figura 40. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable soporte escala de padres. parte 1 y parte 2	138
Figura 41. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable asertividad escala de padres.	141
Figura 42. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable modelo escala de padres.	143
Figura 43. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable apoyo escala de padres. Parte 1 y 2.	145
Figura 44. Diferencia de género en padres	149
Figura 45. Diferencia según región en padres	150
Figura 46. Diferencia entre grupo experimental y grupo de control según variables en la muestra de padres	151
Figura 47. Diferencia entre grupo experimental y grupo de control por región en la muestra de padres	152
Figura 48. Diferencia entre grupo experimental y grupo de control por provincias en la muestra de padres.	153

Figura 49. Diferencia entre grupo experimental y grupo de control por comunidades en la muestra de padres	154
Figura 50. Distribución de la muestra según edad en socios	166
Figura 51. Alfas ordinales de las 5 escalas de socios	172
Figura 52. Número de ítems de las 5 escalas de socios.	173
Figura 53. Ítems de la variable permanencia Cuestionario de Socios - Parte 1.	175
Figura 54. Ítems de la variable permanencia. Escala de Socios - Parte 2.	175
Figura 55. Ítems de la variable co-facilitador. Escala de Socios.	177
Figura 56. Ítems de la variable plan de trabajo. Inventario y cuestionario de socios - parte 1.	179
Figura 57. Ítems de la variable plan de trabajo. Escala de socios - parte 2.	180
Figura 58. Ítems de la variable Líder. Cuestionario de Socios - Parte 1.	181
Figura 59. Ítems de la variable Líder. Escala de Socios - Parte 2.	181
Figura 60. Ítems de la variable Voluntario. Inventario de Socios - Parte 1.	183
Figura 61. Ítems de la variable Voluntario. Escala de Socios - Parte 2.	184
Figura 62. Promedios sobre el desempeño de los Socios en la Batería del Socio Líder.	185
Figura 63. Porcentaje de logro de las Escalas de Socios.	186
Figura 64. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable permanencia cuestionario de socios. Parte 1.	186
Figura 65. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable permanencia escala de socios - parte 2.	187
Figura 66. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable co - facilitador. Escala de socios.	190
Figura 67. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable plan de trabajo Cuestionario e Inventario de Socios-Parte 1.	194
Figura 68. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable plan de trabajo escala de socios - parte 2.	195
Figura 69. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable Líder Cuestionario de Socios - Parte 1.	196
Figura 70. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable Líder. Escala de Socios - Parte 2.	197
Figura 71. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable Voluntario. Inventario de socios - parte 1.	199

Figura 72. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable Voluntario escala de socios - parte 2.	200
Figura 73. Diferencia de género en socios	206
Figura 74. Diferencia según región en socios	208
Figura 75. Diferencia grupo experimental y control por variables en socios	209
Figura 76. Diferencia grupo experimental y control por región en socios.	211
Figura 77. Diferencia grupo experimental y control por provincia en socios.	212
Figura 78. Diferencia grupo experimental y control por distrito en socios.	213

Índice de tablas

Tabla 1. Relación de ítems eliminados en la Batería del Joven Líder.	66
Tabla 2. Diferencia entre las variables de estudio según género en jóvenes	96
Tabla 3. Diferencias entre las variables del estudio según Región en jóvenes	97
Tabla 4. Diferencias entre las variables del estudio según pertenencia a comunidades control o experimentales en jóvenes.	99
Tabla 5. Diferencias entre las variables del estudio según género en la muestra de padres.	149
Tabla 6. Diferencias entre las variables del estudio según GE y GC en la muestra de padres.	151
Tabla 7. Relación de ítems eliminados en la Batería del Socio Líder.	174
Tabla 8. Diferencias entre las variables del estudio según género en Socios.	207
Tabla 9. Diferencias entre las variables del estudio según Región en Socios	207
Tabla 10. Diferencias entre las variables del estudio según pertenencia a comunidades control o experimentales	210
Tabla 11. Diferencias entre las variables del estudio según los parámetros del modelo. Path Analysis.	216

220

ANEXOS

Introducción

El Cuerpo de Paz Perú manifiesta un gran compromiso y vocación de servicio, preocupándose en ser más que una organización que establece vínculos de paz y fraternidad entre países hermanos, colocándose a la vanguardia y salvaguardando por encima de todo el derecho a la educación que tienen todos los seres humanos. Su Programa de Desarrollo Juvenil es la herramienta intelectual que introduce para dar la oportunidad de un futuro mejor a los jóvenes de las comunidades peruanas. Son conscientes de su gran responsabilidad como agentes de cambio en la sociedad y responden así al cumplimiento del sexto objetivo de la agenda global de la educación de la UNESCO, que promulga una “Educación para todos”, fomentando, desde sus programas la evaluación continua y de impacto que exige una educación de calidad, contribuyendo con el crecimiento de los ciudadanos y con el desarrollo sostenible del Perú profundo.

El Cuerpo de Paz trabaja articulando las comunidades de los países más pobres y sus necesidades con los estándares internacionales para asegurar una educación de calidad para todos. La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO o en castellano Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, plantea en su sexto objetivo el propósito de llegar a satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos. Dice en su objetivo 6, mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizaje, reconocidos y mensurables, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas. UNESCO (2015).

En el presente estudio se pone de manifiesto la preocupación del Cuerpo de Paz por trabajar de la mano con los pobladores de las comunidades, en un esfuerzo conjunto, comprometiéndose al cambio y al desarrollo de sus pueblos, además de garantizar una educación integral trabajando a profundidad las habilidades para el mundo laboral, fortaleciendo las habilidades para la vida, la empleabilidad, fomentando la cultura del ahorro, el liderazgo, y comprometiéndose a los socios estratégicos en todo

momento, así como estrechando el vínculo con los padres. Estamos convencidos que incrementando el liderazgo juvenil y fortaleciendo las habilidades en los Socios y Padres para apoyar a los jóvenes lograremos el desarrollo que nuestras comunidades necesitan.

El presente es un estudio de la línea de base o basal. El Cuerpo de Paz en coordinación con los pobladores y socios estratégicos de nueve comunidades efectuará la medición de las dimensiones trabajadas en su Programa de Desarrollo Juvenil, proyecto de carácter social que pretende mostrar el inicio e impacto de un proyecto que quiere beneficiar a los jóvenes peruanos. Se establecerá el punto de inicio en factores diversos como participación, comunicación, motivación, empleabilidad, cultura del ahorro, liderazgo, creatividad, asertividad, permanencia y visión a futuro antes de la intervención. Definiremos el año base para medir el impacto dentro de seis años.

Observamos en este la interdisciplinariedad científica de la psicología cognitiva psicología comunitaria, educación, sociología, economía, entre otras disciplinas explicadas a través de los constructos que se exploran. Se destacan factores importantes en el desarrollo del ser humano como componentes internos biológicos y psicológicos como habilidades, creatividad y desarrollo comunitario; y externos o sociales como proyectos de desarrollo comunitario.

La muestra fue predeterminada entre ellas las que trabajan los Voluntarios de PC. Estuvo conformada por Jóvenes, Padres y Socios estratégicos de las nueve comunidades evaluadas. Se seleccionaron tres Regiones: Lambayeque, Amazonas y Junín, y en cada una se seleccionaron tres comunidades, dos experimentales y una de control. En Lambayeque se intervino en las comunidades de Morrope y Tongorrape como experimentales y Motupe como grupo de control. En Amazonas se intervino en las comunidades de Bagua Capital y Trita como experimentales y Bagua Grande como grupo de control. Finalmente, en Junín se intervino en las comunidades de Acolla y Paca como experimentales y Marco como grupo de control. Se construyeron tres Baterías, cada una constituida por tres instrumentos entre escalas, cuestionarios e inventarios y la encuesta de triangulación cualitativa. Todas estas pruebas fueron sometidas a un riguroso análisis psicométrico y los resultados de la evaluación se analizaron descriptiva e inferencialmente, lo cual nos permite hoy presentarles la línea de base que presentan

las comunidades peruanas antes de ser intervenidas por el programa de desarrollo juvenil.

Finalmente queremos resaltar la encomendable labor de voluntariado que desarrolla en el mundo el Cuerpo de Paz de los Estados Unidos de Norte América, su dedicación y esfuerzo para llegar a las Comunidades, comprenderlas, abrazarlas para juntos y en complicidad luchar por un desarrollo sostenible de país y que haga de este mundo un mundo más justo, más educado y con igualdad de oportunidades. Es así como el PC va más allá de cumplir la misión de ser embajadores de la paz y la amistad sino que educa, lleva educación a los pueblos del mundo más desfavorecidos y les da el conocimiento que necesitan para cumplir con sus sueños de desarrollo y de una vida mejor. Como dijo en la ceremonia de su investidura el ex-presidente J. F. Kennedy, benefactor del PC: “no preguntes lo que tu país puede hacer por ti; pregunta lo que tú puedes hacer por tu país”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Justificación e importancia del problema.

El Cuerpo de Paz de los Estados Unidos es un organismo internacional que vela por la paz y amistad entre los pueblos del mundo y por esta razón responde a la invitación que los países en vías de desarrollo le hacen, y el Perú no es la excepción. En 1962 se oficializó la primera invitación del gobierno peruano o primera etapa. Esta se prolongó hasta 1975, año en el que se ve interrumpida por la irrupción del gobierno militar. La segunda etapa comienza a partir de la invitación cursada por el Gobierno del Presidente Alejandro Toledo en el 2002 y se mantiene hasta nuestros días.

La presencia del Cuerpo de Paz se justifica por la encomiable labor y el trabajo voluntario en armonía con las comunidades peruanas que juntos velan por el desarrollo productivo, educación y calidad de vida de sus pobladores. Los Socios y Padres comuneros acogen a los voluntarios y se produce el encuentro de dos culturas que se dan la mano y se ayudan para vencer a la pobreza y al subdesarrollo.

Es una seria labor de responsabilidad compartida entre el equipo de voluntarios del Cuerpo de Paz, en coordinación con las comunidades y sus socios estratégicos. Actualmente este trabajo responde al desarrollo de cinco Programas implementados por más de 220 voluntarios distribuidos en diez Regiones del Perú. Estos Programas son: Desarrollo Juvenil, Desarrollo Económico Comunitario, Salud Comunitaria, Manejo Ambiental Comunitario y Agua y Saneamiento. El presente estudio aborda el primero de ellos en pro de la calidad y su impacto a futuro.

El presente trabajo de investigación nos permitirá garantizar las metas del Cuerpo de Paz que apuntan primero, al apoyo de los miembros de las comunidades en el desarrollo de sus capacidades, con el fin de mejorar su calidad de vida, promoviendo así el desarrollo comunitario sostenible; segundo, promover la amistad y comprensión del pueblo peruano hacia la cultura norteamericana así como promover igualmente la amistad y comprensión de los voluntarios y el pueblo norteamericano hacia la cultura peruana. (Cuerpo de Paz, 2015)

Es importante desarrollar un Estudio de Línea Base para poder tener un punto de inicio sobre el trabajo e inclusión de nuestros voluntarios con los jóvenes, socios y padres en las comunidades, y así poder medir el impacto del Programa de Desarrollo Juvenil (PDJ) a largo plazo. Esto nos permitirá hacer mejoras internas en la calidad y en los contenidos académicos y prácticos del mismo, hacer mejoras en la metodología y didáctica utilizadas en la capacitación de los voluntarios y trabajar en un marco de

cooperación fraterna y voluntaria con los Socios y Padres de familia en beneficio de los pobladores de las comunidades peruanas.

Las Regiones seleccionadas en el presente estudio son: Junín, Lambayeque y Amazonas. En estas mediremos el compromiso y participación de los Jóvenes, Padres y Socios en sus comunidades previa intervención del Programa de Desarrollo Juvenil impartido por del equipo del Cuerpo de Paz de los Estados Unidos de Norte América, en un marco de cooperación fraterna y voluntaria de los Padres de familia y Socios de las comunidades que participan. Compartiremos experiencias educativas en un proyecto que apunta a la excelencia y la calidad académica. En este último punto todos los programas educativos deben ser evaluados y medidos en su impacto futuro, pues esta es la posición de la Dirección del Cuerpo de Paz. Se quiere medir el impacto en las Comunidades después de la intervención del equipo del Cuerpo de Paz de USA en el Perú, a través de la aplicación del Programa de Desarrollo Juvenil trabajado por sus Voluntarios en cooperación con Padres y Socios de las comunidades en un periodo de 6 años a partir del levantamiento de la línea base.

Finalmente, la línea de base nos permitirá mostrar la importancia de dar el valor teórico necesario para aportar la evidencia empírica y dar la validez conceptual a los constructos utilizados. La comprensión de las habilidades para la vida, el trabajo, la cultura económica, articulada con el vínculo afectivo que generan los jóvenes con su entorno, y que llamaremos compromiso, nos permite explorar su dimensión emocional y comprender mejor su proceso de aprendizaje y ajustar las distintas metodologías y materiales utilizados en su educación.

La relevancia científica es evidenciada en la presente investigación a partir de los análisis estadísticos descriptivos e inferencial, con la finalidad de generar nuevos datos y conocimientos que nos permitan estructurar y optimizar nuestros lineamientos teóricos y constructos científicos en el trabajo del voluntario del PC.

La relevancia social la observamos desde que identificamos a los actores, voluntarios que vienen a cumplir la misión de mostrar su cultura y compartir saberes. El Cuerpo de Paz es un organismo internacional que aplica políticas de desarrollo sostenible a través de sus programas. Lo importante es que se articula con las necesidades de los pobladores que atiende, los hace socios, trabajan juntos identificando sus necesidades a corto, mediano y largo plazo para luego acompañarlos en el desarrollo personal y comunitario. Formar recurso humano es fundamental y el Cuerpo de Paz está en esta misión.

Formulación del problema.

La presente investigación pretende responder a la pregunta siguiente: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de habilidades y participación de los jóvenes, socios y padres de las comunidades peruanas de Bagua, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil, con el fin de elaborar una línea base?

Objetivos de la investigación**Objetivo General.**

Describir el nivel de conocimientos, habilidades y participación de los jóvenes, socios y padres de las comunidades peruanas de Bagua, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil, con el fin de elaborar una línea base.

Objetivos Específicos:

- ❖ Describir los conocimientos y habilidades para la vida de los jóvenes de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Luya, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.
- ❖ Describir los conocimientos y habilidades para el mundo laboral de los jóvenes de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.
- ❖ Describir la cultura del ahorro de los jóvenes de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.

- ❖ Describir el liderazgo y participación de los jóvenes en el desarrollo de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.
- ❖ Describir el conocimiento, habilidades, participación y liderazgo de los padres de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.
- ❖ Describir el conocimiento, habilidades y compromiso de los socios de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca antes de ser intervenidos por el equipo del Cuerpo de Paz y su Programa de Desarrollo Juvenil.
- ❖ Describir los conocimientos, habilidades, liderazgo y participación de los jóvenes de las comunidades peruanas de Bagua Grande, Motupe y Marco como grupo de control.
- ❖ Describir los conocimientos, habilidades, liderazgo y participación de los padres y socios de las comunidades peruanas de Bagua Grande, Motupe y Marco como grupo de control.
- ❖ Establecer la validez y confiabilidad psicométrica de los instrumentos de medida Batería del Joven Líder, Batería del Padre Líder y Batería del Socio Líder.
- ❖ Describir y comparar las diferencias del comportamiento de cada variable en función género, región de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca como grupo experimental y Bagua Grande, Motupe y Marco como grupo de control.
- ❖ Describir la predictibilidad entre edad, género y condición en relación a las variables de estudio participación, comunicador, motivador, planificador, economía, liderazgo y visionario en los jóvenes de las comunidades

peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.

- ❖ Describir la predictibilidad entre género, edad, nivel de instrucción y condición en relación a las variables de estudio participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo en los padres de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.
- ❖ Describir la predictibilidad entre género, edad y condición en relación a las variables de estudio permanencia, facilitador, plan de trabajo, liderazgo y voluntario en los socios de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.
- ❖ Describir cómo se comportan las variables mediante las correlaciones entre las variables de estudio participación, comunicador, motivador, planificador, economía, liderazgo y visionario en los jóvenes de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.
- ❖ Describir cómo se comportan las variables mediante las correlaciones entre las variables de estudio participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo en los padres de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.
- ❖ Describir cómo se comportan las variables mediante las correlaciones entre las variables de estudio permanencia, facilitador, plan de trabajo, liderazgo y voluntario en los Socios de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.
- ❖ Aplicar la evaluación de la triangulación cualitativa a jóvenes, padres y socios para describir holística y exhaustivamente la problemática de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.

- ❖ Describir la estructura sociodemográfica de los jóvenes, padres y socios de las comunidades peruanas de Bagua Chica, Trita, Bagua Grande, Morrope, Tongorrape, Motupe, Acolla, Paca y Marco.

MARCO TEÓRICO

Aproximación epistemológica.

Las Naciones van configurando los caminos de la educación. Se hacen congresos mundiales liderados por las mejores universidades del mundo, se realizan importantes eventos académicos, se otorgan premios, y en el último Foro Mundial por la Educación 2015 se proclama la Declaración de Incheon. En este “se reafirma el compromiso de los países y la comunidad mundial de la educación con una agenda única y renovada para el sector educativo, “Educación 2030”, integral, ambiciosa y que recoge la aspiración de no dejar a nadie rezagado. Exhorta a tomar medidas audaces y urgentes para transformar las vidas mediante una nueva visión de la educación.” Es cuando se encarga a la UNESCO como organización especializada esta difícil tarea. Sensibles a la difícil tarea y ajustándose a los estándares más altos que exige la educación del mundo, esa “educación para todos”, el Cuerpo de Paz toma la posta con responsabilidad y la decisión de trabajar habilidades para la vida. Esto no es una casualidad sino más bien parte de su misión, su filosofía de trabajar en las necesidades de los más desfavorecidos y la sensibilidad social que es característica de una organización como el PC y sus voluntarios.

Seguimos destacando los eventos mundiales que se comprometen con la educación y llegamos a la Cumbre de las Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible, en la que estados miembros se comprometieron a “proporcionar una educación inclusiva y de calidad en todos los niveles –primera infancia, primaria, secundaria, terciaria, y formación técnica y profesional”, e hicieron hincapié en que todas las personas deberían tener acceso a oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida”.

La agenda 2030 se plantea 17 audaces Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de alcance mundial. Se reconoce la importante función que desempeña la educación y contiene un objetivo dedicado específicamente a este tema (ODS 4) que incluye a la iniciativa Educación 2030.

De los objetivos de milenio rescatamos con énfasis el sexto. En este se plantea “mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizaje reconocidos y mensurables, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas.”

El compromiso es mundial. Las organizaciones mundiales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-Mujeres) y el Banco Mundial, se comprometen en reuniones periódicas e instalan un proceso de consulta amplio y exhaustivo, cuyo fin será elaborar y poner en marcha una nueva agenda universal de educación para los próximos quince años.

Los países del mundo cada día son más conscientes de la gran responsabilidad que tienen con la educación y de que sus políticas educativas deben ser trazadas a largo plazo y alineadas con los estándares universales. No es una tarea fácil lograr que los países y organizaciones del mundo se unan por la educación. Es así como el Cuerpo de Paz de la Embajada de los Estados Unidos de Norte América contribuye responsablemente haciendo esta agenda suya, estos objetivos del milenio suyos e implementando una educación para la vida a través de sus programas de intervención.

Por su parte el Cuerpo de Paz ejecuto un proceso de selección para definir los indicadores que son motivo del Programa de Desarrollo Juvenil y de esta línea de base. En primer lugar se evaluaron estadísticas peruanas sobre las demandas en el momento de buscar empleo. Luego se mantuvieron reuniones con los voluntarios, recogiendo toda su experiencia en campo. Además consultamos a los socios en las comunidades así como también a los expertos. Estos indicadores están estandarizados para todas las sedes PC del mundo porque cuentan con materiales de capacitación y modelos de reportes anuales, los que permiten el control de la ejecución de las actividades.

Se identificaron dos problemas en Jóvenes. El primero, el acceso limitado a la educación, con estudios de secundaria incompletos y desastrosos resultados en la evaluación internacional PISA 2012. El segundo, la carencia de recursos económicos y la falta de cultura del ahorro.

Frente a esta problemática el Cuerpo de Paz de los Estados Unidos de Norteamérica PC en coordinación con sus socios y padres comunitarios plantearon lo siguiente: si empoderamos al joven a través de un programa de liderazgo, que incluya

habilidades para la vida, habilidades para el mundo laboral y cultura económica, con estas herramientas el joven diseñará un proyecto de vida que le permita plantearse metas educativas como culminar la secundaria y acceder a educación superior, así como metas económicas desarrollando un plan de ahorro que le permita lograr sus objetivos. Bajo esta lógica es que hemos identificado las áreas de trabajo del voluntario con el joven, tratadas en siete variables de medida en el presente estudio, participación del joven en su comunidad, comunicador efectivo, motivaciones personales y sociales, planificador en sus estrategias personales y empleabilidad, capacidad para liderar un proyecto y visionario en relación a su visión para la vida; éstas son las variables que se consideran fundamentales. En su trabajo diario los voluntarios se esfuerzan convencidos de que el trabajo de estas habilidades es básico para la formación personal y para la educación del carácter y desarrollo de los jóvenes.

Para lograr estas metas era necesario hacer un trabajo articulado con socios y padres. El trabajo con los padres es fundamental como soporte para reforzar el trabajo con los jóvenes. Implica compromiso de padre a largo plazo en su comunidad, bajo esta lógica es que hemos identificado las áreas de trabajo del voluntario con los padres. Para fortalecer las habilidades y conocimientos en los padres para apoyar a los jóvenes, se definen seis variables de medida en el presente estudio, participación permanente del padre en la comunidad, desarrollo de la creatividad, soporte para su comunidad, expresión asertiva y positiva, ser modelos para sus pares y apoyar en un proyecto juvenil, variables fundamentales en el trabajo diario del voluntario con los padres en la comunidad.

Para cerrar una alianza completa y fortalecer el abnegado trabajo de nuestros voluntarios, es importante destacar la labor coordinada que se hace con los socios de la comunidad, ellos son pieza clave en la buena comunicación y el apoyo que refuerza la relación entre el voluntario y la comunidad. Los socios trabajan de la mano con los voluntarios generando estrechando vínculos de hermandad y compromiso, estos se convierten en educadores, desarrollando juntos un plan de trabajo dirigido a jóvenes y padres. Además se trabajan metas y planificación de acciones compartidas en un líder voluntario y en un socio voluntario, un agente de cambio social en pro del desarrollo sostenible. Finalmente, fortaleciendo habilidades en los socios para apoyar a los jóvenes, se definen cinco áreas de trabajo del voluntario con los socios líderes, y estas son, permanencia en la comunidad, que desarrollen habilidades de Co-facilitador y Co-capacitador, que desarrolle un plan de trabajo con jóvenes, padres y otros socios, que

se establezca metas y planifique acciones en un líder voluntario y en un socio voluntario. Estas áreas trabajadas como variables y medidas para esta línea de base en el presente estudio.

Después de contrastar en campo la fuerza de las habilidades arriba descritas la Dirección del Programa de Desarrollo Juvenil en coordinación con el Director del Cuerpo de Paz, los socios estratégicos, padres de familia de las comunidades y los voluntarios construyen el perfil del joven líder, el perfil de la madre-padre-apoderado-apoderada y el perfil de socio-socia, documento fundamental que prioriza la meta del trabajo de los voluntarios. La información que se presenta a continuación es extraída del Youth Development Program (Portafolio). Peace Corp Perú. A continuación hacemos una breve descripción de los tres perfiles.

El primero en construirse fue el perfil del joven líder, se realiza una definición operacional de criterio. A continuación se definen los siete criterios que se utilizaron y fueron la base para la definición de estas variables de medida. Estas son:

1. Participación constante: el joven participa en por lo menos un 75% de las sesiones organizadas por el voluntario del cuerpo de paz, su socia o socio y/o madre o padre. La participación se mide en función a los registros de asistencia de cada sesión.
2. Visionario: el joven define claramente sus metas para el futuro, identifica y recluta a otros para el logro de sus objetivos considerando un lugar para ellos en ese futuro.
3. Comunicador efectivo: el joven práctica una escucha activa y sabe expresar sus ideas sin incomodar a los demás.
4. Motivador: el joven es un modelo para los demás, trabaja con otros respetando sus creencias y sus formas de pensar.
5. Planificador: el joven tiene habilidades de planificación, identifica todos y cada uno de los pasos a seguir para la realización de una actividad e incentiva el trabajo de grupo.
6. Lidera un proyecto juvenil: el joven lidera una iniciativa juvenil en beneficio de su comunidad, en este sentido, liderar significa haber participado en todos y cada uno de los pasos a seguir para la elaboración de un proyecto que implique diseñar, planificar, implementar, monitorear y evaluar. Debe de adjuntar un proyecto.
7. Tiene una actividad económica: el joven emprende una actividad económica de corte formal, informal o consigue un trabajo formal.

El segundo en construirse fue el perfil de la madre-padre-apoderado-apoderada, que por cuestiones de aplicar un lenguaje homogéneo le hemos denominado, el perfil del padre líder. Igualmente se realiza una definición operacional de criterio. A continuación se definen los seis criterios que se utilizaron y fueron la base para la definición de estas variables de medida. Estos son:

1. Participación constante: la madre, el padre, apoderado o apoderada participan en al menos un 75% de las sesiones organizadas por el voluntario del cuerpo de paz, su socio o socia. La participación se mide en función de los registros de asistencia de cada sesión.
2. Creatividad: la madre, el padre, apoderado o apoderada demuestran iniciativas creativas durante las sesiones y también para el diseño y planificación de proyectos liderados por jóvenes.
3. Soporte para otros padres: la madre, el padre, apoderado o apoderada demuestran interés por sus pares apoyándolos y motivándolos para seguir adelante.
4. Expresa libremente sus opiniones, de manera asertiva y positiva: la madre, el padre, apoderado o apoderada expresan sus opiniones de manera adecuada, respetuosa y considerada logrando que sus pares, hijos o hijas, socias p socios no se sientan agredidos con sus mensajes.
5. Modelo para sus pares: la madre, el padre, apoderado o apoderada son admirados y respetados y considerados por sus pares.
6. Apoya un proyecto juvenil: la madre, el padre, apoderado o apoderada trabajan con los jóvenes y el voluntario de desarrollo juvenil del Cuerpo de Paz en el diseño e implementación de proyectos juveniles liderados por jóvenes.

El tercer y último fue la construcción del perfil de socia-socio. Igualmente se realiza una definición operacional de criterio. A continuación se definen los cinco criterios que se utilizaron y fueron la base para la definición de estas variables de medida. Estos son:

1. Permanencia permanente en la comunidad: el socio permanece en la comunidad los 6 años de intervención del programa, los socios (as) pueden ser personal de la institución educativa, centro de salud, Gobierno local o cualquier miembro de la comunidad interesado en el trabajo con jóvenes.
2. Co-facilitados & Co-capacitador: el Socio trabaja con el voluntario de desarrollo juvenil de Cuerpo de Paz facilitando talleres con expertos invitados o capacitando en temas en los que se considera experto.

3. Tiene un plan de trabajo con jóvenes, otros socios y padres: el socio trabaja con los jóvenes, otros socios y padres de la comunidad y con el Voluntario de desarrollo juvenil del Cuerpo de Paz en el diseño, planificación, monitoreo e implementación de proyectos e iniciativas juveniles. Debe adjuntar un plan.
4. Diseña, "planea e implementa proyectos comunitarios liderados por jóvenes: El socio trabaja con los jóvenes y el voluntario de desarrollo juvenil del Cuerpo de Paz en el diseño e implementación de proyectos juveniles liderados por jóvenes luego de haber participado en los talleres del PDM o PML.
5. Ayuda en el proceso de transición al voluntario de la siguiente generación: el socio ayuda en el proceso de transición al voluntario de la siguiente generación a través de un proceso de transferencia de documentos y colabora con el nuevo voluntario brindándole información relevante para el trabajo con jóvenes en su comunidad.

Debemos de agradecer al Director del Programa de Desarrollo Juvenil Jorge Delgado, quien proporciona el histórico de: Youth Development Program (Portafolio). Peace Corp Perú.

Nuestro país es un país de emprendedores según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (Organismo Internacional de carácter intergubernamental del que forman parte 34 países miembros de la Comunidad Europea). Señala que el 40 % de la población con edad de trabajar tiene una actividad emprendedora. Sin embargo cierta infraestructura útil para emprendedores como incubadoras, capitales semilla o ayudas para la financiación no existían hasta hace poco tiempo y aún falta trabajar el marco legal que apoye la creación de startups. Con todas estas limitaciones las oportunidades de emprendimiento en el Perú son grandes. En los últimos años se han creado organizaciones de apoyo a emprendedores, como el Fincyt y Fidecom, que canalizan ayudas para la creación de laboratorios, transferencia tecnológica, apoyo a startups, etc. que cubren en algunos casos hasta el 90% de la inversión necesaria. Además postula que hay un mercado creciente y un gran abanico de oportunidades en distintos sectores que van desde el ocio, agricultura, turismo hasta las TIC. Perú pertenece al bloque comercial Alianza del Pacífico que incluye a Chile, Colombia, México y Perú. Este bloque moviliza el 50 % del comercio en América Latina con el mundo, busca facilitar negocios entre las empresas de los países

miembros y promueve acuerdos de intercambio comerciales con otros países. Además nos convierte en un mercado conformado por más de 200 millones de personas y los costos de vida son menores, lo que de alguna manera nos ayuda a ser más competitivos. En resumen, Perú es un país de oportunidades y atractivo para los inversores por su estabilidad económica, precisa la OCDE. Nosotros añadimos que el trabajo es la actividad que desarrollará las competencias para ser un empresario independiente y por ende un emprendedor.

Pero la visión del Cuerpo de Paz de desarrollar competencias para el trabajo es porque éste es un espacio de desarrollo para la inteligencia y el talento, y porque las personas aprenden a ser independientes y tomar decisiones, reafirmando su pensamiento y desarrollando su creatividad, madurando y creciendo interiormente. A la vez los jóvenes se van convirtiendo en agentes de cambio para su comunidad. El trabajo les va configurando un plan de vida a futuro que les permite una adaptación acorde a nuestros tiempos con igualdad de oportunidades.

Las competencias necesarias para la vida laboral son una combinación de habilidades blandas y duras. El perfil emocional estable y equilibrado, la capacidad de escucha y de negociación garantiza el compromiso a través de su fidelización a la organización.

Atablero es una revista que publica constructos de la revolución educativa colombiana. Ellos presentan una excelente clasificación de competencias generales y competencias específicas hecha por el Ministerio de Educación de este país que queremos compartir, para apreciar la similitud con las competencias trabajadas por los Voluntarios del PC. Las definimos a continuación:

1.- Competencias laborales generales

Las competencias laborales generales están asociadas al desarrollo de capacidades como trabajar en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Son transferibles de un campo de acción a otro, y por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo.

Recogiendo algunos estudios y experiencias nacionales e internacionales se han propuesto cinco tipos de competencias laborales generales.

Las primeras son las competencias intelectuales, relacionadas con la capacidad de poner las habilidades de pensamiento al servicio de la solución de problemas dentro de una organización. Nos referimos a la memoria, la atención, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

En segundo lugar las competencias personales, referidas a condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio.

El tercer tipo de competencias generales son las interpersonales, que guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados.

El cuarto tipo de competencias son organizacionales y tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos.

En quinto lugar están las competencias empresariales o de generación de unidades productivas asociadas con las capacidades, en un nivel básico, de identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbres y administrar las finanzas propias o de una unidad productiva. Estas competencias están relacionadas además con la destreza para mercadear y vender productos y servicios, y para establecer planes y proyectos de negocios.

Aunque estas son las competencias laborales generales más importantes las instituciones educativas pueden detectar, junto con el sector productivo de su entorno local, otras competencias laborales generales con miras a desarrollar nuevas habilidades en sus estudiantes.

Finalizando esta clasificación podemos sugerir además que las tareas cotidianas que nos exigen el hogar o la escuela cultivan competencias blandas como la responsabilidad del cuidado de la mascota, hermanos, hacerse cargo de la comida, las compras, preparar el desayuno, organizar la cocina, llevar la administración de la casa o

simplemente cuidar las plantas de la casa, que son en realidad pequeños trabajos que van cultivando el carácter.

2. Competencias laborales Específicas:

Las competencias laborales específicas están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Su desarrollo es más factible en la educación media, donde los vínculos entre las instituciones de educación y el sector productivo son más cercanos. Si la institución educativa posibilita una relación entre los estudiantes y ese sector productivo, los alumnos tendrán una inigualable oportunidad de explorar su interés profesional y laboral, actualizarse en el desarrollo de la tecnología y familiarizarse con las dinámicas de cada área del conocimiento. Los programas de formación en competencias laborales específicas deben tener en cuenta una clasificación general de ocupaciones, que retome, a su vez las demandas del sector productivo.

En síntesis, el desarrollo de competencias laborales implica una articulación de las instituciones educativas con el sector productivo de su entorno local, para responder a demandas específicas y abrir espacios de observación y práctica que les permitan a los estudiantes explorar intereses profesionales y productivos y ejercitar las competencias laborales.

A continuación se inicia una revisión conceptual de las principales áreas que se han fortalecido y se abordan cuando se trabajan habilidades y conocimientos con los jóvenes, padres y socios, respectivamente. Las presentamos a continuación en nuestro marco teórico.

El importante trabajo que se realizan los voluntarios del PC enmarca diferentes conceptos importantes, consideramos principal los valores. Ortega y Mínguez, (2001) los define como “las creencias prescriptivas que orientan nuestra conducta, convicciones profundas que justifican nuestra existencia; y estas creencias tienden a plasmarse a lo largo de nuestra vida en lo que podríamos denominar como un estilo ético de vida. Los valores morales son nuestras creencias más arraigadas, como si fueran el “alma” de nuestra vida de modo que configuran nuestra personalidad; son como el armazón o la arquitectura que dan sentido a nuestra vida. Los valores dicen lo que somos”. Frondizi (1958) define el valor como “la cualidad que surge de la reacción

de un sujeto frente a las propiedades que se hallan en un objeto”. Y la de Garzón, A. y Garcés, J. (1989) para el que los valores son: “la dimensión prescriptiva que toda presentación cognitiva lleva implícita y que el individuo utiliza cotidianamente como marco de referencia de su interacción con los demás”. Estamos frente a diversas definiciones que muestran las dimensiones cognitiva y conductual, orgánica e inorgánica, perceptiva y tangible, objetiva y subjetiva, de corto plazo y de largo plazo, y todas caracterizando a los valores como herramientas fundamentales para la vida. Finalmente y a modo de síntesis se puede afirmar con Gervilla (1998) que el valor “es una cualidad real o ideal, deseada o deseable por su bondad, cuya fuerza estimativa orienta la vida humana”.

Otra dimensión importante de abordar es el desarrollo personal, y la autoestima en especial. Nathaniel Brandon (1999) la sintetiza como “la experiencia de ser aptos para la vida”. Para este autor la base de la autoestima es la confianza en uno mismo y la conciencia en el individuo de ser capaz de enfrentar los retos que la vida le impone. Consideramos en este sentido que este concepto va de la mano con las variables y objetivos que trabaja el PC. Un matiz de interés al respecto lo brinda también Baron (1997), quien entiende la autoestima como “la autoevaluación que cada persona hace de sí misma. Esta evaluación genera una actitud en el individuo que varía a lo largo de una dimensión positiva-negativa”. Nuevamente la confianza en uno mismo aparece como eje del concepto pero con el agregado de que esta autoconfianza es variable y esto debe tenerse en cuenta al evaluar a los jóvenes

Parte principal en nuestra adaptación es la identidad se define de un modo relacional, es decir que debemos asociar este concepto al de alteridad como lo proponen diversos autores como Cuche (1999), Hall (2003) y otros. Identidad y alteridad “tienen una parte común y están en relación dialéctica. La identidad es entonces el resultado de interacciones negociadas en las cuales se pone en juego el reconocimiento” (Taylor 1993). Importante es señalar que comprendida de esta forma la identidad supone tres niveles de análisis: el reconocimiento hacia sí mismo, el reconocimiento hacia los otros y el reconocimiento de los otros hacia nosotros. En el caso del Perú el problema de la identidad constituye uno de los asuntos pendientes más importantes por resolver y de allí la importancia capital que tiene.

Trabajar el crecimiento personal sigue siendo fundamental la auto confianza es otra dimensión personal importante en el trabajo del voluntario. Bandura, importante psicólogo social, colocó este concepto en el centro de su teoría del aprendizaje social. Básicamente es definida como “la creencia de un individuo en su capacidad personal para ejecutar y organizar un trabajo o una serie específica de tareas” (Bandura 1977). El desempeño del individuo tendrá entonces un condicionante fundamental que o bien lo potenciara favorablemente o lo bloqueara peligrosamente. Seguridad en sí mismo, asertividad, capacidad de comunicarse con los demás y ofrecer propuestas, alternativas, soluciones, dependerá en gran medida del nivel de auto confianza del sujeto. Y esto definitivamente se verá reflejado en su comunidad, en su poblado.

El concepto de colaboración debe entenderse como un proceso compartido, coordinado e interdependiente. Para Panitz (1977) la premisa básica de la colaboración es el consenso a través de la cooperación de los miembros del grupo. Señala que se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo. Gros (2000) agrega que en un proceso de aprendizaje colaborativo las partes se comprometen a aprender algo juntos. De allí que el logro del objetivo dependerá básicamente de la unión y solidaridad de los miembros, para lo cual la coordinación e interdependencia son elementos cruciales.

La autoconfianza brinda la seguridad que toda persona necesita para la toma de decisiones. Básicamente se refiere a la posibilidad y capacidad que tiene el individuo o el grupo de elegir, de optar. La libertad y la conciencia juegan aquí un rol predominante. Por un lado libertad en un sentido amplio, donde intervienen la libertad e independencia en el comportamiento y la acción, la palabra y el pensamiento; y por otro lado el grado de conciencia del individuo y/o el grupo respecto a la problemática que enfrenta. Cuando el sujeto decide y toma opciones es que se ponen en realidad en juego toda su capacidad y sus habilidades, mostrando entonces su real dimensión humana. Según Hellriegel y Slocum (2004) la toma de decisiones se puede definir como “el proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción”.

Aprender a cuestionarse el mundo ejercita el pensamiento y nos hace inteligentes. El pensamiento crítico hace referencia a lo que podríamos definir como “un segundo pensamiento o un pensamiento a posteriori”. Primero la mente absorbe

espontánea y naturalmente una situación, una idea, un concepto, pero luego se pone en funcionamiento nuestra capacidad crítica, nuestra dimensión moral. Y es aquí donde aparece y se manifiesta el pensamiento crítico. El sujeto es capaz de depurar y mejorar la calidad de sus pensamientos y análisis, y como afirma Scriven (1996) “se pone en funcionamiento un proceso creativo, de habilidad y disciplina de conceptualización, síntesis y evaluación de la información recogida o generada por la experiencia, que son finalmente los que guían el proceso mental y la acción”.

Nuestra era tecnológica e informática, donde las comunicaciones y las dinámicas de interrelación humana se han visto espectacularmente transformadas en brevísimo tiempo, han producido algunos desbalances y desequilibrios importantes. Uno de ellos es el stress. Stress es básicamente angustia, ansiedad; es una respuesta a condiciones externas que perturban el equilibrio de la persona. Muchas veces el resultado termina siendo el deseo de huir de la situación que lo genera o peor aún puede incluso llegar a la confrontación violenta. El stress, originado en la mente, tiene una clara dimensión corporal y fisiológica, ya que prácticamente todo el organismo es susceptible de ser atacado y vulnerado por la ansiedad. De allí que en los ámbitos médico y psicológico se asocia stress a somatización para explicar muchas enfermedades y perturbaciones. Desde 1935 Hans Selye, quien acuñó el término, hacía referencia a este como “síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente”.

El stress se constituye en una de las características y problemáticas inherentes a nuestros tiempos, es justificable incluir en el presente trabajo la variable “manejo del stress”. Este manejo del stress implica que el individuo intentara controlar y reducir toda tensión que ocurra en su entorno recurriendo a su experiencia, conocimientos y fortalezas. Sin embargo el poder de perturbación y alteración que puede ejercer el stress sobre las personas es altísimo y debe ser tomado muy en cuenta.

El plano emocional es uno de los de mayor afectación en el sujeto debido al impacto del stress. Gracias a la psicología, y también a la experiencia que cada uno ha tenido, es sabido que una persona bajo presión y en tensión puede responder adecuadamente, e incluso mejorar su desempeño y reacción. Pero una persona estresada ya rebasa este límite y es capaz prácticamente de cualquier tipo de reacción, lo cual crea situaciones negativas inmanejables e impredecibles. El ser humano es

básicamente un ser racional que tiene emociones, y que a partir de ellas actúa. Por tanto el manejo del stress, especialmente al nivel emotivo, es una de las asignaturas pendientes más importantes para un mejor desarrollo integral.

El concepto de comunicación es tan amplio que prácticamente no existe disciplina desde la cual no se postule una definición y una explicación al respecto. Nosotros teniendo en cuenta la naturaleza del presente trabajo nos hemos decantado por una definición desde el universo sico-social. Formulada por Z. M. Zorin esta dice que la comunicación es “todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistema de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano”. A tener en cuenta aquí es la síntesis que revela la tremenda dimensión del fenómeno comunicacional humano (prácticamente todo es comunicación), y luego como esta interacción entre las personas se convierte en un verdadero estímulo que obviamente producirá una respuesta, modelando así la vida individual y colectiva.

Así como en líneas anteriores aludimos al pensamiento crítico como una suerte de “segundo pensamiento” o “un pensamiento después de”, la escucha activa también a su manera está definida por una cualidad similar. Y esta es la cualidad de ser una escucha más elaborada, más interpretativa y más sensible. Una escucha que en paralelo a la recepción y decodificación literal “lee entre líneas” lo que está detrás. Como bien lo define Báez García (2006) “la escucha activa es la capacidad de escuchar más allá de las palabras literales, comprender también los significados subyacentes y leer los sentimientos de quien habla, es decir comprender no solo lo que dice sino lo que siente. Para ello es imprescindible percibir las ideas expresadas y el significado actitudinal o emocional, considerando el punto de vista de la otra persona y no solo el propio”.

Así como en líneas anteriores aludimos al pensamiento crítico como una suerte de “segundo pensamiento” o “un pensamiento después de”, la escucha activa también a su manera está definida por una cualidad similar. Y esta es la cualidad de ser una escucha más elaborada, más interpretativa y más sensible. Una escucha que en paralelo a la recepción y decodificación literal “lee entre líneas” lo que está detrás. Como bien lo define Báez García (2006) “la escucha activa es la capacidad de escuchar más allá de las palabras literales, comprender también los significados subyacentes y leer los sentimientos de quien habla, es decir comprender no solo lo que dice sino lo que

siente. Para ello es imprescindible percibir las ideas expresadas y el significado actitudinal o emocional, considerando el punto de vista de la otra persona y no solo el propio”.

Porto y Merino (2008) definen al facilitador como “la persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad. En algunos países el término se utiliza como sinónimo de profesor o maestro. El concepto también permite nombrar a los oradores en seminarios o eventos similares. Se trata de especialistas y profesionales con una sólida preparación en el tema abordado, que intentan desarrollar el potencial de los asistentes u oyentes”. Es este pues un rol crucial y por tanto su perfil debe estar bien claramente delineado. El matiz semántico del término le confiere una función tanto de motivador por excelencia, así como de guía - experto que conoce los modos adecuados y pertinentes para simplificar (“facilitar”) las tareas y procesos logrando sus objetivos.

| Desde el punto de vista de su función el liderazgo es quizás el rol más importante. El líder es realmente quien lleva las riendas y por tanto puede guiar e impulsar a los demás en una dirección u en otra, con todas las consecuencias que esto implica. Desde un punto de vista individual el liderazgo puede entenderse como el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas, logrando activar y sostener comportamientos y respuestas en el grupo sobre el que actúa. Metas y objetivos son así visualizados gracias al líder, así como los procedimientos y el “camino” a seguir. Iniciativa, capacidad de gestión y convocatoria, motivación y una fuerte empatía son algunos de los rasgos principales de un buen líder. Landolfi (2005) lo define como “el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, llamado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión”.

La visión de la Dirección del Cuerpo de Paz de trabajar habilidades para la vida, empleabilidad, cultura del ahorro y muchos otros tópicos abordados en este marco son constructos que abordaremos en campo a continuación.

Variables

En la presente investigación consideramos las siguientes variables y las presentamos con su respectiva nomenclatura utilizada en la matriz:

Meta 1- DESARROLLANDO HABILIDADES PÁRA EL MUNDO LABORAL PDI-PC SSI-W

1.1-FORTALECIENDO LAS HABILIDADES PARA LA VIDA. MDV

1.1.1. PARTICIPACIÓN (1): Se define como el Desarrollo personal.

- 1.1.1.1. Valores
- 1.1.1.2. Autoestima (SSI)
- 1.1.1.3. Identidad (SSI)
- 1.1.1.4. Autoconfianza
- 1.1.1.5. Colaboración
- 1.1.1.6. Toma de decisiones
- 1.1.1.7. Pensamiento crítico
- 1.1.1.8. Concepto de estrés
- 1.1.1.9. Maneja el estrés
- 1.1.1.10. Estrés y emociones

1.1.2. COMUNICADOR EFECTIVO (2): Se define como el Desarrollo Interpersonal

- 1.1.2.1. Escucha
- 1.1.2.2. Escucha efectiva
- 1.1.2.3. Comunicación
- 1.1.2.4. Observando a profesionales
- 1.1.2.5. Vestimenta y lenguaje corporal
- 1.1.2.6. Saber presentarse
- 1.1.2.7. Conflictos
- 1.1.2.8. Mirada
- 1.1.2.9. Manejo del silencio
- 1.1.2.10. Tono
- 1.1.2.11. Observo
- 1.1.2.12. Cuerpo

1.1.3. MOTIVADOR (3)

- 1.1.3.1. Motivación intrínseca
- 1.1.3.2. Motivación extrínseca
- 1.1.3.3. Motivación extrínseca e intrínseca
- 1.1.3.4. Falta de motivación
- 1.1.3.5. Definición de metas
- 1.1.3.6. Búsqueda de carreras Profesionales
- 1.1.3.7. Vencer los obstáculos
- 1.1.3.8. Diferencias entre necesidades y deseos

1.2-DESARROLLANDO HABILIDADES DE EMPLEABILIDAD MDE**1.2.1-EMPLEABILIDAD (4)**

- 1.2.1.1. Resolviendo problemas
- 1.2.1.2. Acción
- 1.2.1.3. Gestionando el tiempo
- 1.2.1.4. Orientación vocacional.
- 1.2.1.5. Importancia de la educación
- 1.2.1.6. Planificando mi futuro
- 1.2.1.7. Estableciendo metas profesionales.
- 1.2.1.8. Currículum vitae
- 1.2.1.9. Entrevista (informativa)
- 1.2.1.10. Oferta de trabajo
- 1.2.1.11. Manejo de prioridades

**1.3- CREANDO CULTURA DEL AHORRO. MDE SSI / PDI
TIENE UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA****1.3.1-ACTIVIDAD ECONÓMICA (5)**

- 1.3.1.1-Concepto de empleabilidad
- 1.3.1.2-Mi aporte al trabajo
- 1.3.1.3-Trabajos disponibles
- 1.3.1.4-Trabajo ideal
- 1.3.1.5-Práctica laboral.
- 1.3.1.6-Razones para ahorrar
- 1.3.1.7-Prioridades para ahorrar
- 1.3.1.8-Plan de ahorro
- 1.3.1.9-Toma de decisiones para gastar
- 1.3.1.10-Usar el Banco

**Meta 2- MEJORANDO LA PARTICIPACIÓN JUVENIL PDI-PC
SSI-W**

2.1-Incrementando el liderazgo juvenil y sus habilidades organizacionales para el desarrollo comunitario. MDI

2.1.1-LIDERAZGO (6)

- 2.1.1.1-Líder
- 2.1.1.2- Liderazgo en equipo
- 2.1.1.3-Liderando
- 2.1.1.4-Ciclo del proyecto
- 2.1.1.5-Metas smart.
- 2.1.1.6-Acción.
- 2.1.1.7-Gestionando el tiempo.

2.1.2-VISIONARIO (7)

- 2.1.2.1-Visión para la vida.
- 2.1.2.2-Visión de futuro
- 2.1.2.3-Manejo de retos
- 2.1.1.4-Metas personales a largo plazo.
- 2.1.1.5-Importancia de la educación
- 2.1.2.6-Drogas en la comunidad
- 2.1.2.7-Concepto de sano
- 2.1.2.8-Creatividad
- 2.1.2.9-Desafíos para ahorrar

Meta 2- MEJORANDO LA PARTICIPACIÓN JUVENIL. PDI-PC. SSI-W
2.2-Fortaleciendo habilidades en los PADRES para apoyar a los jóvenes.
MDV. MEDP

2.2.1- PARTICIPACIÓN PERMANENTE EN LA COMUNIDAD (1)

- 2.2.1.1- Compromiso a corto y largo plazo
- 2.2.1.2- Comunicación
- 2.2.1.3- Manejar la ira
- 2.2.1.4- Concepto de abuso.
- 2.2.1.5- Prevención del abuso.
- 2.2.1.6- Definición de metas
- 2.2.1.7-Metas Smart
- 2.2.1.8- Acción
- 2.2.1.9- Líder
- 2.2.1.10- Liderazgo en equipo
- 2.2.1.11- Liderando

2.2.2- DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD (2)

- 2.2.2.1- Compromiso a largo plazo
- 2.2.2.2-Compromiso a corto plazo
- 2.2.2.3. Pensamiento creativo
- 2.2.2.4-Búsqueda de oportunidades e iniciativa
- 2.2.2.5-Persistencia
- 2.2.2.6-Exigencia de calidad y eficiencia
- 2.2.2.7-Disposición para correr riesgos calculados
- 2.2.2.8-Establecimiento de metas
- 2.2.2.9-Búsqueda de informaciones
- 2.2.2.10.-Pensamiento Crítico
- 2.2.2.11-Persuasión y red de contactos
- 2.2.2.12-Independencia y autoconfianza
- 2.2.2.13- Resolviendo problemas

2.2.3- SOPORTE PERMANENTE EN LA COMUNIDAD (3)

- 2.2.3.1- Confianza
- 2.2.3.2-Concepto de valor
- 2.2.3.3- Los valores
- 2.2.3.4- Mis valores
- 2.2.3.5- Ordenar los valores
- 2.2.3.6-Concepto de salud mental
- 2.2.3.7-Concepto de estrés
- 2.2.3.8-Manejando el estrés
- 2.2.3.9-Depresión y ansiedad
- 2.2.3.10- Prevención del suicidio
- 2.2.3.11-Emergencias y familia
- 2.2.3.12-Expectativas
- 2.2.3.13- Responsabilidades en casa
- 2.2.3.14-Consejero
- 2.2.3.15-Opciones positivas
- 2.2.3.16- Liderazgo en equipo
- 2.2.3.17- Liderando

2.2.4- EXPRESIÓN ASERTIVA Y POSITIVA (4)

- 2.2.4.1- Comunicación
- 2.2.4.2- La ruptura
- 2.2.4.3- Buena comunicación
- 2.2.4.4-Expresando sentimientos
- 2.2.4.5-Escucha activa
- 2.2.4.6- Trampas
- 2.2.4.7- Elogios
- 2.2.4.8-Comunicación positiva.
- 2.2.4.9- Concepto de conflicto
- 2.2.4.10- Conflicto en la vida cotidiana
- 2.2.4.11-Solución de conflicto
- 2.2.4.12-Concepto de ira
- 2.2.4.13- Expresar la ira
- 2.2.4.14- Entender la ira

2.2.5- MODELO PARA SUS PARES EN SU COMUNIDAD (5)

- 2.2.5.1-Concepto de familia
- 2.2.5.2-Ambiente familiar
- 2.2.5.3-Buenos padres
- 2.2.5.4-Migración y familia
- 2.2.5.5-Apoyo y familia.
- 2.2.5.6-Derecho
- 2.2.5.7-Deberes
- 2.2.5.8-Concepto de disciplina
- 2.2.5.9- Castigo
- 2.2.5.10-Comportamiento
- 2.2.5.11-Violencia familiar
- 2.2.5.12-Concepto de violencia
- 2.2.5.13-Ciclo de la violencia
- 2.2.5.14-Mitos y verdades sobre la violencia
- 2.2.5.15-Consejo al abusado
- 2.2.5.16-Concepto de sano

- 2.2.5.17-Tipos de padres
- 2.2.5.18- Consecuencias eficaces

2.2.6- APOYAR UN PROYECTO JUVENIL (6)

- 2.2.6.1-Concepto de sano
- 2.2.6.2-Sexualidad
- 2.2.6.3-Mitos y hechos de la sexualidad
- 2.2.6.4-Sida y su transmisión.
- 2.2.6.5-Riesgos el alcohol
- 2.2.6.6- Drogas en la comunidad
- 2.2.6.7- Concepto de adolescencia
- 2.2.6.8- Mapa físico en la adolescencia
- 2.2.6.9-Valores en la adolescencia
- 2.2.6.10-Mitos y hechos en la adolescencia
- 2.2.6.11-Toma de decisiones
- 2.2.6.12-Liderazgo en equipo
- 2.2.6.13-Ciclo del proyecto
- 2.2.6.14-Gestionando el tiempo
- 2.2.6.15-PORTAFOLIO
- 2.2.6.16-PROYECTO

2.3- Fortaleciendo habilidades en los socios para apoyar a los jóvenes.

2.3.1- PERMANENCIA EN LA COMUNIDAD (1)

- 2.3.1.1- Compromiso a largo plazo
- 2.3.1.2- Confianza
- 2.3.1.3-Concepto de valor
- 2.3.1.4- Los valores
- 2.3.1.5- Mis valores
- 2.3.1.6-Concepto de familia
- 2.3.1.7-Ambiente familiar
- 2.3.1.8-Buenos padres
- 2.3.1.9-Migración y familia
- 2.3.1.10-Apoyo y familia.
- 2.3.1.11- Definición de metas
- 2.3.1.12-Metas smart
- 2.3.1.13- Acción

2.3.2- CO-FACILITADOR & CO-CAPACITADOR (2)

- 2.3.2.1-Comunicación
- 2.3.2.2- Buena comunicación
- 2.3.2.3-Expresando sentimientos
- 2.3.2.4-Escucha activa
- 2.3.2.5- Elogios
- 2.3.2.6-Derecho
- 2.3.2.7-Deberes
- 2.3.2.8- La ruptura
- 2.3.2.9- Trampas
- 2.3.2.10- Concepto de disciplina
- 2.3.2.11-Castigo
- 2.3.2.12 Comportamiento

2.3.2.13- Tipos de padres

2.3.2.14- Expectativas

2.3.3-TIENE UN PLAN DE TRABAJO CON JÓVENES, SOCIOS y PADRES (3)

2.3.3.1- Definición de metas

2.3.3.2-Metas smart

2.3.3.3-Compromiso a corto plazo

2.3.3.4. Pensamiento creativo

2.3.3.5-Concepto de adolescencia

2.3.3.6-Mapa físico en la adolescencia

2.3.3.7-Valores en la adolescencia

2.3.3.8- Mitos y hechos en la adolescencia

2.3.3.9- Toma de decisiones

2.3.3.10-Concepto de sano

2.3.3.11- Sexualidad

2.3.3.12-Mitos y hechos de la sexualidad

2.3.3.13-Sida y su transmisión.

2.3.3.14-Riesgos el alcohol

2.3.3.15-Drogas en la comunidad

2.3.3.16-Emergencias y familia

2.3.3.17-Ciclo del proyecto

2.3.4-METAS Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES EN UN LÍDER VOLUNTARIO (4)

2.3.4.1- Líder

2.3.4.2- Liderazgo en equipo

2.3.4.3- Liderando

2.3.4.4-Mirada

2.3.4.5-Manejo del silencio

2.3.4.6-Tono

2.3.4.7- Concepto de conflicto

2.3.4.8-Conflicto en la vida cotidiana

2.3.4.9- Solución de conflicto

2.3.4.10-Concepto de ira

2.3.4.11- Expresar la ira

2.3.4.12- Entender la ira

2.3.4.13-Manejar la ira

2.3.4.14- Violencia familiar

2.3.4.15-Concepto de violencia

2.3.4.16- Ciclo de la violencia

2.3.4.17-Mitos y verdades sobre la violencia

2.3.4.18-Consejo al abusado

2.3.5-METAS Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES EN UN SOCIO VOLUNTARIO (5)

2.3.5.1-Comunicación en un Socio voluntario

2.3.5.2-Escucha en un Voluntario

2.3.5.3- Consejero Socio

2.3.5.4- Gestionando el tiempo

2.3.5.5-Solución de problemas

2.3.5.6- Consecuencias eficaces

2.3.5.7-Concepto de salud mental

2.3.5.8- Concepto de estrés

- 2.3.5.9- Manejando el estrés
- 2.3.5.10- Depresión y ansiedad
- 2.3.5.11- Prevención del suicidio
- 2.3.5.12-PORTAFOLIO
- 2.3.5.13-PROYECTO

Definición de variables.

Presentamos las siguientes variables articuladas con los estándares del **Post Developed Indicator of Peace Corp**, o Indicador Desarrollado por el Post, al que nos referiremos en adelante como **PDI-PC**; del **Standardized Sector Indicator Worldwide** o Indicadores de Sector Estandarizado al que nos referiremos en adelante como el **SSI-W**; y al **FRAMEWORK** que contiene el plan, objetivos, metas y actividades que responde al marco lógico del programa que con el apoyo de padres, socios y voluntarios aspira a mejorar la calidad de vida de los jóvenes, mediante el acceso a la educación, la cultura de económica y empleabilidad. Dar la oportunidad de un mejor futuro personal y social a los jóvenes es la misión del voluntario. A futuro esperamos que este joven sea actor en la transformación y desarrollo sostenible que necesita su comunidad.

HABILIDADES PÁRA EL MUNDO LABORAL PDI-PC SSI-W

Definición conceptual. Es un constructo compuesto por dos conceptos habilidad y mundo laboral. La habilidad, “es la capacidad, inteligencia y disposición para realizar algo”. Real Academia Española, 2015.

El mundo del laboral o del trabajo “es un escenario fundamental para el desarrollo personal de los individuos. En él se despliegan sus talentos y se definen rasgos de personalidad como la autonomía y la estabilidad. Desde allí, se construyen el patrimonio y el proyecto de vida”. *En: Ministerio de Educación de Colombia.* <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233956.html>.

Definición operacional. Evidencian las habilidades para el mundo laboral a través de tres constructos que se comportan como variables independientes. Habilidad para la vida, habilidad de empleabilidad y cultura del ahorro.

Primer constructo: Habilidades para la vida

Conformado por las variables Participativa, Comunicador efectivo y Motivador. Hacen referencia al desarrollo personal e interpersonal. Se explican:

Participación, evidenciada a través de valores, autoestima, identidad, autoconfianza, colaboración, toma de decisiones, pensamiento crítico, concepto de estrés, maneja el estrés, estrés y emociones.

Comunicación efectiva, evidenciada a través de escucha, escucha efectiva, comunicación, observando a profesionales, vestimenta y lenguaje corporal, saber presentarse, conflictos, mirada, manejo del silencio, tono, observo y cuerpo.

Motivación, evidenciada a través de la motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación extrínseca e intrínseca, falta de motivación, definición de metas, búsqueda de carreras profesionales, vencer los obstáculos y diferencias entre necesidades y deseos.

Segundo constructo: Habilidades para la Empleabilidad. Conformado por la variable Empleabilidad que hace referencia al conjunto de destrezas y estrategias para conseguir trabajo. Compuesta por los siguientes indicadores: resolución de problemas, acción, gestión el tiempo, orientación vocacional, importancia de la educación, planificación de su futuro, estableciendo metas profesionales, currículum vitae, entrevista (informativa), oferta de trabajo y manejo de prioridades.

Tercer constructo: Cultura del ahorro. Conformado por la variable **Actividad** económica que hace referencia al conjunto de destrezas y estrategias para ahorrar y ser productivo económicamente. Compuesta por los siguientes indicadores: concepto de empleabilidad, mi aporte al trabajo, trabajos disponibles, trabajo ideal, práctica laboral, razones para ahorrar , prioridades para ahorrar, plan de ahorro, toma de decisiones para gastar y usar el Banco.

MEJORANDO LA PARTICIPACIÓN JUVENIL

PDI-PC SSI-W

Definición conceptual. Es un constructo compuesto por dos conceptos mejorando y participación juvenil. El concepto mejorando es un gerundio del

infinitivo mejorar, que significa “adelantar, acrecentar algo, haciéndolo pasar a un estado mejor”. Real Academia Española, 2015.

El concepto participación juvenil referido a la palabra participación que significa “acción o efecto de participar”. Real Academia Española, 2015. Sería entonces la acción o efecto de participar de los jóvenes en las comunidades peruanas de estudio.

Definición operacional. Evidencian la mejora de la participación juvenil a través de tres constructos que se comportan como variables independientes. Liderazgo juvenil y habilidades organizacionales para el desarrollo comunitario, habilidad en los padres y habilidad en los socios para apoyar a los jóvenes.

Cuarto constructo: *Habilidades liderazgo juvenil para el desarrollo comunitario.*

Liderazgo, evidenciado a través de líder, liderazgo en equipo, liderando, ciclo del proyecto, metas Smart, acción y gestionando el tiempo.

Visionario, evidenciado a través de visión para la vida, visión de futuro, manejo de retos, metas personales a largo plazo, importancia de la educación, drogas en la comunidad, concepto de sano, creatividad y desafíos para ahorrar.

Quinto constructo: *Habilidades en los Padres para apoyar a los jóvenes.*

Conformado por las variables participación permanente en la comunidad, desarrollo de la creatividad, soporte permanente en la comunidad, expresión asertiva y positiva, modelo para sus pares en su comunidad y apoya un proyecto juvenil.

Participación Permanente en la Comunidad, evidenciado a través del compromiso a corto y largo plazo, comunicación, manejar la ira, concepto de abuso, prevención del abuso, definición de metas, metas smart, acción, líder, liderazgo en equipo y Liderando.

Desarrollo de la Creatividad, evidenciado a través del compromiso a largo plazo, compromiso a corto plazo, pensamiento creativo, búsqueda de oportunidades e

iniciativa, persistencia, exigencia de calidad y eficiencia, establecimiento de metas, búsqueda de informaciones, pensamiento crítico, persuasión y red de contactos, independencia y autoconfianza y resolviendo problemas.

Soporte Permanente en la comunidad, evidenciado a través de la confianza, concepto de valor, los valores, mis valores, ordenar los valores, concepto de salud mental, concepto de estrés, manejando el estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, emergencias y familia, expectativas, responsabilidades en casa, consejero, opciones positivas, liderazgo en equipo y liderando.

Expresión asertiva y positiva, evidenciado a través la comunicación, ruptura, buena comunicación, expresando sentimientos, escucha activa, trampas, comunicación positiva, concepto de conflicto, conflicto en la vida cotidiana, solución de conflicto, concepto de ira, expresar la ira y entender la ira.

Modelo para sus pares en su comunidad, evidenciado a través de concepto de familia, ambiente familiar, buenos padres, migración y familia, apoyo y familia, derecho, deberes, concepto de disciplina, castigo, comportamiento, violencia familiar, concepto de violencia, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia, consejo al abusado, concepto de sano, tipos de padres y consecuencias eficaces.

Apoyar un proyecto juvenil, evidenciado a través de concepto de sano, sexualidad, mitos y hechos de la sexualidad, sida y su transmisión, riesgos: el alcohol y drogas en comunidad, concepto de adolescencia, mapa físico en la adolescencia, valores en la adolescencia, mitos y hechos en la adolescencia, toma de decisiones, liderazgo en equipo, ciclo del proyecto, gestionando el tiempo, portafolio y proyecto.

Sexto constructo: Habilidades en los Socios para apoyar a los jóvenes.

Conformado por las variables permanencia en la comunidad, co-facilitador y co-capacitador, plan de trabajo con jóvenes, otros socios y padres, metas y planificación de acciones en un Líder voluntario, metas y planificación de acciones en un Socio voluntario.

Permanencia en la comunidad, evidenciado a través del compromiso a largo plazo, confianza, concepto de valor, los valores, mis valores, concepto de familia, ambiente familiar, buenos padres, migración y familia, apoyo y familia, definición de metas, metas Smart y acción.

Co-facilitador & Co-capacitador, evidenciado a través de la comunicación, buena comunicación, expresando sentimientos, escucha activa, elogios, derecho, deberes, la ruptura, trampas y concepto de disciplina, castigo, comportamiento, tipos de padres y expectativas.

Tiene un Plan de Trabajo con jóvenes, otros socios y padres, evidenciado a través de la definición de metas, metas Smart, compromiso a corto plazo, pensamiento creativo, concepto de adolescencia, mapa físico en la adolescencia, valores en la adolescencia, mitos y hechos en la adolescencia, toma de decisiones, concepto de sano, sexualidad, mitos y hechos de la sexualidad, sida y su transmisión, riesgos el alcohol, drogas en la comunidad, emergencias y familia y ciclo del proyecto.

Metas y Planificación de acciones en un Líder voluntario, evidenciado a través del Líder, liderazgo en equipo, liderando, mirada, manejo del silencio, tono, concepto de conflicto, conflicto en la vida cotidiana, solución de conflicto, concepto de ira, expresar la ira, entender la ira, manejar la ira, violencia familiar, concepto de violencia, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia y consejo al abusado.

Metas y Planificación de acciones en un Socio voluntario, evidenciado a través de la comunicación en un Socio voluntario, escucha en un Voluntario, consejero Socio, gestionando el tiempo, solución de problemas, consecuencias eficaces, concepto de salud mental, concepto de estrés, manejando el estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, portafolio y proyecto.

Fortaleciendo las habilidades para la vida.

Cuadro N°1. Operacionalización de la dimensión *Fortaleciendo las habilidades para la vida.*

Dimensiones	Instrumento	Variables
<i>Fortaleciendo las habilidades para la vida.</i>	Batería del Joven Líder	PARTICIPACIÓN
		COMUNICADOR EFECTIVO
		MOTIVADOR

Desarrollo de habilidades para la Empleabilidad en los Jóvenes

Cuadro N°2. Operacionalización de la dimensión Desarrollo de habilidades para la empleabilidad

Dimensiones	Instrumento	Variables
<i>Desarrollo de habilidades para la empleabilidad.</i>	Batería del Joven Líder	EMPLEABILIDAD

Creando cultura del ahorro en lo Jóvenes.

Cuadro N°3. Operacionalización de la dimensión Creando cultura del ahorro

Dimensiones	Instrumento	Variables
<i>Creando cultura del ahorro</i>	Batería del Joven Líder	ACTIVIDAD ECONÓMICA

Mejorando la participación juvenil con Jóvenes.

Cuadro N°4. Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil

Dimensiones	Instrumento	Variables
Mejorando la participación juvenil	Batería del Joven Líder	LIDERAZGO
		VISIONARIO

Mejorando la participación juvenil con Padres.

Cuadro N°5. Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil con Padres para apoyar a los Jóvenes.

Dimensiones	Instrumento	Variables
Fortaleciendo Habilidades en los Padres para apoyar a los Jóvenes.	Batería del Padre Líder	PARTICIPACIÓN.
		CREATIVIDAD
		SOPORTE
		ASERTIVIDAD
		MODELO
		APOYO

Mejorando la participación juvenil con Socios.

Cuadro N°6. Operacionalización de la dimensión Mejorando la participación juvenil con Socios para apoyar a los Jóvenes.

Dimensiones	Instrumento	Variables
<i>Fortaleciendo Habilidades en los Socios para apoyar a los Jóvenes.</i>	Batería del Socio Líder	PERMANENCIA
		CO-FACILITADOR
		PLAN DE TRABAJO
		LÍDER
		VOLUNTARIO

Método

Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio es una Línea de Base de tipo descriptivo, cuantitativo y cualitativo con recojo transversal de la información que se acompaña con modelos de correlaciones para hallar los probables factores de comportamiento y predictibilidad entre las variables de estudio.

Es descriptivo porque indaga la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. Nos permite conocer, describir y medir las variables participación, comunicador, motivador, planificador, economía, líder y visionario; se fundamenta con (Alarcón, 1991).

El aspecto cuantitativo de la investigación consistió en la aplicación de tres instrumentos de medida, la Batería del Joven Líder, Batería del Padre Líder y Batería del Socio Líder, todos ellos conformados por cuestionarios, inventarios y escalas.

El aspecto cualitativo se trabajó aplicando la Entrevista a profundidad acompañado de un análisis detallado o triangulación, aplicando técnicas de observación directa y fotoreferencias, respectivamente. Bericat, E. (1988) y Gómez Jara. F. (1977).

Por el momento en que fue el recojo de la información es transversal porque recopila datos en un momento único, siendo nuestro propósito describir variables y analizar su predictibilidad e interrelación en un momento dado.

Es correlacional porque se establecen correlaciones y predicciones entre las variables de estudio. Estas nos muestran la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables. También nos permite medir y actualizar la asociación entre las variables proporcionándonos, su factor de predictibilidad, observando las razones por las que se manifiesta una categoría.

Finalmente, es nuestra intención proporcionar evidencia descriptivas de las comunidades que se van a intervenir, con la intención de medir el efecto el programa a futuro (6 años) sobre el desarrollo de las personas en las comunidades intervenidas.

Población y muestra

La población está constituida por Jóvenes, Padres y Socios de nueve comunidades peruanas pertenecientes a las de Regiones de Amazonas, Lambayeque y Junín. De la Región Amazonas se ha seleccionado tres Comunidades, la primera Bagua Chica perteneciente al Distrito de Bagua, Provincia de Bagua Capital; la segunda, la Comunidad de Trita, perteneciente al Distrito de Trita , Provincia de Luya; y la tercera, la Comunidad de Luya, perteneciente al Distrito de Luya, Provincia de Luya.

Seguimos con la Región Lambayeque donde se ha seleccionado también tres Comunidades, la primera Morrope perteneciente al Distrito de Morrope, Provincia de Lambayeque; la segunda, la Comunidad de Tongorrape, perteneciente al Distrito de Motupe, Provincia de Lambayeque; y la tercera, la Comunidad de Motupe, perteneciente al Distrito de Motupe Provincia de Lambayeque.

Finalmente la Región Junín donde se seleccionó tres Comunidades, la primera es Acolla perteneciente al Distrito de Acolla, Provincia de Jauja; la segunda, la Comunidad de Paca, perteneciente al Distrito de Paca , Provincia de Jauja; y la tercera, la Comunidad de Marco, perteneciente al Distrito de Marco Provincia de Jauja.

Todos los participantes provienen de diferentes niveles socioeconómicos, predominando en la población de Jóvenes y Padres los niveles socioeconómicos de pobreza y pobreza extrema. La muestra de Socios está conformada por Autoridades de la Comunidad y docentes del sector estatal y privado de la Regiones pertenecientes a niveles socioeconómicos medios y bajos.

Las Regiones están distribuidas en sus poblaciones de la siguiente manera:

La Región de Amazonas tiene una población total de 421,122 habitantes, de esta región se han seleccionado las provincias de Bagua con 77,135 habitantes y Luya con 51,989 habitantes. La provincia de Bagua, conformada por cinco distritos de los que se ha seleccionado el Distrito de Bagua Chica con 26,017 habitantes. Por otro lado, la Provincia de Luya, conformada por veintitrés distritos de los cuales se han seleccionado Trita con 1,378 habitantes y Luya con 4,422 habitantes.

La Región Lambayeque tiene una población total de 1'112,868 habitantes, de las cuales se ha seleccionado la provincia de Lambayeque con 259,274 habitantes, a su vez conformada por doce distritos, de estos se han seleccionado dos Distritos Morrope con una población total de 39,174 habitantes distribuidos en cincuenta y ocho Comunidades o Centros Poblados, seleccionando la Comunidad de Morrope con 6,307 habitantes. El segundo Distrito seleccionado es Motupe con una población total de 24,011 habitantes distribuidos en treinta Comunidades o Centros Poblados, de estos se seleccionan las Comunidades de Motupe con una población de 3,382 habitantes y la Comunidad de Tongorrape con una población de 672 habitantes.

La Región de Junín tiene una población total de 1'321,407 habitantes, de esta región se ha seleccionado la provincia de Jauja con 88,524 habitantes. La provincia de Jauja está conformada por treinta y cuatro distritos de los cuales se ha seleccionado tres: el Distrito de Acolla con 7,343 habitantes, el distrito de Paca con 1,027 habitantes y el distrito de Marco con 1,659 habitantes, respectivamente.

La razón por la que se han seleccionado las Regiones Amazonas, Lambayeque y Junín es por el trabajo que realiza el cuerpo de Paz llega en ellas. Sin embargo, la geografía es tan extensa que no se logra cubrir todas las comunidades.

Naturaleza de la muestra.

Es una muestra predeterminada por cuanto toma la población de un entorno específico y no probabilística porque no se usa asignación aleatoria (Kerlinger, 2002).

Descripción de la muestra.

La muestra está conformada por todos los participantes del Programa de Desarrollo Juvenil del Cuerpo de Paz de las Regiones de Lambayeque, Amazonas y Junín que ascienden a un total de 145 entre Jóvenes, Padres y Socios.

De este total, 81 Jóvenes están distribuidos en tres Regiones de la siguiente manera, 25 de la Región Lambayeque, 30 de la Región Amazonas y 26 de la Región Junín, cuyas edades están entre 13 y 17 años.

De la Muestra, 31 son Padres, 11 de la Región Lambayeque, 14 de la Región Amazonas y 7 de la Región Junín, cuyas edades están entre 27 y 52 años.

Finalmente de la muestra de 33 Socios, 12 de la Región Lambayeque, 11 de la Región Amazonas y 10 de la Región Junín, cuyas edades están comprendidas entre 27 y 59 años, entre mujeres y hombres.

Es pertinente resaltar que el proceso de selección de la muestra fue muy riguroso con el fin de garantizar óptimos resultados.

Como parte del método y de garantizar la calidad en el presente trabajo, la muestra fue dividida en GE y GC. Es importante explicar que las comunidades de Bagua Capital (Chica), Luya, Trita, Morrope, Tongorrape, Acolla y Paca son nuestra población experimental y Bagua Grande, Motupe y Marco las poblaciones control. En resultados se describe la composición de la muestra por sexo, edad, región y condición.

Procedimiento

- La muestra fue evaluada durante los meses de agosto, septiembre y octubre del 2016.
- Se utilizaron 10 instrumentos de medida: la Batería del Joven Líder compuesta por una Escala, un Inventario y un Cuestionario; la Batería del Padre Líder compuesta por una Escala, un Inventario y un Cuestionario; y Batería del Socio Líder compuesta por una Escala, un Inventario y un

Cuestionario; además se utilizó una Batería de Evaluación Cualitativa conformada por una entrevista estructurada a profundidad, la observación directa y la fotoreferencia. Todos estos instrumentos hacen un total de diez.

- La evaluación se desarrolló como parte de un estudio de línea de base en tres Regiones del Perú: Lambayeque, Amazonas y Junín, en este contexto se visitaron las siguientes Comunidades: Bagua Capital (Chica), Luya y Trita, Morrope, Tongorrapi, Acolla y Paca son nuestra población experimental y Bagua Grande, Motupe y Marco las poblaciones control. Se informó a los participantes sobre su participación que fue comprendida, consentida y voluntaria en apoyo con el voluntario del Cuerpo de Paz de cada región, en estricta coordinación con el Director del Programa de Desarrollo Juvenil del Cuerpo de Paz y la alta Dirección.
- Las Baterías fueron administradas a los 3 grupos de la muestra de jóvenes, Padres y Socios por profesionales en orientación, consejería y psicólogos especialistas entrenados que aplicaron los instrumentos de medida a 145 participantes. Es importante destacar el apoyo de los Voluntarios del Cuerpo de Paz en la administración, logística y coordinación general en cada comunidad.
- La calificación fue rigurosa y minuciosa, cualquier omisión o enmienda en un protocolo de respuesta, ocasionaría la anulación del Inventario, Cuestionario o Escala, respectivamente. La administración de las Baterías fue respetuosa de la cultura de la comunidad, de los tiempos, individual y personalizada, desde el primer momento el equipo asumió un profundo compromiso, no se registraron omisiones y todas las personas que participaron se incluyeron en este documento, sus opiniones y comportamiento. Se revisaron detalladamente cada una de las Baterías administradas para lograr que el 100% cumpla con todas las exigencias al momento de calificar.
- Los puntajes obtenidos de los participantes en las baterías de prueba administradas para el estudio de línea de base del Programa de Desarrollo

Juvenil se obtuvieron como resultado de la aplicación de los instrumentos de medida, y se presentan en estadísticos que se explican en el análisis de los resultados.

- Los datos recogidos fueron debidamente digitados y sistematizados para su posterior análisis estadístico.
- La validación de los instrumentos de medida, la Batería para el Joven Líder, Batería para Padres Líder y Batería para Socios Líder se realizó el Criterio de Jueces Expertos además del análisis psicométrico de las alfas que se explica en resultados.
- Se procedió a establecer la confiabilidad y validez psicométrica de los instrumentos de medida, Batería para el Joven Líder, Batería para Padres Líder y Batería para Socios Líder para la muestra total estudiada. Se realizó el Criterio de Jueces Expertos, validez y el análisis psicométrico que nos permitió establecer la confiabilidad se estudió a través de la perspectiva de la consistencia interna utilizando el alpha de Cronbach.
- El análisis de las alfas ordinales, se realizó, aplicando el Alfa de Cronbach, basados en correlaciones policóricas o tetracóricas, las apropiadas para datos ordinales o dicotómicos respectivamente.
- Una vez validados y aplicados los instrumentos, se procedió con el análisis estadístico descriptivo, analizando los resultados a través de la distribución de frecuencias, la media, y desviación estándar, respectivamente.
- Para el análisis estadístico descriptivo e inferencial se utilizaron los programas: R Core Team (2013) versión 3.3.1, JASP Team (2016) versión 0.7.5.5 y Statistical Package for the Social Sciences SPSS (2016) versión 20.0.0.

- Se utilizó la gráfica de barras apiladas para Likert, presentado en porcentajes de respuesta e histogramas para observar el los promedios en los desempeños y nivel de logro, respectivamente.
- Para realizar los análisis comparativos de las diferencias del comportamiento de cada variable en función género, región, grupo experimental y control se utilizó el estadístico inferencial U de Mann Whitney.
- Se elaboró una la matriz gráfica de correlaciones entre las 7 variables de interés: participación, comunicador, motivador, planificador, economía, líder y visionario en Jóvenes; participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo en Padres; y permanencia, co-facilitador y co-capacitados, plan de trabajo, liderazgo y voluntario en Socios de las tres regiones, en todos los casos las correlaciones son rho de Spearman, apropiada para datos que no se distribuyen normalmente.
- Como parte del análisis inferencial se elaboró un modelo de senderos (Path Analysis) para analizar la predictibilidad de las variables de interés: participación, comunicador, motivador, planificador, economía, líder y visionario en Jóvenes; participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo en Padres; y permanencia, co-facilitador y co-capacitados, plan de trabajo, liderazgo y voluntario en Socios; para determinar la influencia que sobre ellas tiene las variables sociodemográfica y de pertinencia al grupo experimental y control.
- En el análisis cualitativo se desarrolló primero, mediante la aplicación de una entrevista estructurada a profundidad a la muestra de Jóvenes, Padres y Socios, se levantaron datos demográficos y se procedió a la técnica de triangulación integrando la entrevista individual, la observación directa y la fotoreferencia como se presenta más adelante. Bericat, E. (1988) y Gómez Jara. F. (1977).

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Técnicas de Análisis descriptivo aplicadas.

En la estadística descriptiva se tienen dos clases de medidas: de tendencia central y de variabilidad, estadísticos propios de la estadística descriptiva aplicada fueron: la distribución de frecuencias, media y desviación estándar. Para el presente estudio se utilizaron los estadísticos que a continuación se detallan.

Distribución de frecuencias.

Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. Pueden completarse agregando los porcentajes de casos en cada categoría, los porcentajes válidos (excluyendo los valores perdidos) y los porcentajes acumulados que constituye lo que aumenta en cada categoría de manera porcentual y progresiva.

La media.

Es la medida de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. Representa a la suma de todos los valores dividida por el número de casos. La fórmula simplificada de la media es:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n a_i}{n}$$

Dónde:

- n es el número de evaluados.
- a_i son las mediciones de los diferentes evaluados correspondientes a las variables del estudio.

La desviación estándar.

Es una medida de variabilidad que indica la dispersión de los datos en la escala de medición. Se define como la raíz cuadrada de la media aritmética de la diferencia de las desviaciones elevadas al cuadrado, de cada uno de los puntajes respecto de la media aritmética. Es la raíz cuadrada de la varianza. Esta medida se expresa en las

unidades originales de medición de la distribución. Se interpreta en relación con la media. Cuanto mayor sea la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor será la desviación estándar.

Técnicas de Análisis inferencial aplicadas.

Se ejecutaron los análisis correspondientes al cálculo del coeficiente de correlación asociación rho de Spearman, para los análisis comparativos del comportamiento de cada una de las variables en función del sexo y regiones se usó el estadístico U de Mann Whitney, para establecer la confiabilidad en la consistencia interna se utilizó el alpha de Cronbach y finalmente el Análisis de Trayectoria (Path Analysis) con el que se analizaron los efectos directos e indirectos lineales de las variables dentro de un sistema cerrado y predecir su comportamiento.

Coefficiente rho de Spearman.

Es un estadístico no paramétrico usado en la medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas. Se aplica a escalas ordinales y se calcula a partir de la siguiente expresión:

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

Dónde:

- D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden x - y.
- N: Número de parejas.

Prueba U de Mann Whitney.

Es un estadístico no paramétrico que se aplica para comprobar la heterogeneidad de dos muestras ordinales con el fin de hallar las diferencias significativas entre dos variables de muestras independientes. Las observaciones deben ser variables ordinales o continuas.

Para calcular el estadístico U se asigna a cada uno de los valores de las dos muestras su rango a través de la siguiente fórmula:

$$U_1 = R_1 - \frac{n_1(n_1 + 1)}{2}$$

$$U_2 = R_2 - \frac{n_2(n_2 + 1)}{2}$$

Dónde:

- n_1 y n_2 = tamaños respectivos de cada muestra.
- R_1 y R_2 = suma de rangos de las observaciones de la muestra 1 y 2, respectivamente.
- U = el mínimo de U_1 y U_2 .

Consistencia Interna de los ítems. Alfa de Cronbach.

Consideramos muy importante medir la validez de los instrumentos contruidos y utilizados en el presente estudio. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Para ello, citamos a (Welch & Comer, 1988) quién postula que: "...la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados...".

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: - coeficiente alfa $>.9$ es excelente, coeficiente alfa $>.8$ es bueno, coeficiente alfa $>.7$ es aceptable, coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable, coeficiente alfa $>.5$ es pobre y coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable, clasificación que utilizaremos en el siguiente estudio.

Para calcular el alfa de Cronbach se utilizó la siguiente fórmula:

A partir de la correlación entre ítems el alfa de Cronbach estandarizado se calcula así:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)},$$

Dónde:

- k es el número de ítems.
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán pares de correlaciones).

Análisis Multivariado. PATH ANALYSIS.

De Jong, J. y Conning, A. (2015), escribe sobre el también llamado, Análisis de Trayectoria (path analysis), con este estadístico inferencial se analizarán los efectos directos e indirectos lineales de las variables otras dentro de un sistema cerrado, basado en la teoría del investigador. Es una forma de análisis de regresión parcial en el que se usan los puntajes estándares. La ventaja de esto radica en que los coeficientes de todas las relaciones en el sistema son directamente comparables.

La relación entre el coeficiente de regresión parcial (no estandarizado) y el coeficiente de trayectoria (estandarizado) es:

i = variable dependiente

j = variable independiente

s = desviación estándar

c = coeficiente de regresión parcial

P_{ij} = coeficiente de trayectoria de la variable j a la variable i .

En el presente trabajo se distinguen tres tipos de variables: las variables exógenas que son independientes de las demás variables dentro del modelo. Entre las variables exógenas pueden existir correlaciones. Variables endógenas que son dependientes de otras variables dentro del sistema. Se supone que toda la varianza de las variables endógenas está determinada por una combinación lineal de la varianza de las variables en el sistema, más las variables residuales. Y las variables residuales que no se miden sino que se introducen para explicar los residuos de la varianza de las variables endógenas no explicada por las demás variables dentro del sistema.

En nuestro estudio las variables sometidas a este análisis cumplen una función predictiva.

Resultados

A continuación se presenta el análisis preliminar de los datos recogidos en la muestra de Jóvenes, Padres y Socios en las regiones de Lambayeque, Amazonas y Junín entre las fechas del 14 de Setiembre del 2016 al 01 de Octubre del 2016. Estos datos se recogieron con la intención de construir la línea de base sobre programa de desarrollo Juvenil del Peace Corps de Estados Unidos.

La muestra total del estudio fueron 81 jóvenes, 32 padres y 33 socios estratégicos de los distritos de Motupe, Morrope y Tongorrape de la Región Lambayeque; Bagua, Trita y Luya distritos de la región Amazonas y por último Acolla, Paca y Marco distritos de la región Junín.

RESULTADOS DE JOVENES

Los siguientes resultados responden a 81 jóvenes de ambos sexos, de los distritos de Motupe, Morrope y Tongorrape de la Región Lambayeque; de los Distritos de Bagua, Trita y Luya de la región Amazonas y por último de los Distritos de Acolla, Paca y Marco de la región Junín, cuya edad promedio es de 15.37 años (DE = 1.22). Su nivel de instrucción predominante es secundario, y las ocupaciones principales son estudiantes. A cada joven se le aplicó un conjunto de instrumentos de medida denominado BATERIA DEL JÓVEN LÍDER, la misma estaba compuesta por un Cuestionario, un Inventario y una Escala. Los tres instrumentos en su conjunto evalúan el comportamiento a través de dos dimensiones: la primera la dimensión cognoscitiva orientada a medir los conocimientos; la segunda, la emocional orientada a medir las preferencia, motivaciones y actitudes. El Cuadro N°7 resume las características de estos.

Cuadro N°7: Descripción de la Batería de Jóvenes Líderes.

	Inventario	Cuestionario	Escala
Descripción y nombre de los instrumentos	Inventario del perfil del joven líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuesta: SI y NO	Cuestionario del perfil del joven líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuestas de alternativas clasificadas en A, B, C o D	Escala del perfil del joven líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Escala de Likert con puntaje de 1 a 5 puntos. Tipo de respuestas: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
Número de preguntas	32	48	212
Tiempo en minutos	13min.	20min.	50min.

Variables. En cada grupo, se observó una serie de variables compuesta por ítems de diferentes cuestionarios. La Cuadro N°8 resume las variables del estudio.

Cuadro N°8. Definición de las variables de Jóvenes.

VARIABLES	Definición
Participación	Evidenciada a través de valores, autoestima, identidad, autoconfianza, colaboración, toma de decisiones, pensamiento crítico, concepto de estrés, maneja el estrés, estrés y emociones.
Comunicación	Evidenciada a través de escucha, escucha efectiva, comunicación, observando a profesionales, vestimenta y lenguaje corporal, saber presentarse, conflictos, mirada, manejo del silencio, tono, observo y cuerpo.
Motivador	Evidenciada a través de la motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación extrínseca e intrínseca, falta de motivación, definición de metas, búsqueda de carreras profesionales, vencer los obstáculos y diferencias entre necesidades y deseos.
Empleabilidad / Planificador	Planificador evidenciado por la variable Empleabilidad que hace referencia al conjunto de destrezas y estrategias para conseguir trabajo. Compuesta por los siguientes indicadores: resolución de problemas, acción, gestión el tiempo, orientación vocacional, importancia de la educación, planificación de su futuro, estableciendo metas profesionales,

	currículum vitae, entrevista (informativa), oferta de trabajo y manejo de prioridades.
Economía	Evidenciado Cultura del ahorro conformado por la variable Actividad económica que hace referencia al conjunto de destrezas y estrategias para ahorrar y ser productivo económicamente. Compuesta por los siguientes indicadores: concepto de empleabilidad, mi aporte al trabajo, trabajos disponibles, trabajo ideal, práctica laboral, razones para ahorrar , prioridades para ahorrar, plan de ahorro, toma de decisiones para gastar y usar el Banco.
Líder	Evidenciado a través de líder, liderazgo en equipo, liderando, ciclo del proyecto, metas Smart, acción y gestionando el tiempo.
Visionario	Evidenciado a través de visión para la vida, visión de futuro, manejo de retos, metas personales a largo plazo, importancia de la educación, drogas en la comunidad, concepto de sano, creatividad y desafíos para ahorrar.

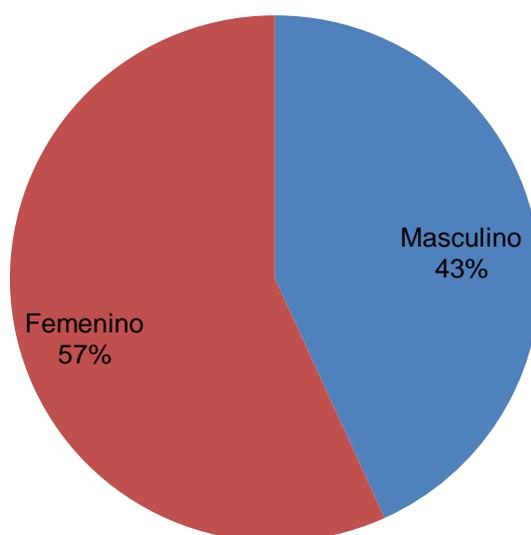
Procedimiento de recolección de Información. Los datos fueron recogidos individualmente. El tiempo promedio de administración de la batería fue de 1 hora 23 minutos.

Información Demográfica

Todos los jóvenes fueron estudiantes de secundaria. Todos menos uno, reportaron su ocupación como estudiantes. A continuación se presenta la composición de la muestra según Género (57% Femenino y 43% Masculino), Edad promedio 15.37 (DE = 1.22), Región (Amazonas 37%, Lambayeque 31% y Junín 32%) y Condición (63% Experimental y Control 37%).

Gráfico N°1

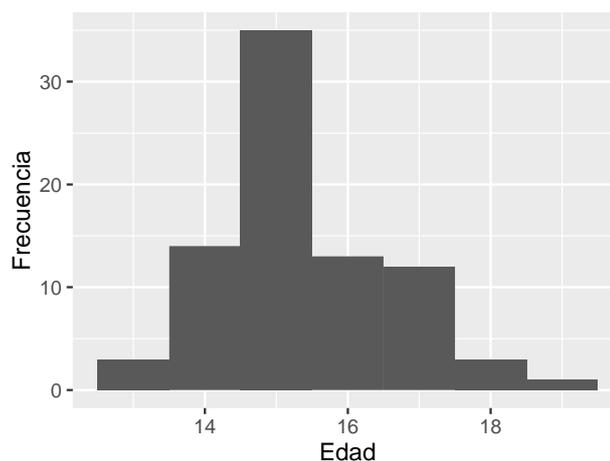
Distribución de la muestra según género.



En el Gráfico N°1 nos muestra la distribución de frecuencias de los participantes por género, la mayoría de los participantes son de género femenino (57%) y la minoría de género masculino (43%).

Gráfico N°2

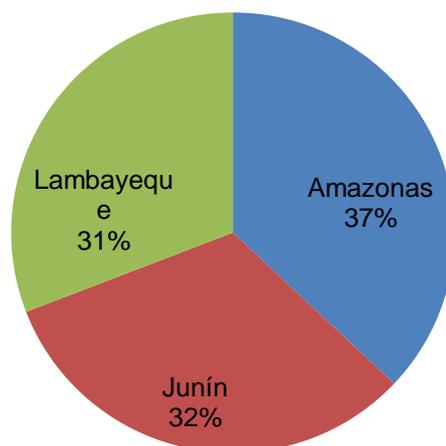
Distribución de la muestra según edad.



En el Gráfico N°2 se presenta la distribución de los participantes por edad. Los jóvenes poseen entre 13 a 17 años de edad, el promedio es de 15.37 (M) años de edad. La desviación estándar es de 1.22 (DS). Representado en la ecuación de ($M = 15.37$ DE = 1.22).

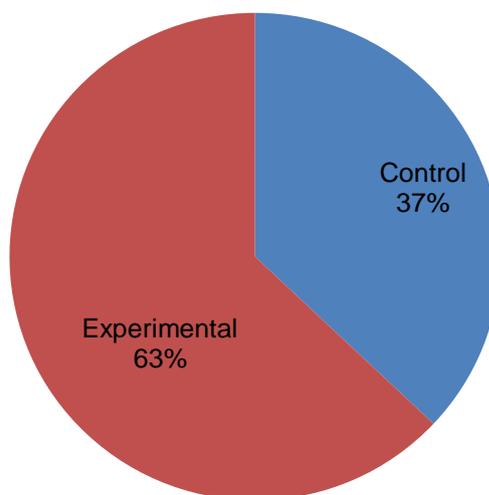
Gráfico N°3

Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín.



En el Gráfico N°3 se presenta la distribución de la muestra por Región de estudio. La frecuencia más alta se encuentra en la provincia de Amazonas con 37% de Jóvenes participantes, le sigue la Región Junín con 31% de Jóvenes participantes y finalmente la Región Lambayeque con 32% de Jóvenes participantes.

Gráfico N°4. Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control.



En el Gráfico N°4 se presenta la distribución de la muestra por condición de grupo experimental y control. La frecuencia más alta se encuentra en la condición de grupo experimental 63% del total de Jóvenes participantes, frente a la distribución del grupo control que presenta un 37% de Jóvenes participantes. Importante resaltar que de las 9 comunidades trabajadas 6 son experimentales y 3 son de control.

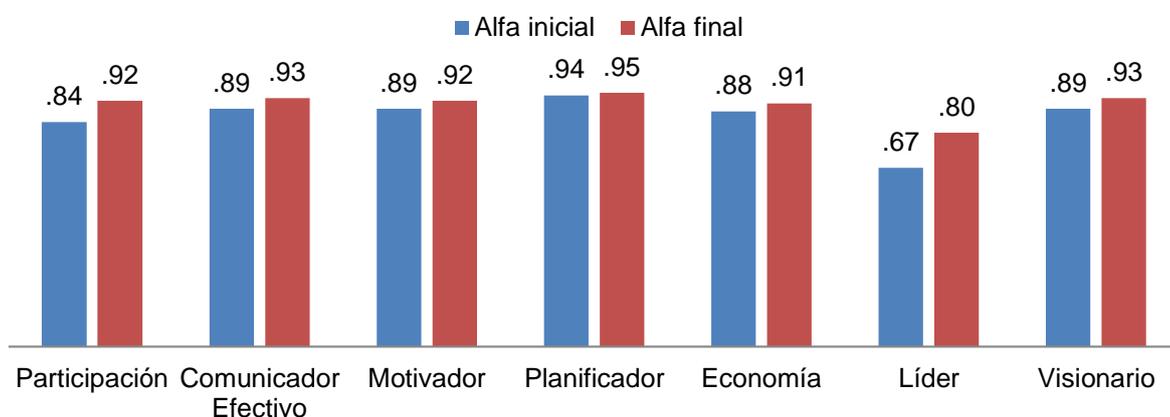
ANÁLISIS PSICOMÉTRICO

La confiabilidad es la propiedad de un test que implica que la medición es consistente consigo misma o estable en el tiempo. La manera más común de evaluar la confiabilidad de una prueba es el alfa de Cronbach, que es un estadístico que varía entre el 0 y el 1. Este estadístico se calcula en base a las correlaciones entre los ítems. Valores más elevados de alfa significan que los ítems de la prueba son consistentes entre sí y que hay correlaciones positivas y altas entre ellos, lo cual implica que la prueba está midiendo uno y solo un constructo, es decir, que la prueba es unidimensional. Todo esto sirve para evaluar la calidad y el error de medición de la prueba. Mientras más alto sea alfa, menor será el error estándar de medición.

Se analizaron los alfas ordinales (Gadernann, Guhn, & Zumbo, 2012), basados en correlaciones policóricas o tetracóricas, las apropiadas para datos ordinales o dicotómicos respectivamente. Fue importante usar este tipo de correlaciones debido a que las alfas basadas en correlaciones de Pearson para datos ordinales suelen estar sesgadas. Se analizaron los alfas de cada una de las variables, y se eliminaron los ítems con correlaciones ítem test corregidas menores a .3, de acuerdo a lineamientos estándar en la literatura psicométrica (Field, 2009; Field, Miles, & Field, 2012).

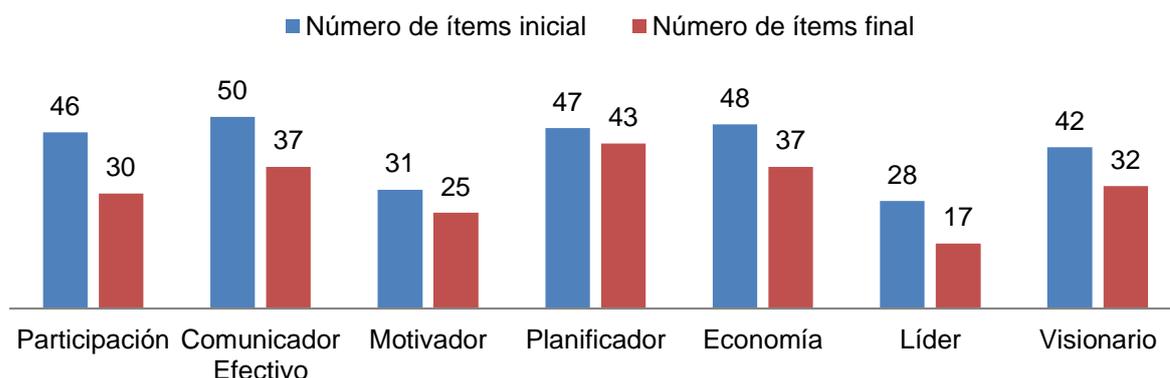
A continuación se presentan los alfas de las escalas, en este contexto escala significa conjunto de ítems, cada escala está compuesta por los ítems que representa a cada uno de los siete constructos de interés, finales, y los ítems eliminados de cada escala.

Figura N°1. Alfas ordinales de las 7 escalas de Jóvenes



En la Figura N°1, se observan alfas adecuados en participación, comunicador efectivo, motivador, planificador, economía, líder y visionario. En todos los casos las correlaciones entre los ítems y el total son superiores a .3.

**Figura N° 2. Número de ítems de la Bateria del Joven Líder.
7 escalas de Jóvenes**



En la Figura N°2, debido a la existencia de ítems con correlaciones demasiado bajas (incluso negativas), en todas las escalas fue necesario eliminar ítems que no estaban suficientemente relacionadas con el constructo. Se inició la prueba con 292 ítems y se finalizó con 221 ítems, de la Escala del Joven Líder respectivamente. Se eliminaron 71 ítems.

A continuación se presentan los ítems que tuvieron correlaciones ítem test por debajo del 0.3 razón por la cual fueron retirados del instrumento.

Tabla N°1. Relación de ítems eliminados en la Bateria del Joven Líder.

Participación	Comunicación	Motivador	Planificador	Economía	Lider	Visionario
E16	E85	E111	E145	I7	C28	E206
E21	E84	E104	E137	I41	C25	E202
E23	E79	E103	E123	I36	C22	E192
E25	E78	E102		I35	C21	E185
E26	E76	E101		I33	C20	E184
E27	E71			I32	C19	C32
E30	E62			I29	C18	C31
E34	E55			I24	C17	C30
E36	C8			I20	C15	C29
E37	C7			I12	C10	
E40	C6					
C1	C5					
C2						
C3						
C4						

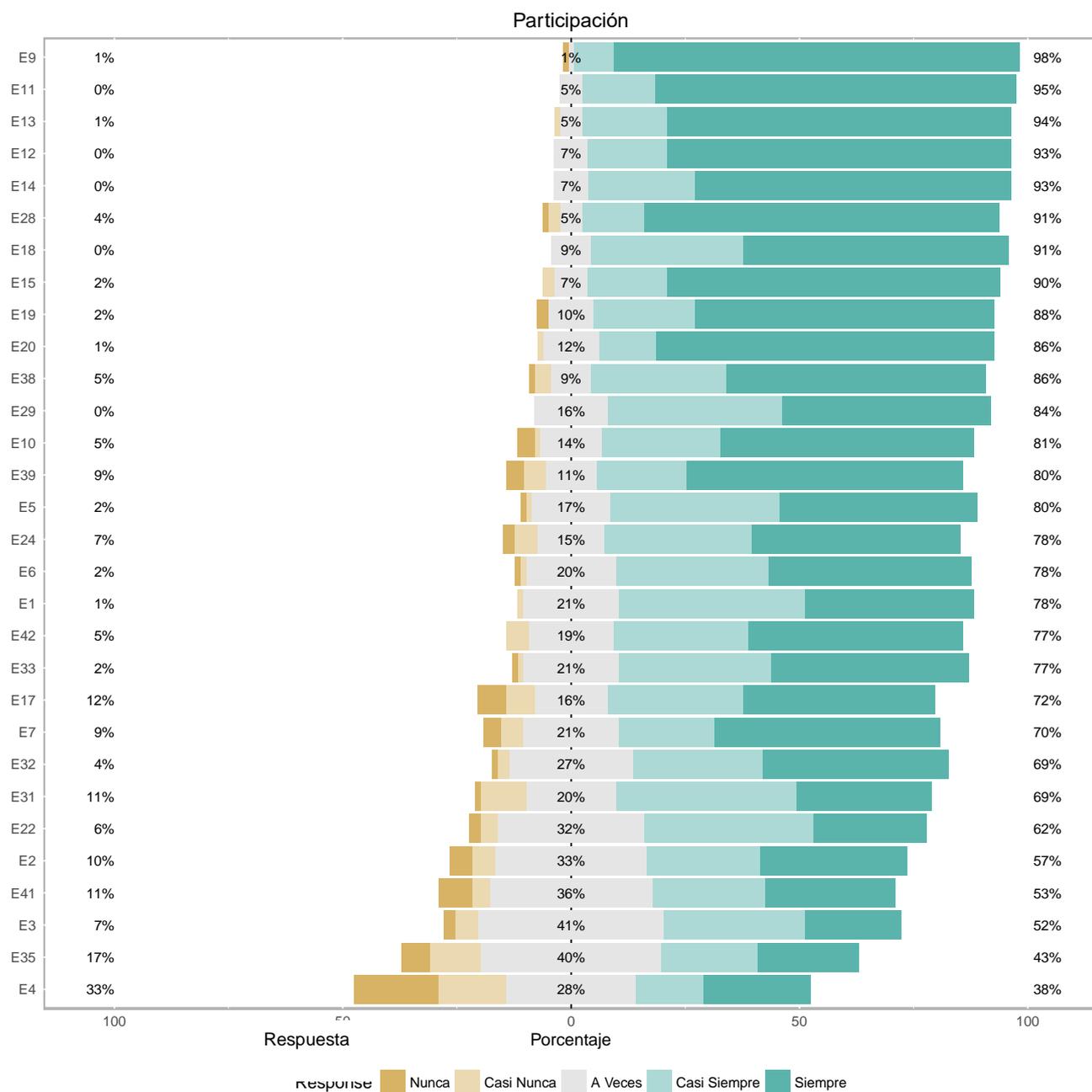
ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Análisis descriptivo para los ítems de la Batería del Joven Líder.

A continuación se presentan las descripciones de los ítems de las escalas. En este contexto, escala significa conjunto de ítems que conforman las 7 variables de medida. Cada escala está compuesta por los ítems que representan a cada uno de los 7 constructos de interés.

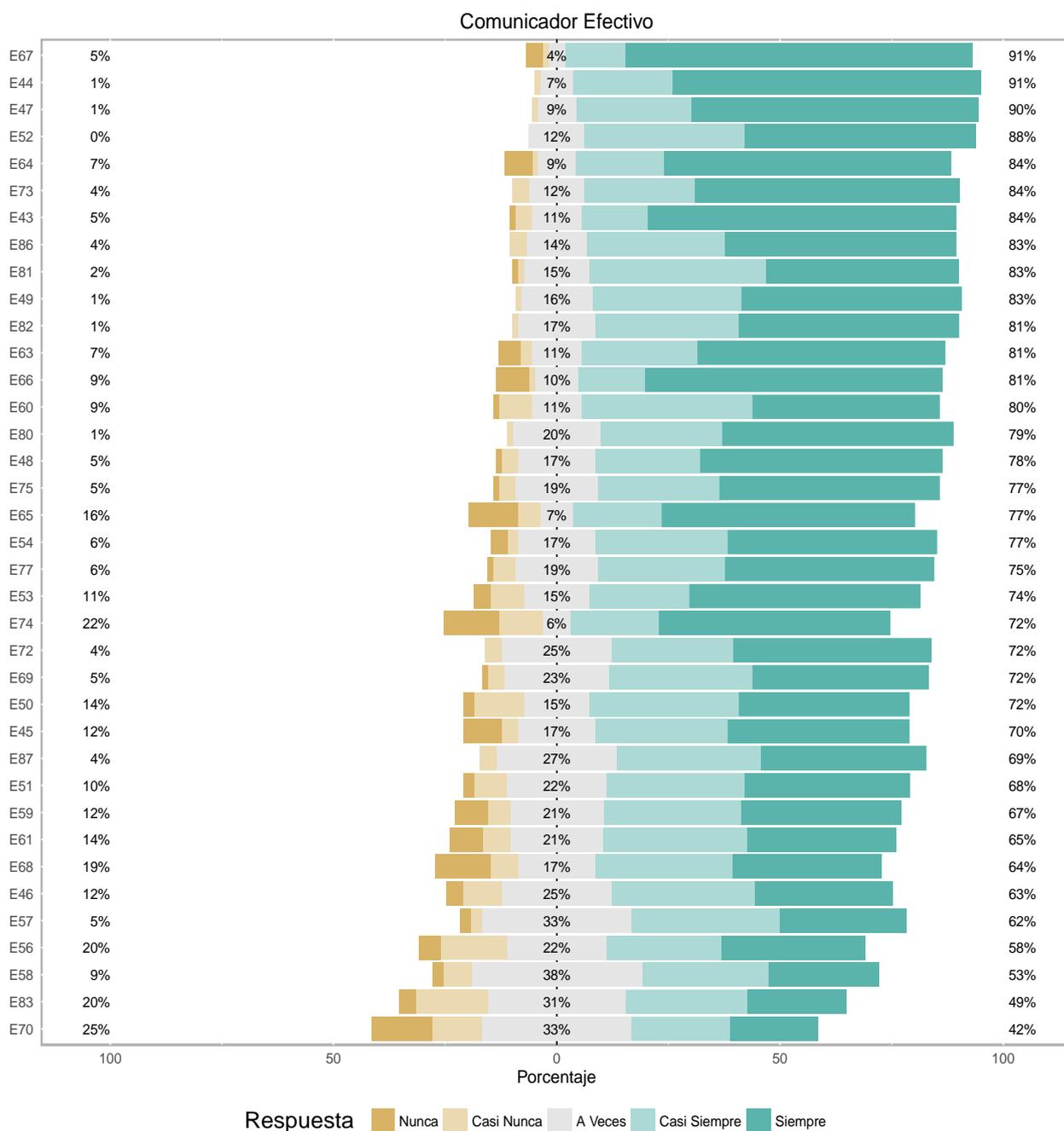
Para las preguntas de tipo Likert se presentan barras apiladas, en las que se muestra el porcentaje de personas que contesta a favor (en verde), neutral (en gris), o en contra (en mostaza) de la aseveración. Mientras más predomine el verde para un ítem, más adecuado es el porcentaje de respuestas para ese ítem. Se muestra, en la parte superior el nombre de la variable, y en el eje vertical, se presentan todos los ítems. La letra inicial denomina el instrumento (C – cuestionario, E – Escala, I – Inventario), y esta seguida del número de ítem.

Figura N°3. Ítems de la variable PARTICIPACIÓN escalas de Jóvenes.



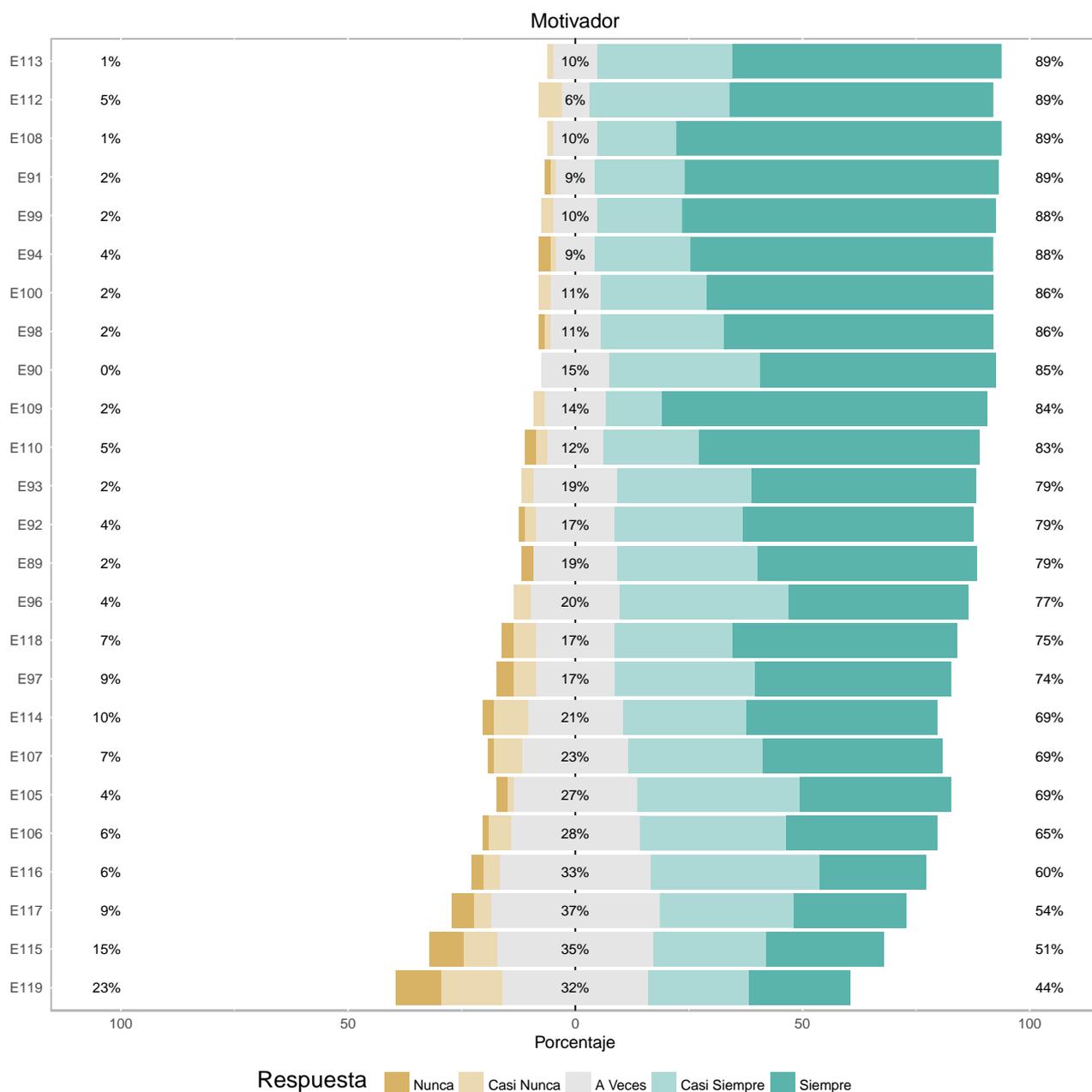
En la Figura N°3 se presenta la descripción de los ítems de la variable Participación. Destacamos los porcentajes altos en autoestima ítem E9 (98%), E11 (95%) y E12 (93%) e identidad ítem E13 (94%), E14 (93%) y autoconfianza E18 (91%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos los obtiene en las dimensiones de valores ítem E4 (33%), E2 (10%) y E3 (7%) y estrés ítem E35 (17%) y E41 (11%), respectivamente.

Figura N°4. Ítems de la variable COMUNICADOR EFECTIVO escalas de Jóvenes.



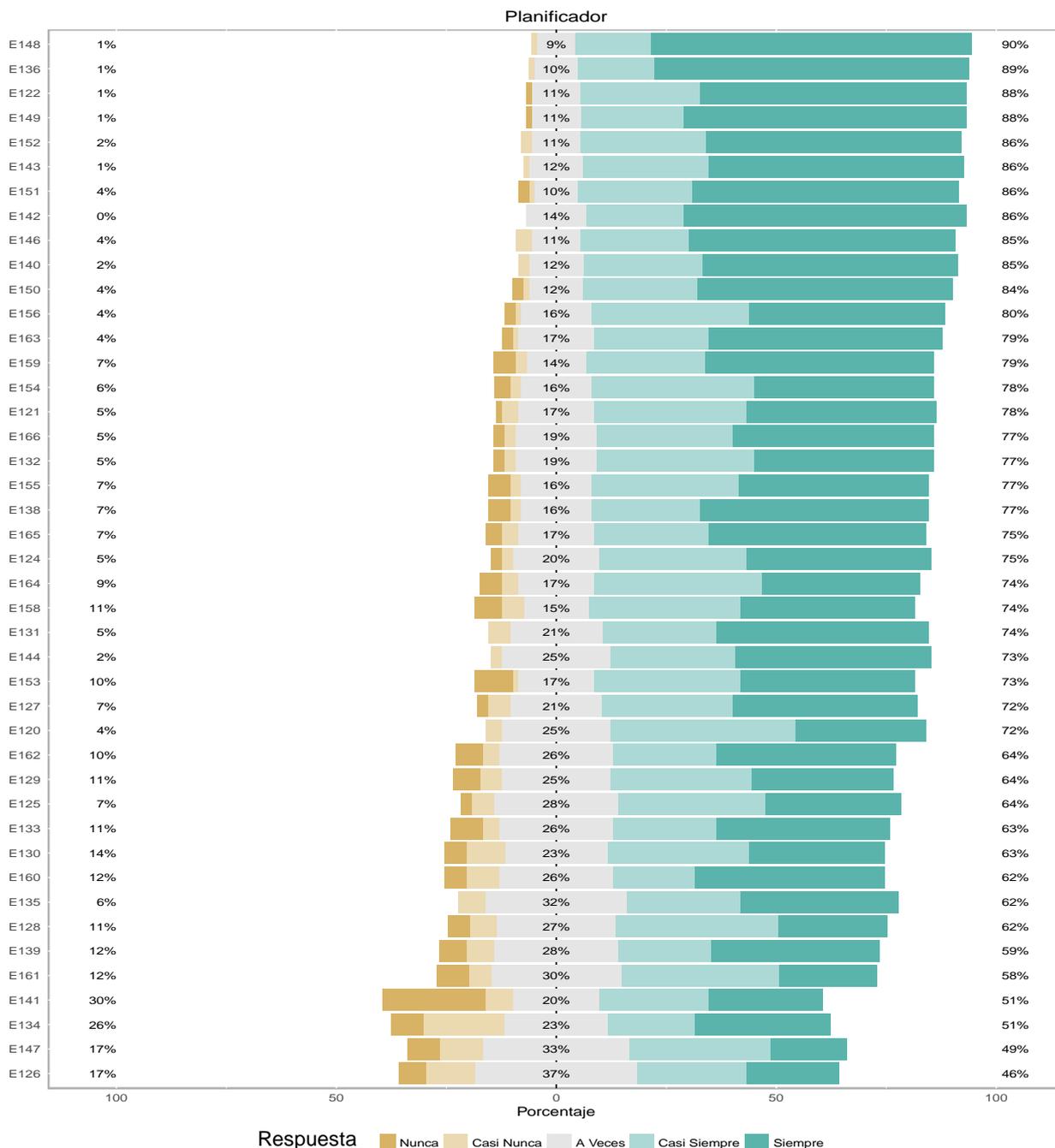
En la Figura N°4 se presenta la descripción de los ítems de la variable comunicador efectivo. Destacamos los porcentajes altos en saber presentarse ítem E67 (91%) y E66 (81%), escucha ítem E44 (91%) y E43 (84%) y escucha activa ítem E47 (90%) y E49 (83%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos los obtiene en mirada ítem E70 (25%), manejo del silencio ítem E74 (22%), comunicación ítem E56 (20%) y observo ítem E83 (20%), respectivamente.

Figura N°5. Ítems de la variable MOTIVADOR escalas de Jóvenes.



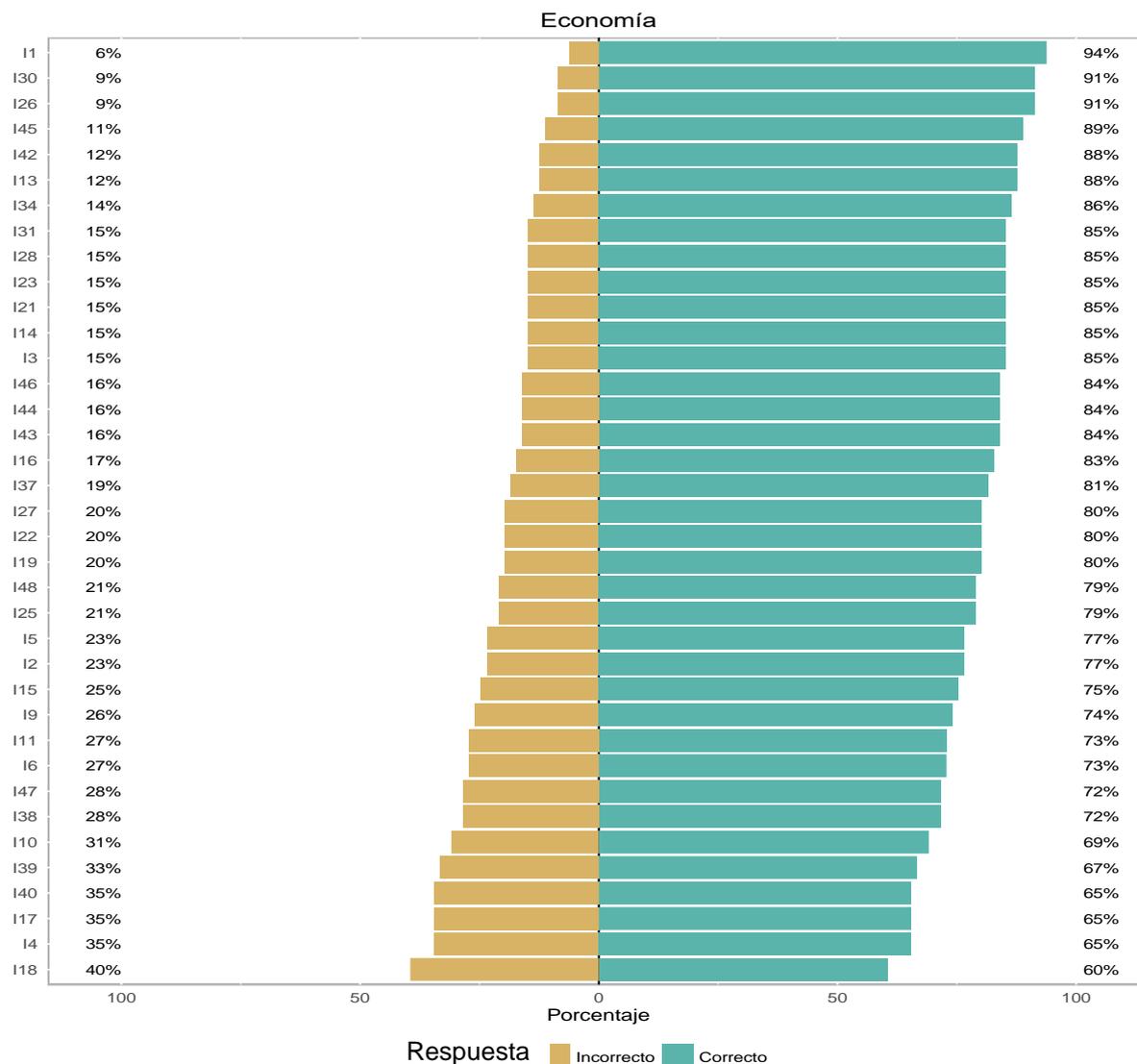
En la Figura N°5 se presenta la descripción de los ítems de la variable motivador, Destacamos los porcentajes altos en vencer los obstáculos ítem E113 (89%) y E112 (89%), definición de metas ítem E108 (89%) y motivación intrínseca ítem E91 (89%), motivación intrínseca y extrínseca E99 (88%) y motivación extrínseca E94 (88%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos se evidencian en diferencia entre necesidades y deseos ítem E119 (23%) y E117 (9%) y vencer los obstáculos ítem E115 (15%) y E114 (10%), respectivamente. Cabe destacar que de las 4 preguntas de la subvariable vencer a los obstáculos dos puntúan alto y dos puntúan bajo como se explicará en conclusiones.

Figura N°6. Ítems de la variable PLANIFICADOR escalas de Jóvenes.



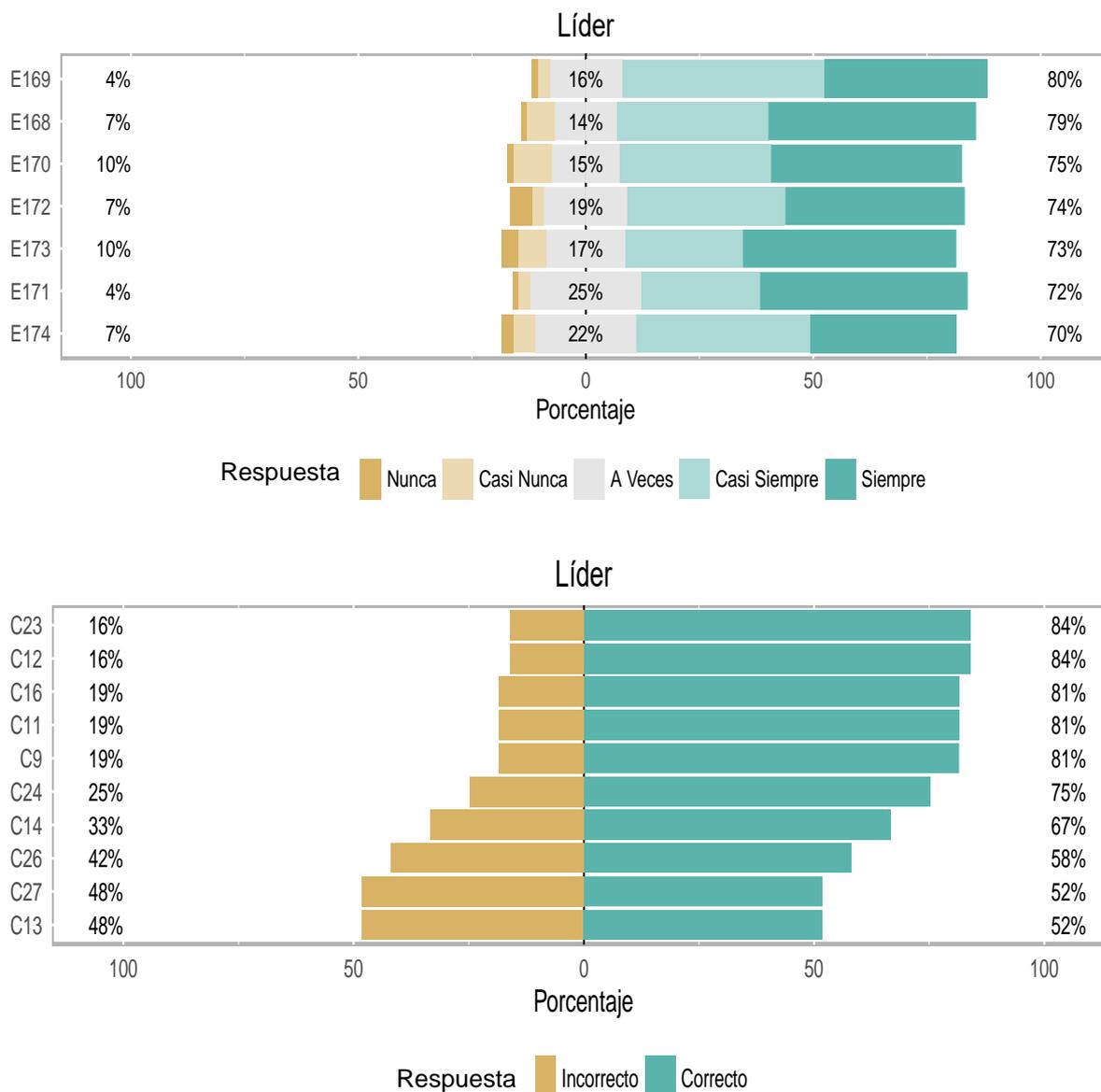
En la Figura N°6 se presenta la descripción de los ítems de la variable planificador, Destacamos los porcentajes altos en establecimiento de metas profesionales con los ítems E148 (90%), E149 (88%) y E146 (85%), orientación vocacional ítem E136 (89%) y empleabilidad y planificador E122 (88%) y E121 (78%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos se evidencian en importancia de la educación ítem E141 (30%) y E139 (12%), orientación vocacional ítem E134 (26%), acción E126 (17%) y establecimiento de metas profesionales E147 (17%), respectivamente. Cabe destacar que de las cinco preguntas de la sub-variable orientación vocacional, dos puntúan alto y tres puntúan bajo como se explicará en conclusiones.

Figura N°7. Ítems de la variable ECONOMÍA inventario de Jóvenes.



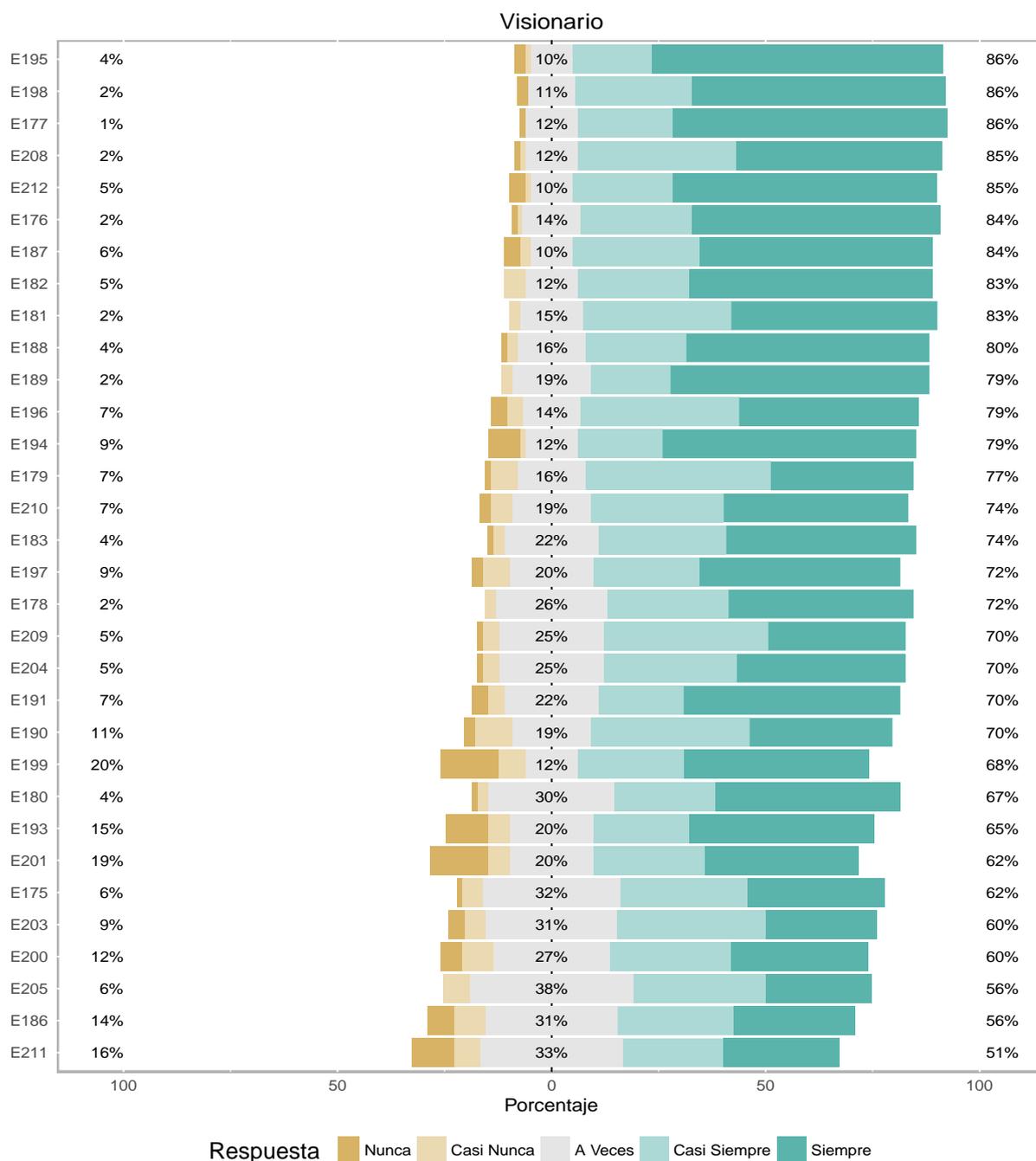
En la Figura N°7 se presenta la descripción de los ítems de la variable economía, Destacamos en el Inventario los porcentajes altos en los ítems siguientes: Empleabilidad I1 (94%), plan de ahorro I30 (91%) e I26 (91%), prestamos I45 (89%), ahorro en bancos I42 (88%) e I31 (85%), mano de obra I13 (88%), presupuesto I34 (86%), metas de ahorro I28, razones para el ahorro I23, inversión en el futuro I21, trabajo y mano de obra I14 e I3 estos cinco con 85%, tarjetas de crédito I46, asesoría bancaria I44 y ventajas de los intereses ganados I43 estos tres con 84%, buscar trabajo I16 (83%), gastos I37 (81%) y finalmente uso del dinero I27, prevención en el ahorro I22 y prácticas laborales I19 todos con un 80%. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos se evidencian en capacitación laboral I18 (40%), conocimiento sobre contratos laborales I4, prácticas laborales I17 y toma de decisiones económicas I40 estos tres con 35%, toma de decisiones económicas I39 (33%) e I38 (28%), demanda de empleo I10 (31%), uso de la tarjeta de crédito I47 (28%), buscar el trabajo I11 y entrevista laboral I6 (27%), conocimiento sobre demanda de trabajo I9 (26%) y finalmente competencia en el trabajo I15 (25%), respectivamente.

Figura N°8. Ítems de la variable LÍDER escala y cuestionario de Jóvenes.



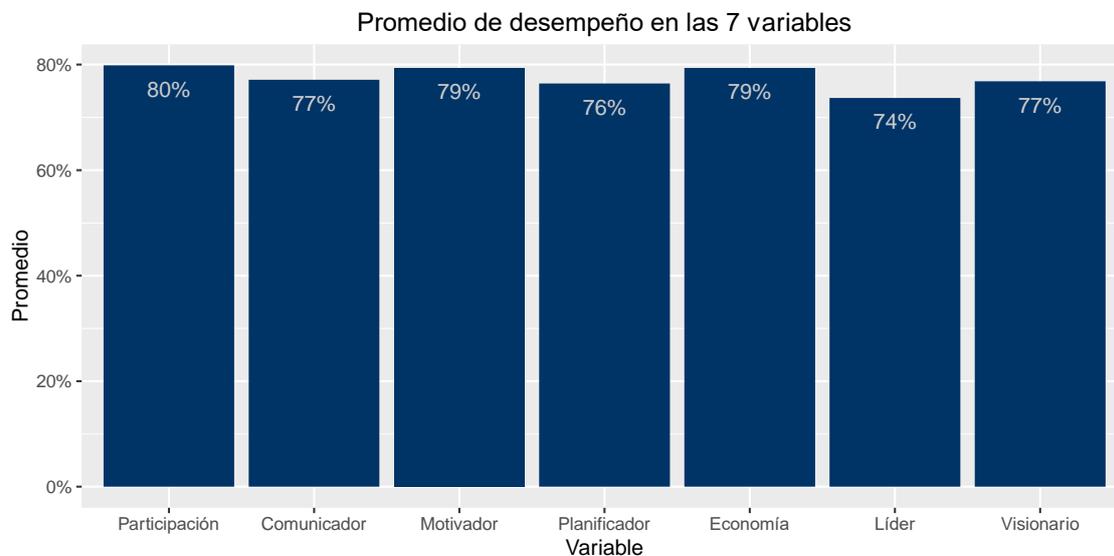
En la Figura N°8 se presenta la descripción de los ítems de la variable líder, la medición de esta variable por su característica mixta habilidades blandas y duras mereció el uso de preguntas en escala y en cuestionario. Destacamos los porcentajes altos de la escala en acción en liderazgo comunitario E169 (80%), E168 (79%), E170 (75%) y gestión del tiempo E172 (74%). Y altos del Cuestionario en ciclo de proyecto C23 (84%) y lidera un proyecto C11 y C9 (81%) y C12 (84%), liderazgo en equipo C16 (81%), En líder los porcentajes altos de los puntajes bajos de la escala incentivo y apoyo en las acciones E170 y uso de una agenda E173 (10%), y del cuestionario acciones de liderazgo en equipo C13 (48%) y C14 (33%), metas smart C27 (48%) y C26 (42%), respectivamente.

Figura N°9. Ítems de la variable VISIONARIO escalas de Jóvenes.



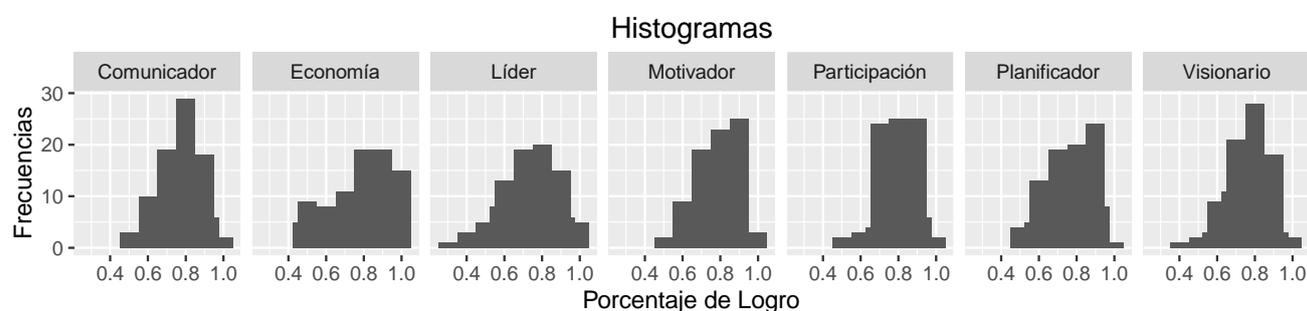
En la Figura N°9 se presenta la descripción de los ítems de la variable visionario, Destacamos los porcentajes altos en conocimiento sobre drogas en la comunidad E195 (86%), E194 y E196 ambos con 89%, concepto de sano E198 (86%), visión para la vida E177 (86%) y E176 (84%) y desafíos para el ahorro E208 y E212 (85%), respectivamente. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos se evidencian en las tres preguntas relacionadas al virus VIH en E199 (20%), E201 (19%) y E200 (12%), actitud frente al ahorro E211 (16%) y manejo de retos E186 (14%), respectivamente. Cabe destacar que en la sub-variable concepto de sano los reactivos puntúan alto en cuidado personal y alimentación mientras que otros aspectos como conocimiento en VIH puntúan muy bajo.

Figura N°10. Promedios sobre el desempeño de los Jóvenes en la Batería del Joven Líder.



En la Figura N°10, se observa desempeño elevado en todas las variables, pero especialmente en economía, motivador y participación. La escala de liderazgo presenta resultados menores. En todos los casos, los resultados son considerablemente mejores a lo que cabría esperar según la aleatoriedad.

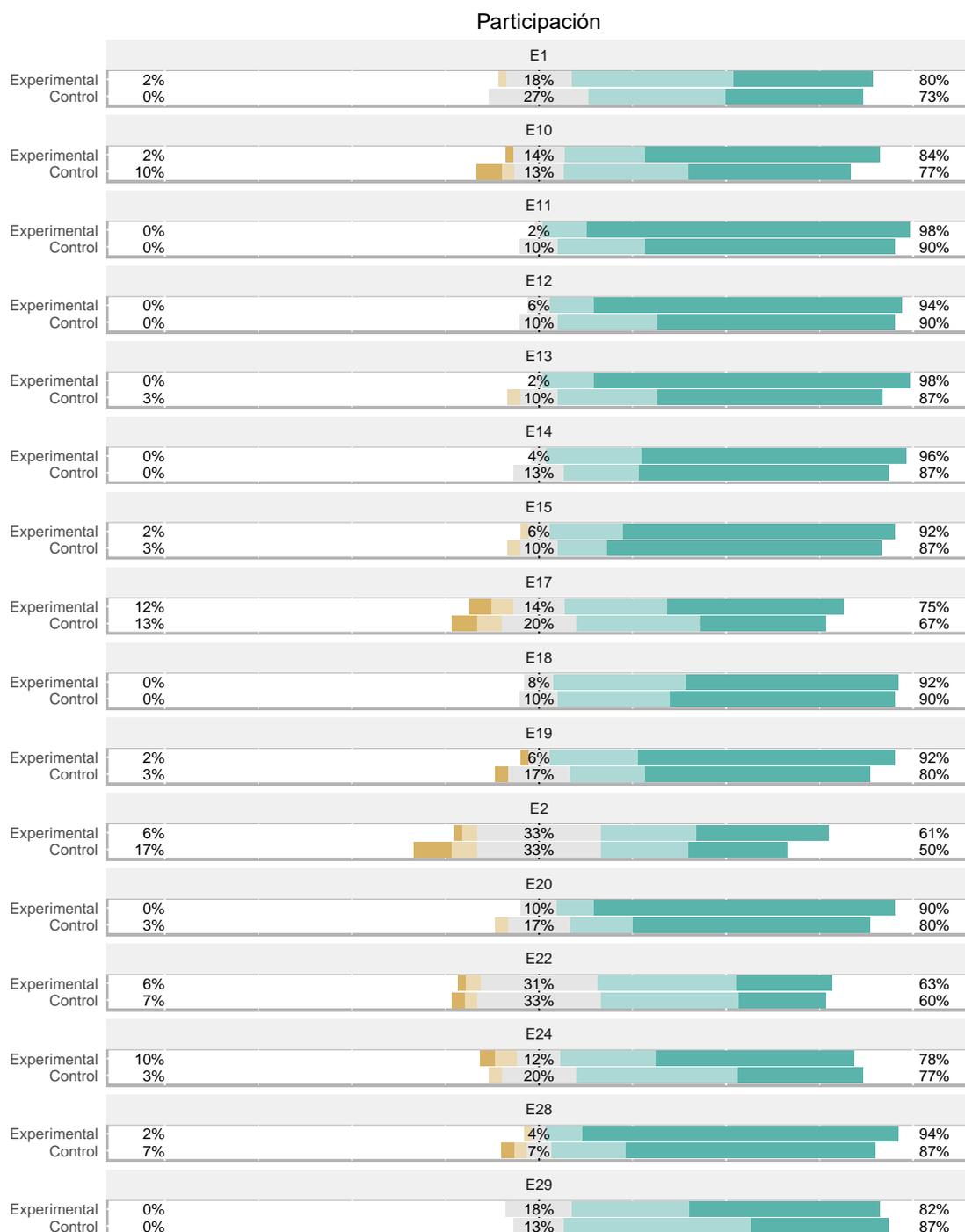
Figura N°11. Porcentaje de Logro de las Escalas de Jóvenes.

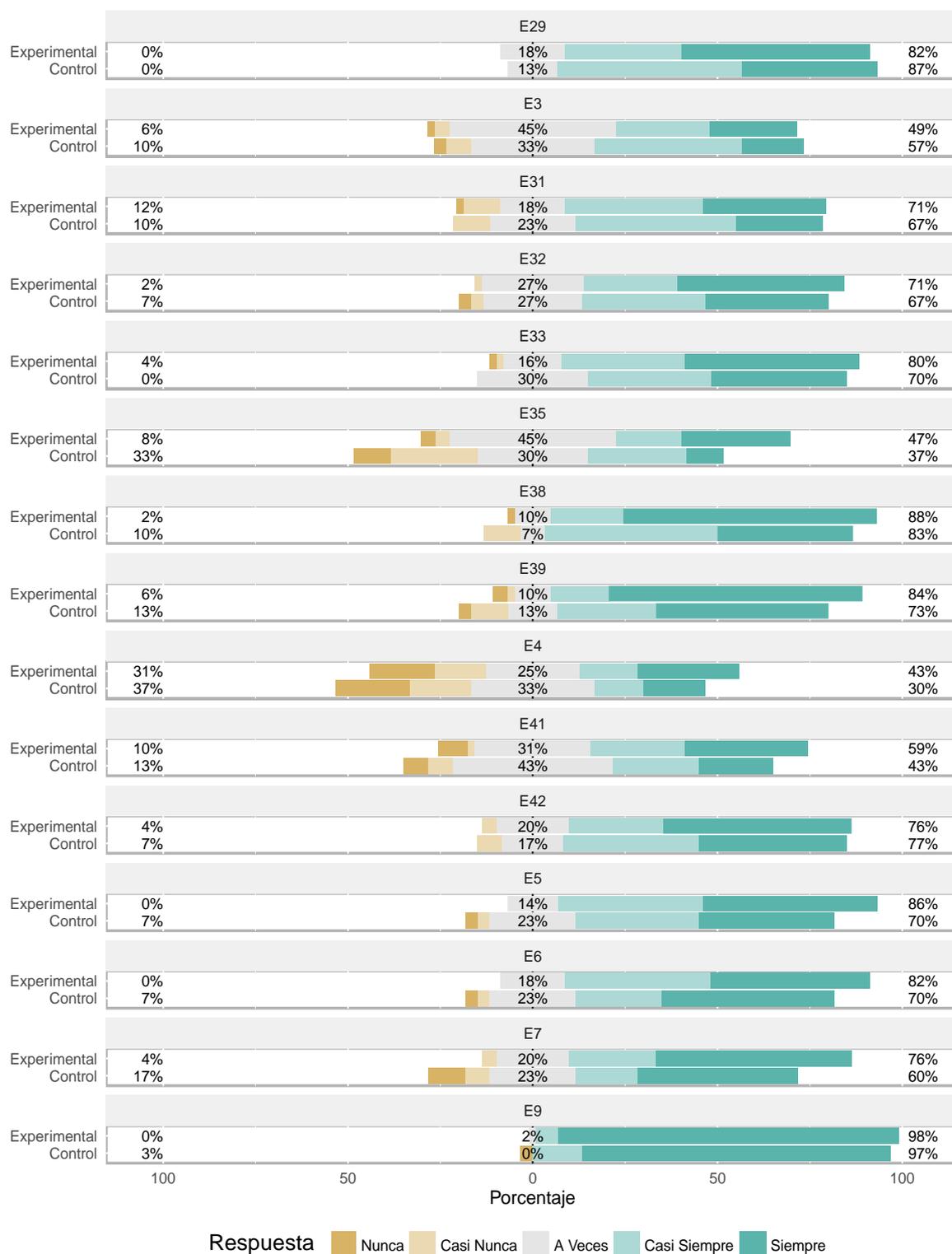


En la Figura N° 11 Los histogramas muestran que en muchos de los casos, se observa asimetría negativa (demasiada presencia de puntajes altos). Además, se observa que en algunos casos, existen varios sujetos que obtienen puntaje óptimo.

Análisis descriptivo de ítems de la Batería del Joven Líder comparando al grupo experimental y control

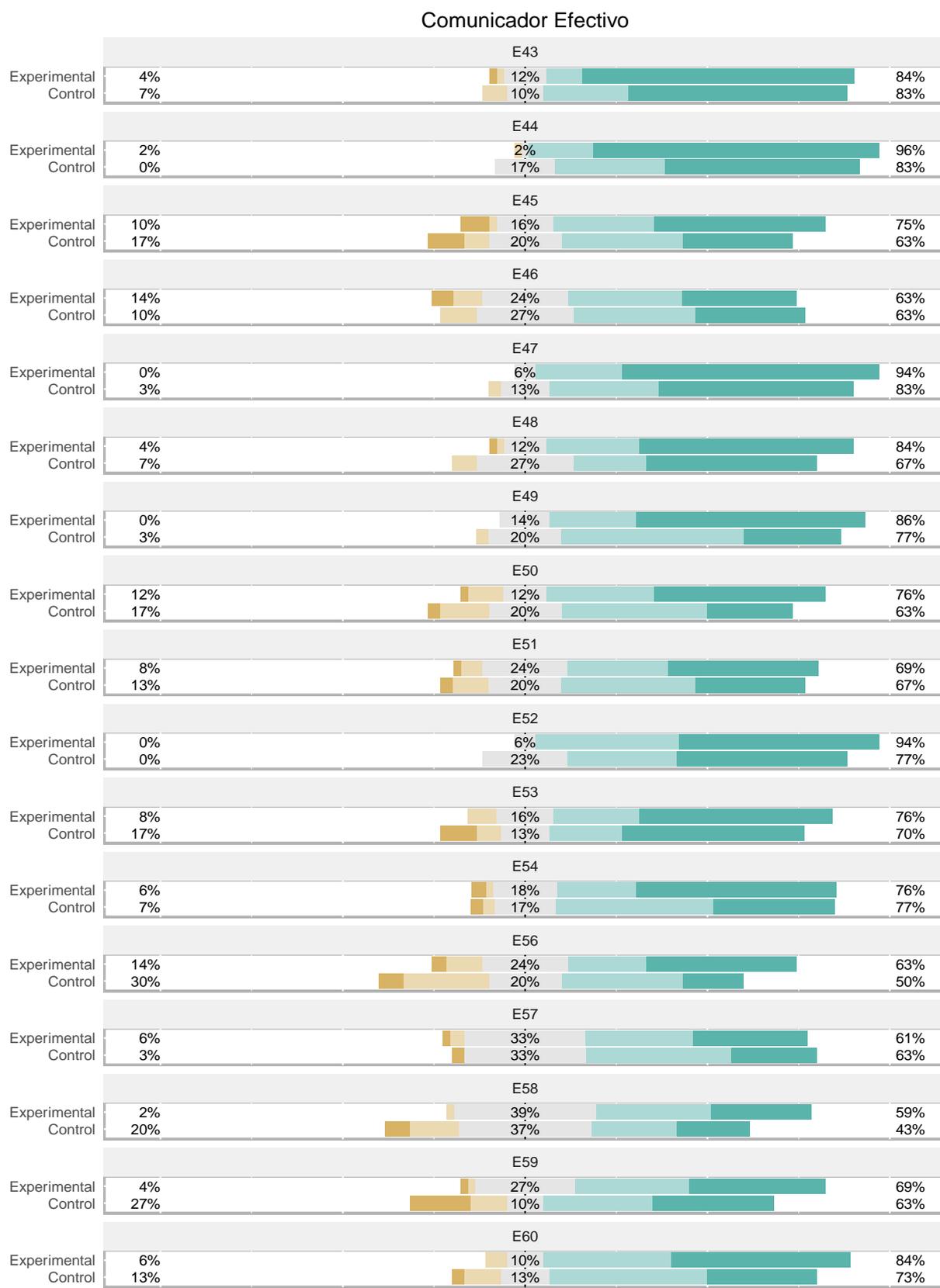
**Figura N°12. Comparación entre Grupos Experimental y Control
Ítems de la variable PARTICIPACIÓN escala de Jóvenes.**

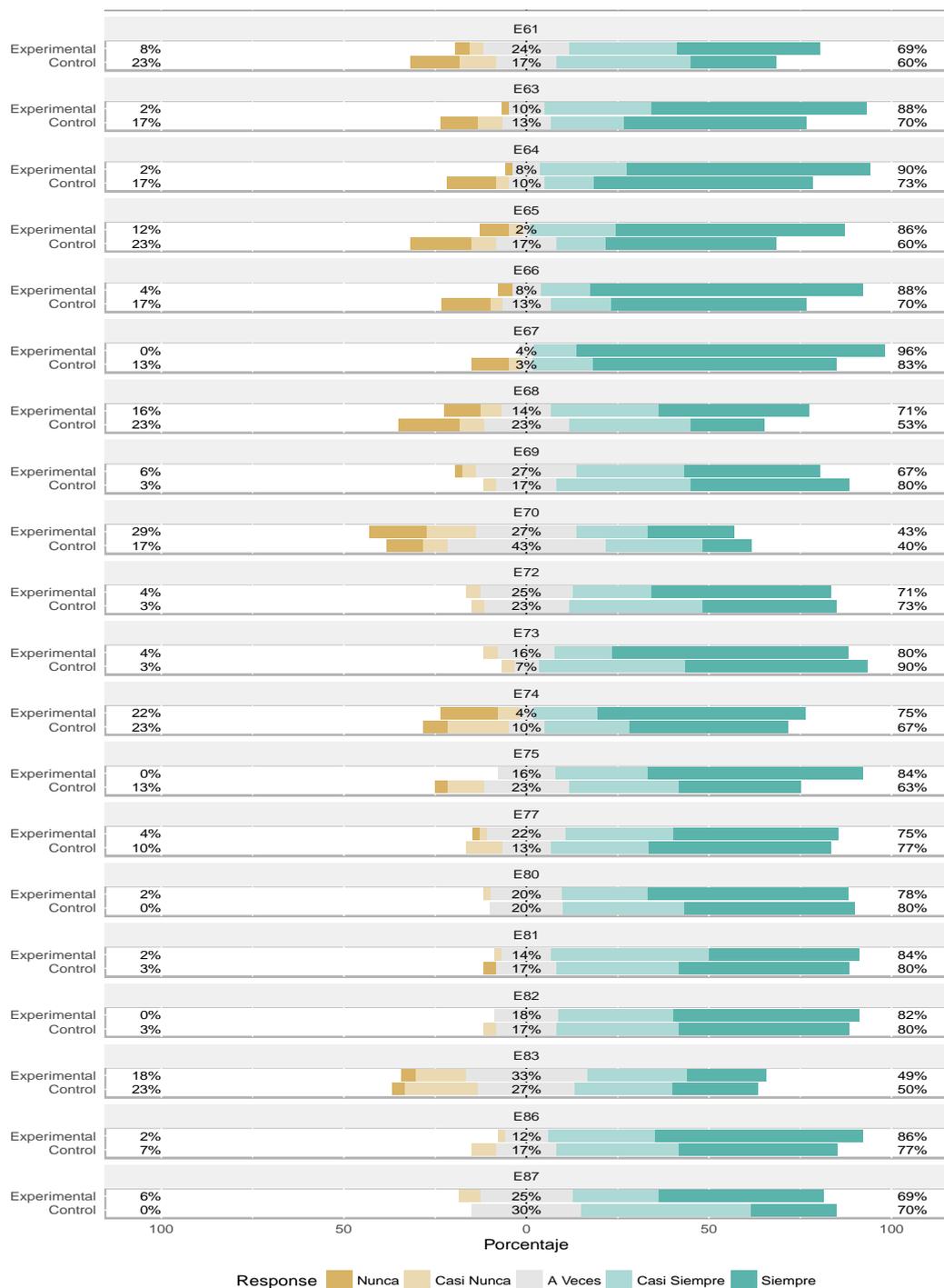




En la Figura N°12 la variable participación medida por un total de 31 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 28 ítems y el Grupo de Control (GC) en 3 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 27 ítems y el GE 4 ítems, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en todas sus respuestas de participación.

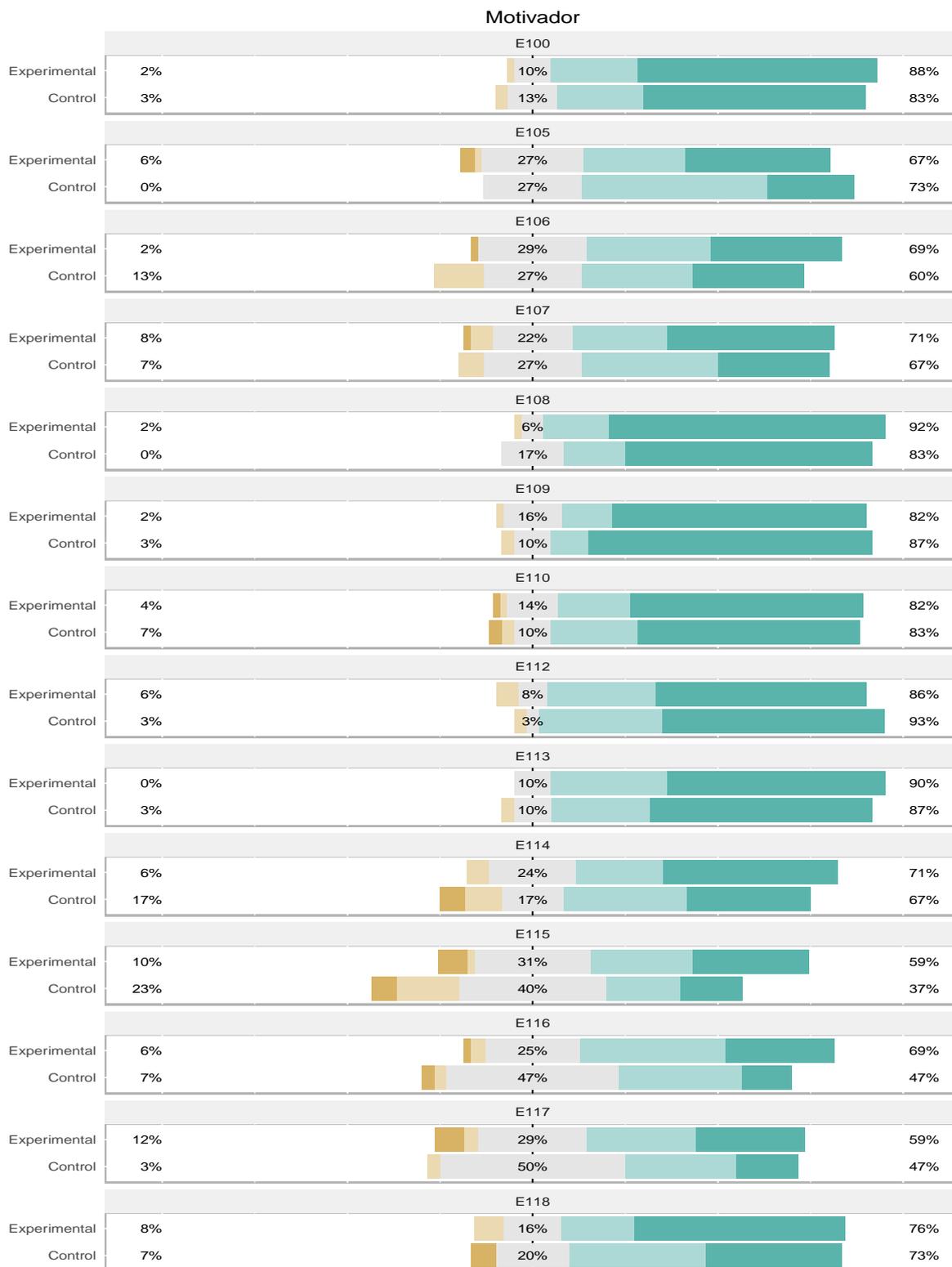
Figura N°13. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable COMUNICADOR EFECTIVO escala de Jóvenes.

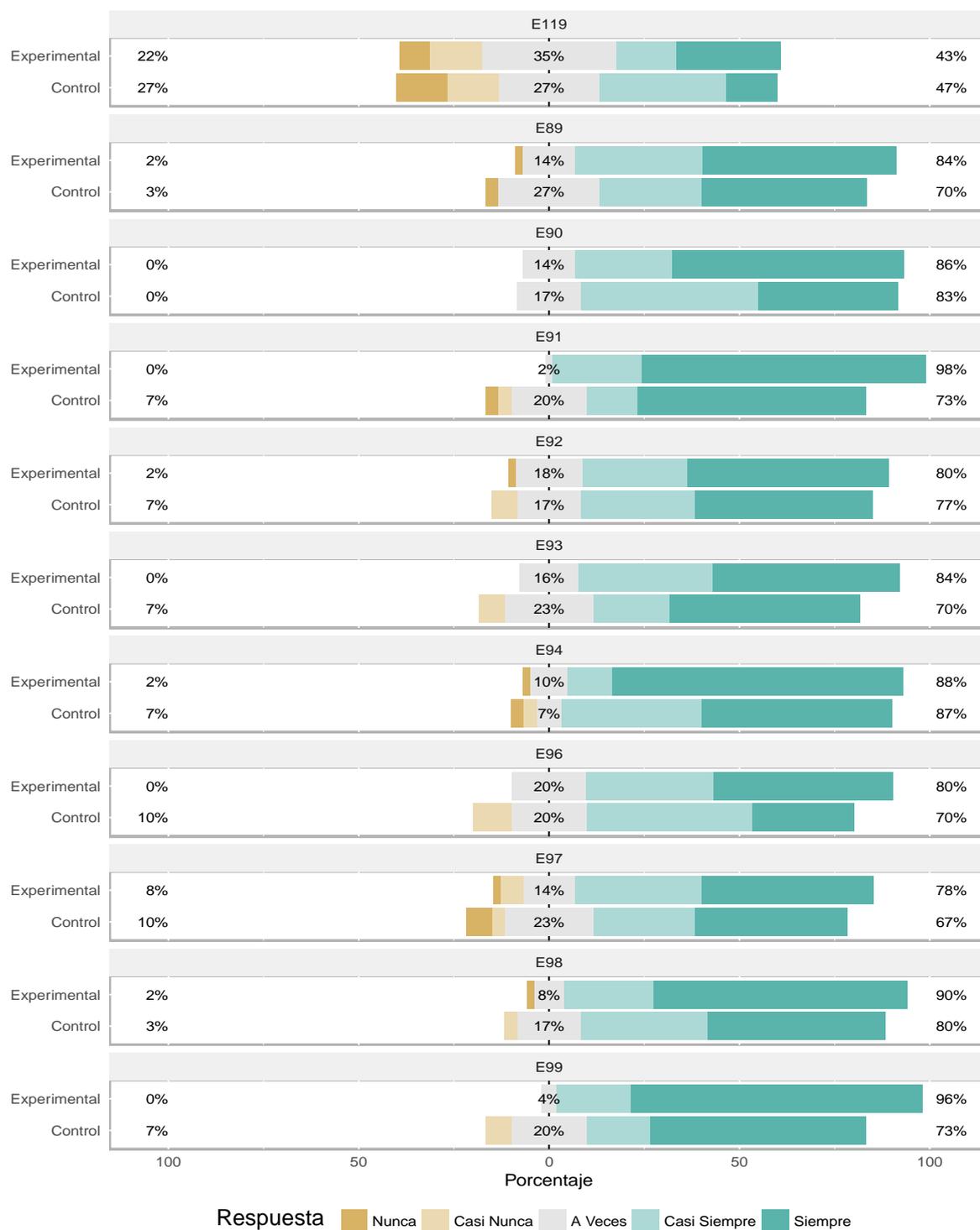




En la Figura N°13 la variable comunicador efectivo medida por un total de 37 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 28 ítems y el Grupo de Control (GC) en 9 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 27 ítems y el GE 10 ítems, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de respuestas de comunicar efectivo.

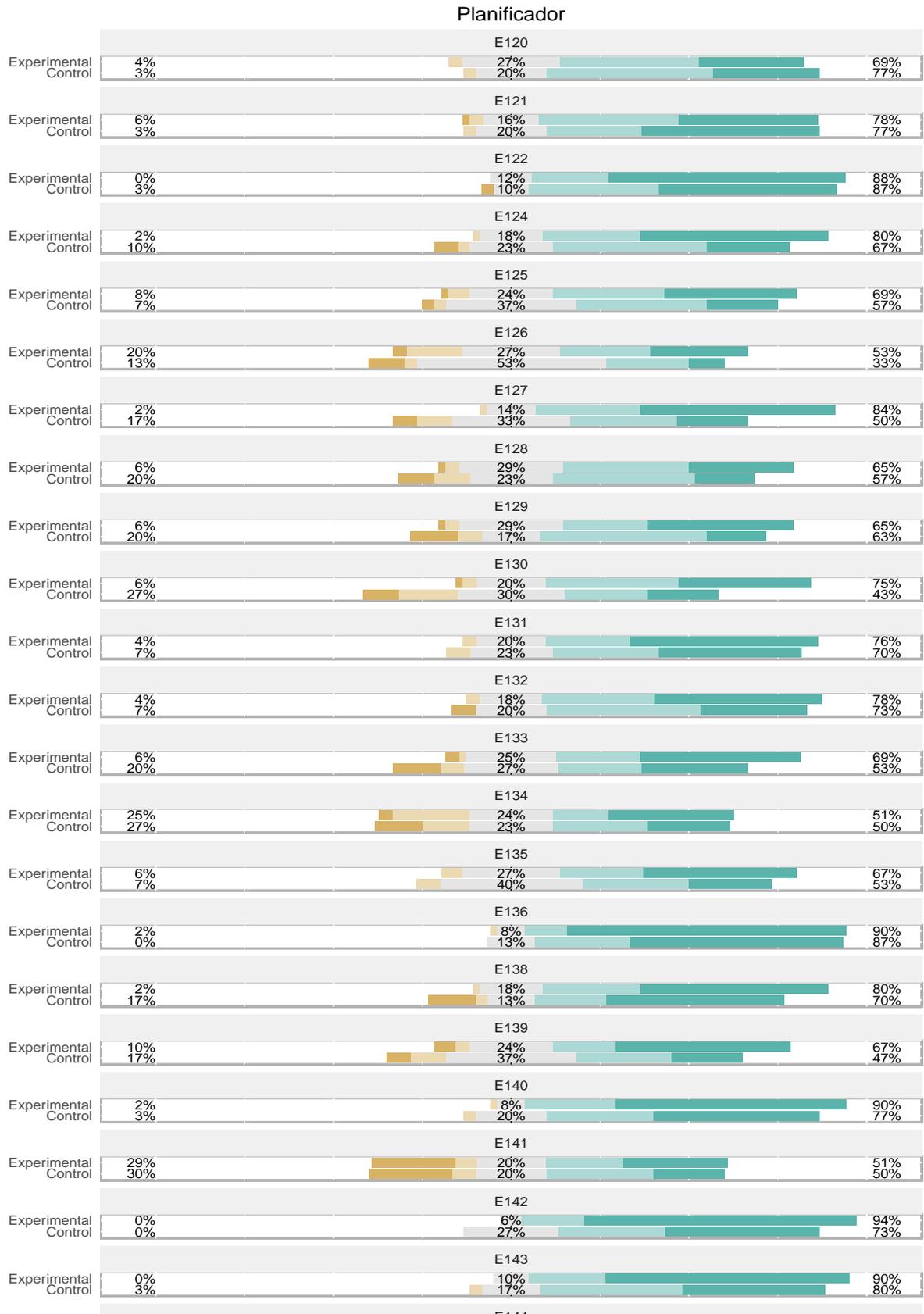
Figura N°14. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable MOTIVADOR escala de Jóvenes.

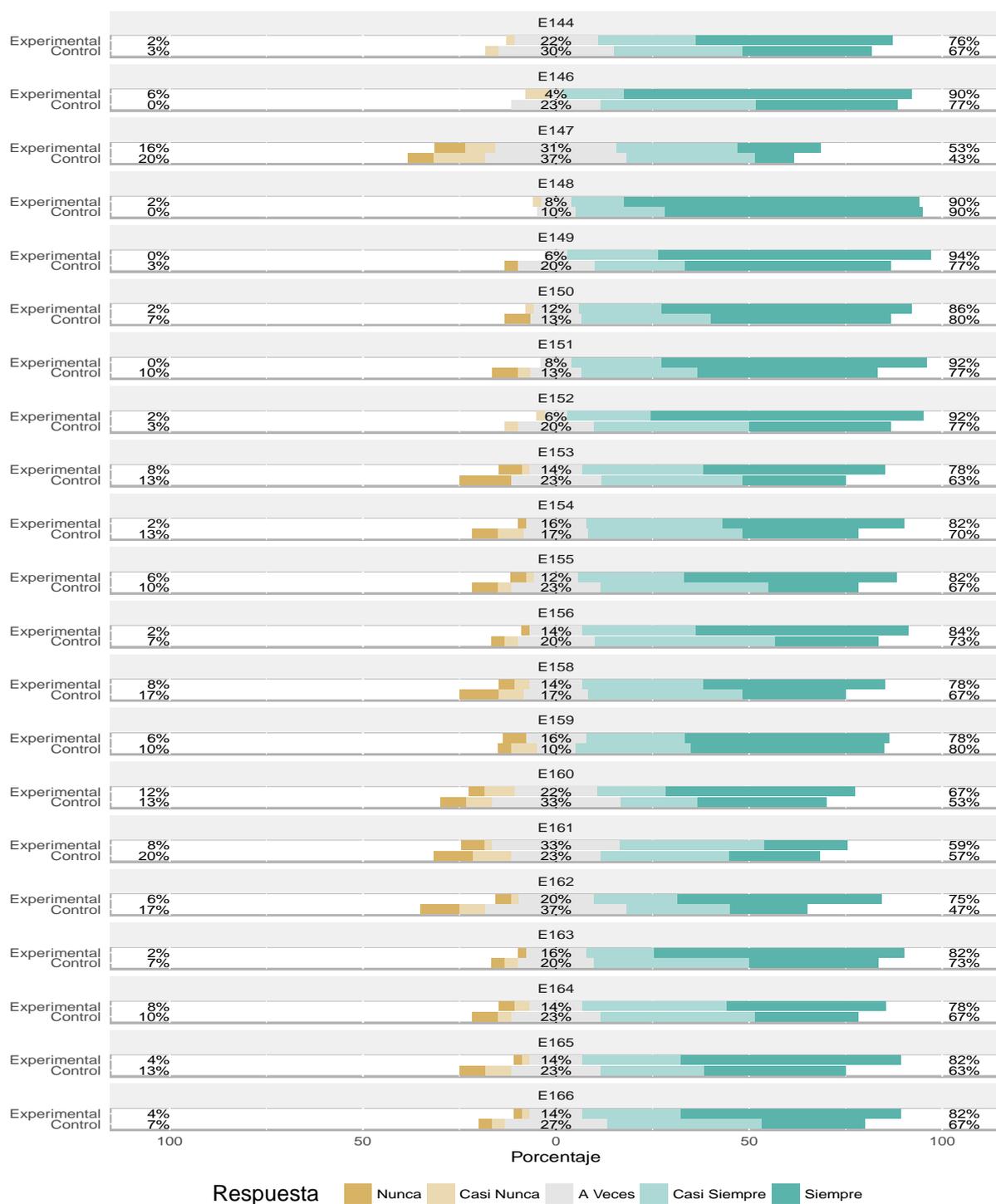




En la Figura N°14 la variable motivador medida por un total de 25 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 20 ítems y el Grupo de Control (GC) en 5 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 19 ítems y el GE 6 ítems, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de las respuestas en motivador.

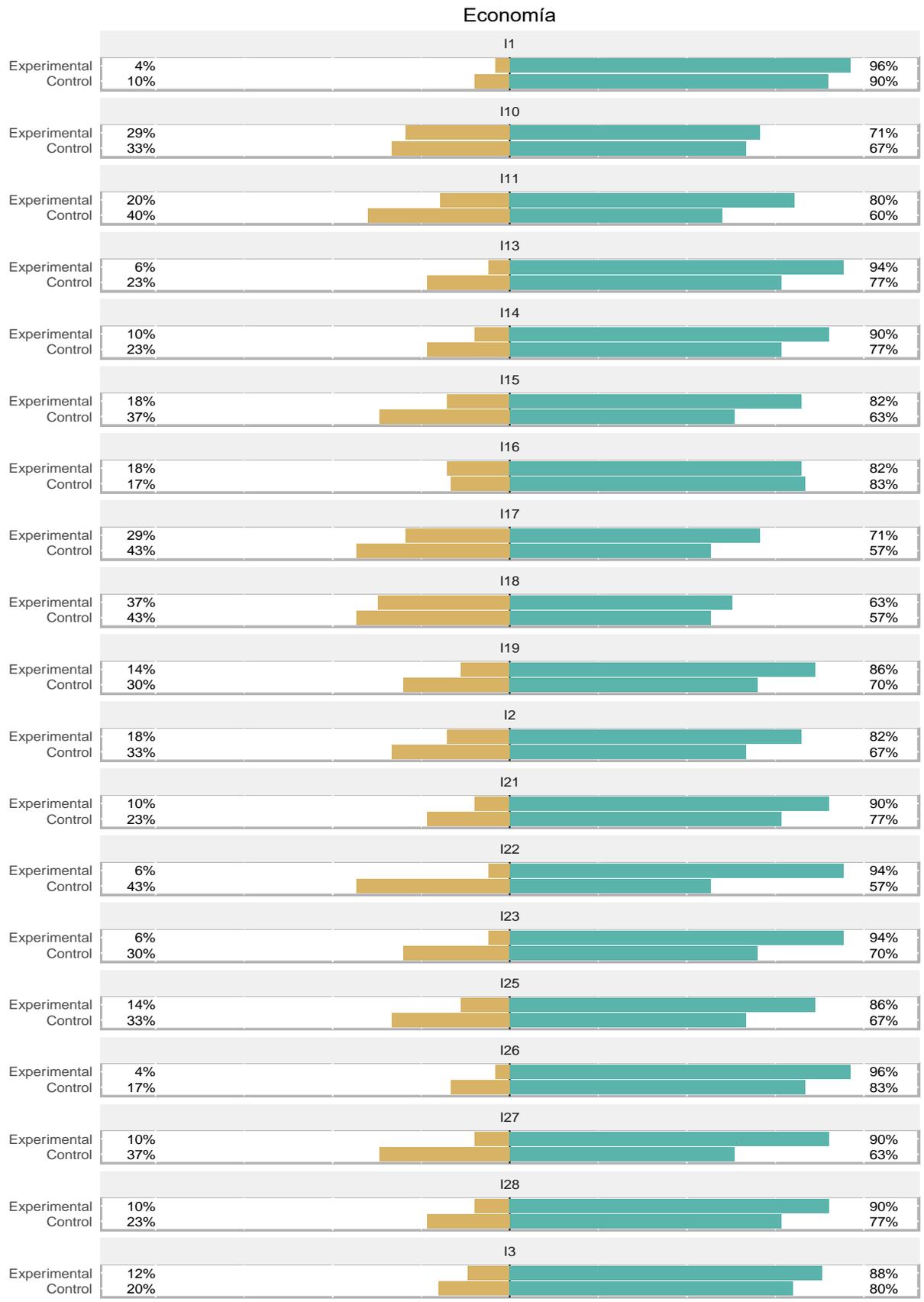
Figura N°15. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable PLANIFICADOR escala de Jóvenes.

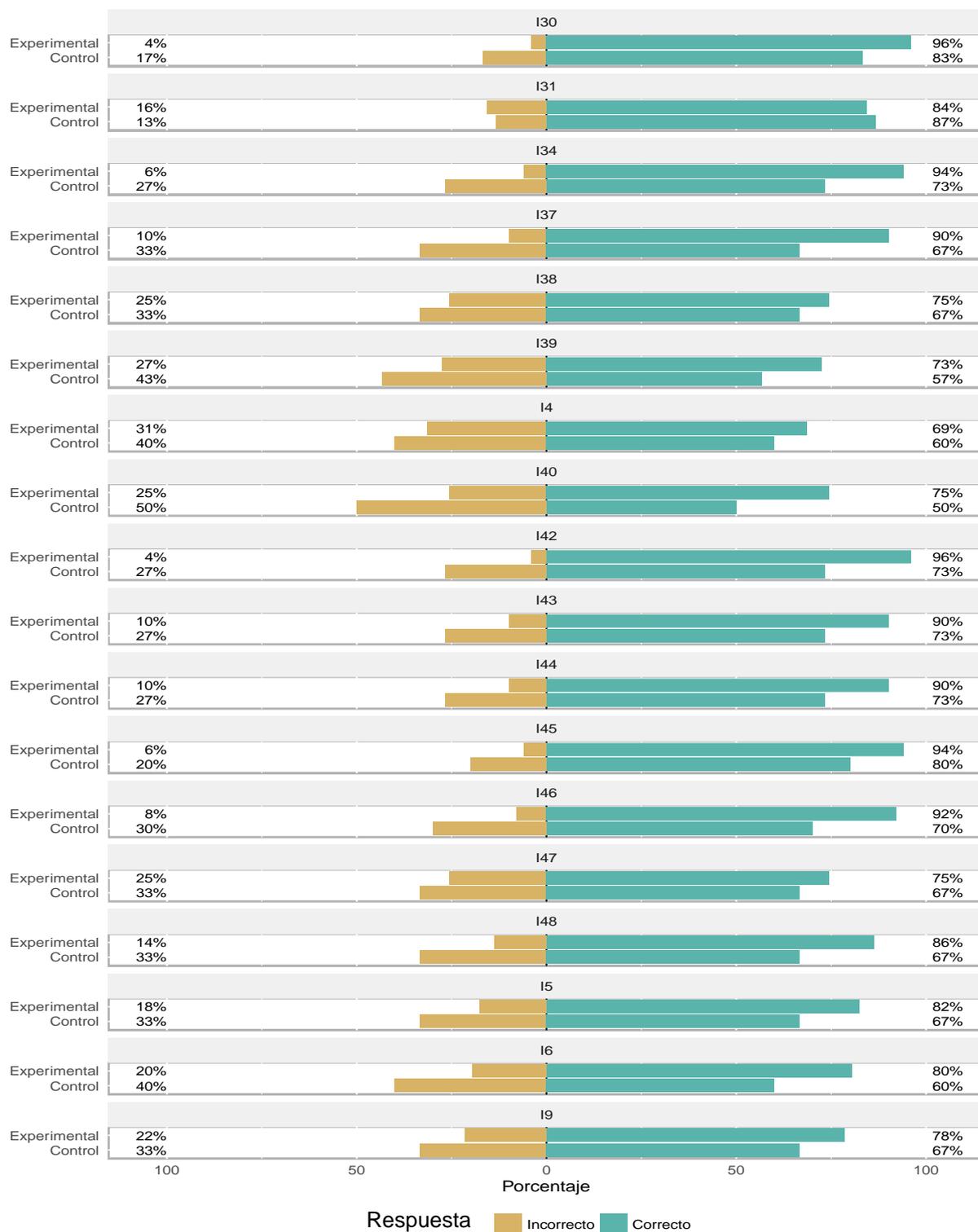




En la Figura N°15 la variable planificador medida por un total de 43 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 41 ítems y el Grupo de Control (GC) en 2 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 26 ítems y el GE 7 ítems, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de las respuestas en planificador.

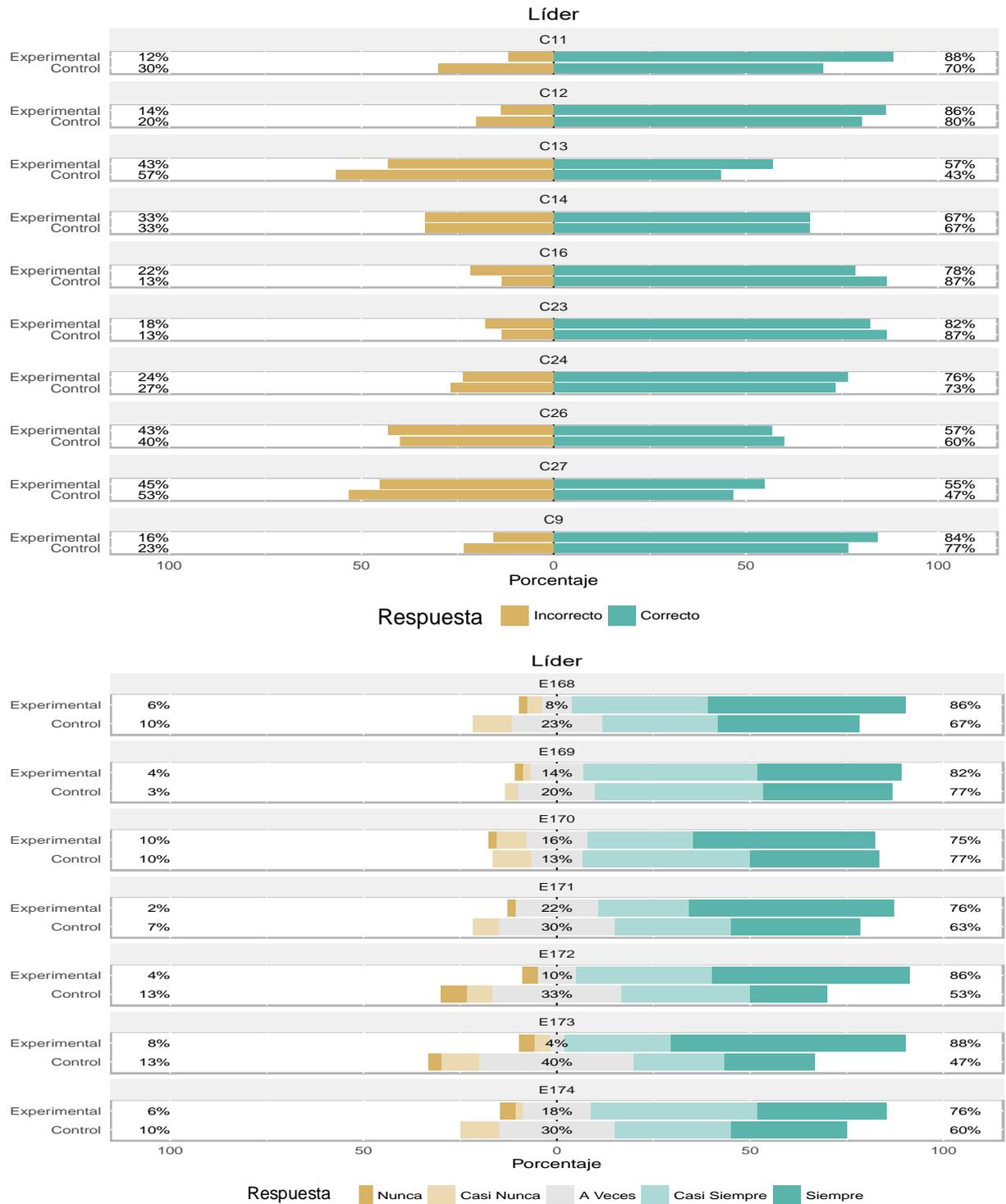
Figura N°16. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable ECONOMÍA inventario de Jóvenes.





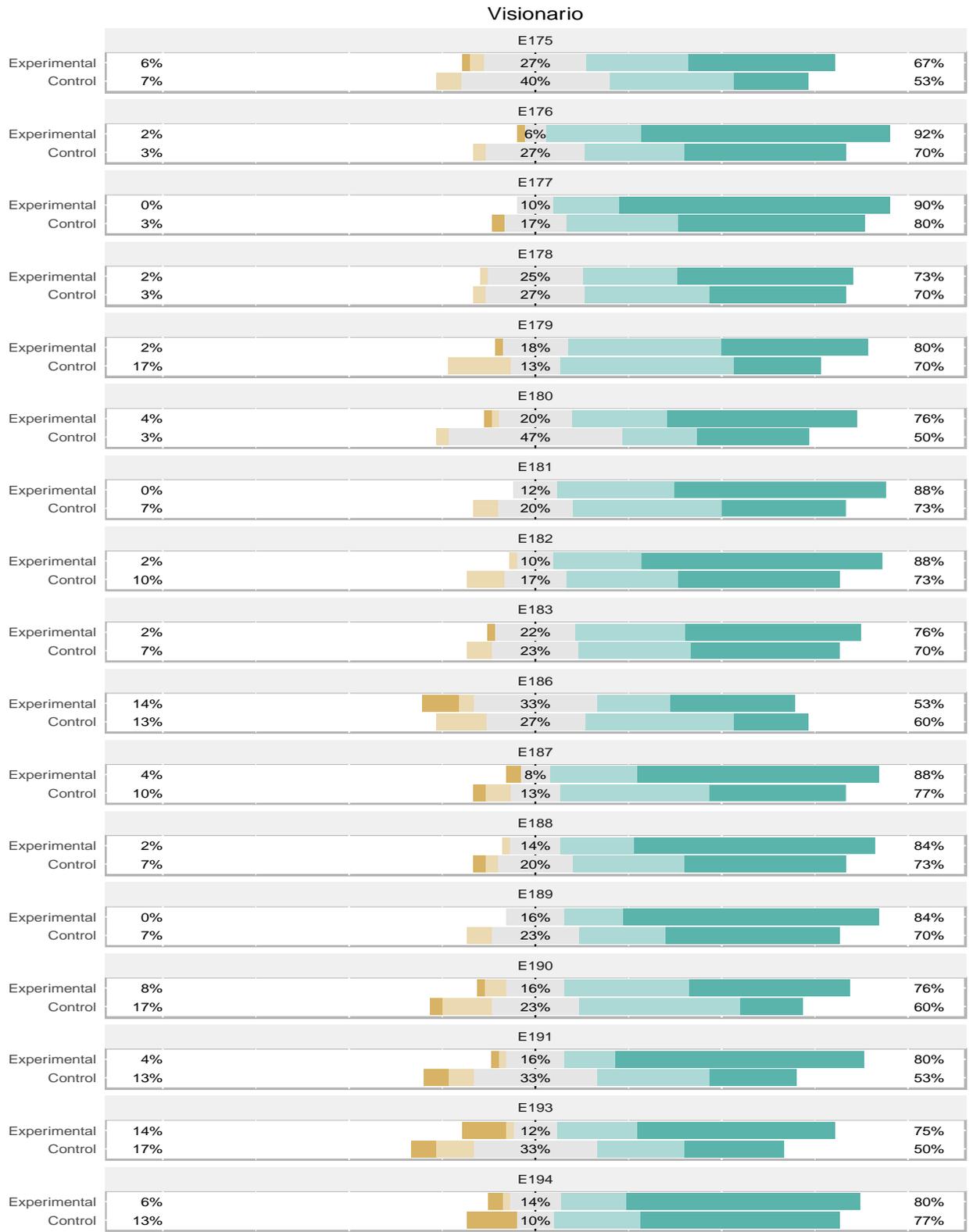
En la Figura N°16 la variable economía medida por un total de 37 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 35 ítems y el Grupo de Control (GC) en 2 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 35 ítems y el GE 2 ítems, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de las respuestas en economía.

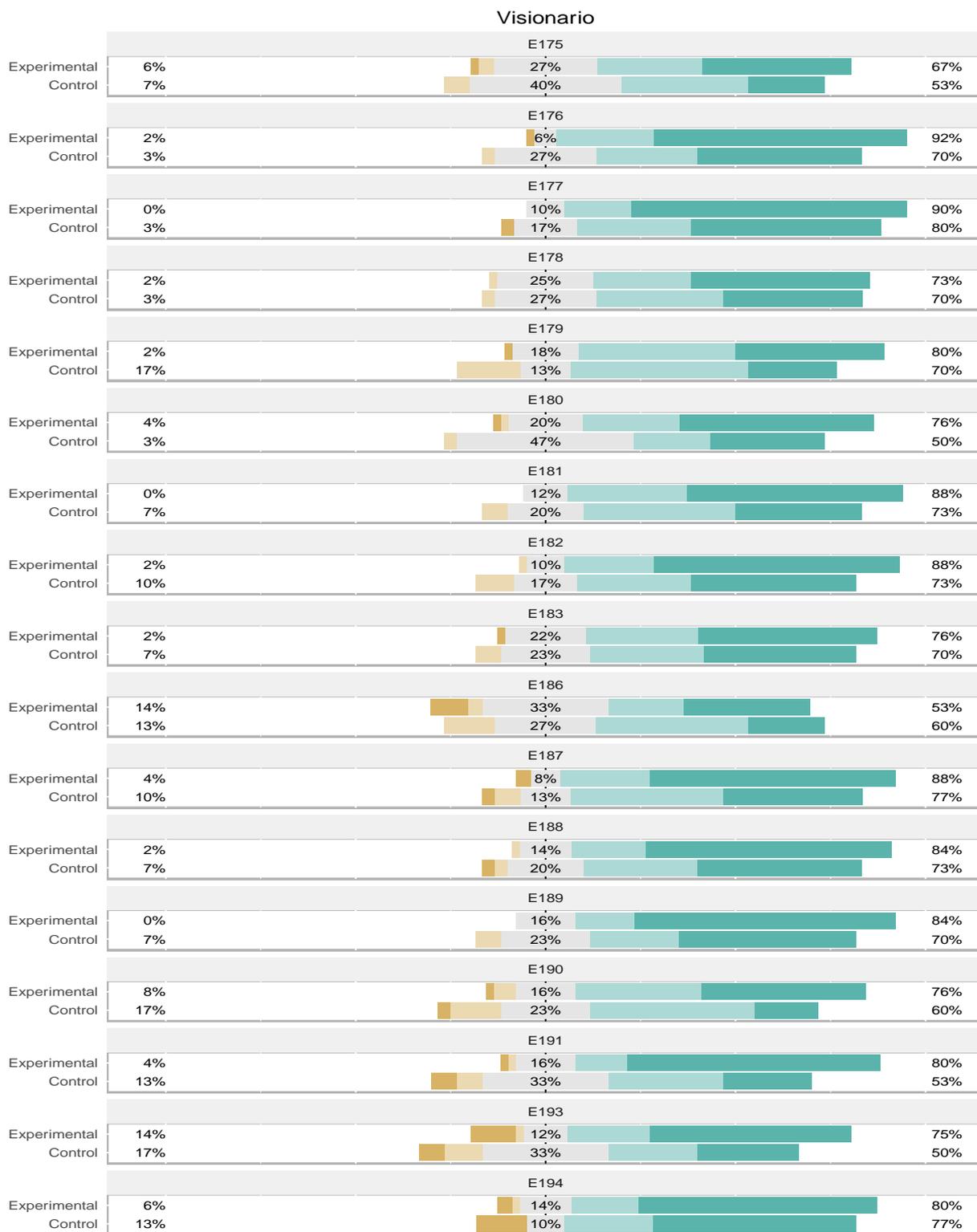
Figura 17. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable LÍDER cuestionario y escala de Jóvenes.



En la Figura N°17 la variable líder medida por un total de 17 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 13 ítems y el Grupo de Control (GC) en 4 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 13 ítems y el GE 4 ítems, respectivamente. Resulta que el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de las respuestas en líder.

Figura N°18. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable VISIONARIO escala de Jóvenes.





En la Figura N°18 la variable visionario medida por un total de 17 ítems, en Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 13 ítems y el Grupo de Control (GC) en 4 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 13 ítems y el GE 4 ítems, respectivamente. Resulta que el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total de las respuestas en líder.

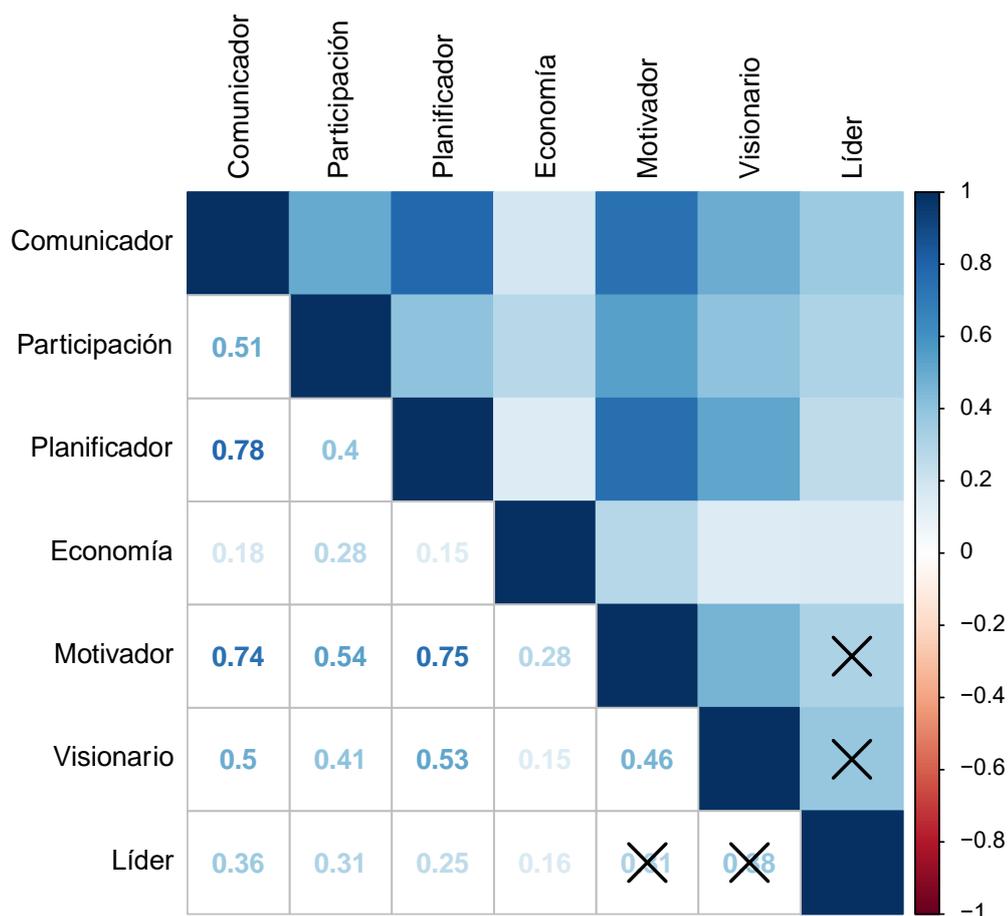
ANÁLISIS INFERENCIAL

CORRELACIONES ENTRE LAS 7 VARIABLES:

A continuación se presenta la matriz de correlaciones entre las 7 variables del estudio de manera gráfica. En todos los casos las correlaciones son rho de Spearman, apropiada para datos que no se distribuyen normalmente. En todos los casos las correlaciones son positivas (mayores a 0.05), y en todos los casos son significativas estadísticamente, salvo por las correlaciones entre visionario y líder; y entre líder y motivador. Sin embargo, es importante recordar que la significancia estadística es muy dependiente al tamaño de la muestra.

Las correlaciones más significativas, son las observadas entre planificador, motivador y comunicador, lo cual implica que aquellos jóvenes que consiguieron altos puntajes en una de estas variables, también tuvieron altos puntajes en las otras. De manera análoga, jóvenes que tuvieron bajos puntajes en estas, también tuvieron bajos puntajes en las otras.

Gráfico N°5. Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman.



- r1: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.78$) entre la variable de planificador y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en planificación también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en planificador obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r2: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.75$) entre la variable de motivador y la variable de planificador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador también obtuvieron puntajes altos en planificador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador obtuvieron bajos puntajes en planificador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r3: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.74$) entre la variable de motivador y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r4: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.54$) entre la variable de motivador y la variable de participativo, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador también obtuvieron puntajes altos en participativo y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador obtuvieron bajos puntajes en participativo, antes de la

intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

- r5: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.53$) entre la variable de visionario y la variable de planificador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario también obtuvieron puntajes altos en planificador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario obtuvieron bajos puntajes en planificador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r6: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.51$) entre la variable de participativo y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en participativo también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en participativo obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r7: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.51$) entre la variable de participativo y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en participativo también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en participativo obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r8: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.50$) entre la variable de visionario y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario también obtuvieron puntajes

altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

- r9: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.46$) entre la variable de visionario y la variable de motivador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario también obtuvieron puntajes altos en motivador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario obtuvieron bajos puntajes en motivador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r10: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.41$) entre la variable de visionario y la variable de participativo, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario también obtuvieron puntajes altos en participativo y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario obtuvieron bajos puntajes en participativo, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r11: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.40$) entre la variable de planificador y la variable de participativo, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en planificador también obtuvieron puntajes altos en participativo y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en planificador obtuvieron bajos puntajes en participativo, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r12: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.36$) entre la variable de líder y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en

comunicador, y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en líder obtuvieron bajos puntajes en comunicador antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

- r13: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.31$) entre la variable de líder y la variable de participativo, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en participativo y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en líder obtuvieron bajos puntajes en participativo antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r14: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.28$) entre la variable de motivador y la variable de economía, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador también obtuvieron puntajes altos en economía y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador obtuvieron bajos puntajes en economía, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r15: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.28$) entre la variable de economía y la variable de participador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en economía también obtuvieron puntajes altos en participador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en economía obtuvieron bajos puntajes en participador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r16: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.25$) entre la variable de líder y la variable de planificador, en consecuencia los jóvenes que

obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en planificador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en líder obtuvieron bajos puntajes en planificador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

- r17: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.18$) entre la variable de economía y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en economía también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en economía obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r18: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.16$) entre la variable de líder y la variable de economía, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en economía y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en líder obtuvieron bajos puntajes en economía, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r19: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.15$) entre la variable de visionario y la variable de economía, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario también obtuvieron puntajes altos en economía y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario obtuvieron bajos puntajes en economía, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r20: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.15$) entre la variable de economía y la variable de planificador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en economía también obtuvieron puntajes

altos en planificador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en economía obtuvieron bajos puntajes en planificador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r21: La correlación estadística no es significativa y es negativa (r es menor a .05) entre la variable visionario y la variable líder, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario no obtuvieron puntajes altos en líder y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario no obtuvieron puntajes bajos en líder, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r22: La correlación estadística no es significativa y es negativa (r es menor a .05) entre la motivador y la variable líder, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador no obtuvieron puntajes altos en líder y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador no obtuvieron puntajes bajos en líder, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MUESTRA DE JÓVENES.

En ninguno de los casos existieron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, las áreas en las que los tamaños del efecto evidencian posibles tendencias altas son las variables de participación y de visionario; a favor de las mujeres.

En todos los otros casos, los efectos son demasiado pequeños como para sugerir posibles tendencias.

Figura N°19. DIFERENCIA DE GÉNERO EN JÓVENES

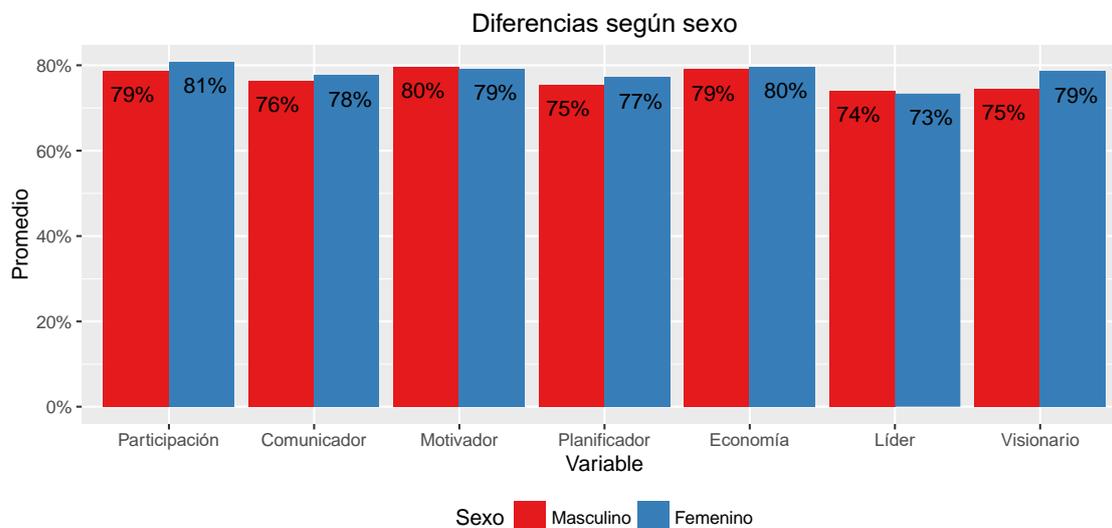


Tabla N°2. Diferencias entre las variables del estudio según género

	W	p	Diferencia de medias	EE de la diferencia	d
Participación	855.0	0.637	0.008	0.023	0.212
Comunicador	839.0	0.749	0.007	0.026	0.108
Motivador	776.0	0.786	-0.010	0.025	-0.035
Planificador	875.0	0.507	0.017	0.027	0.144
Economía	775.0	0.778	-0.00002	0.037	0.033
Líder	777.5	0.797	-0.015	0.035	-0.045
Visionario	942.0	0.193	0.039	0.026	0.370

Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor de los hombres. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

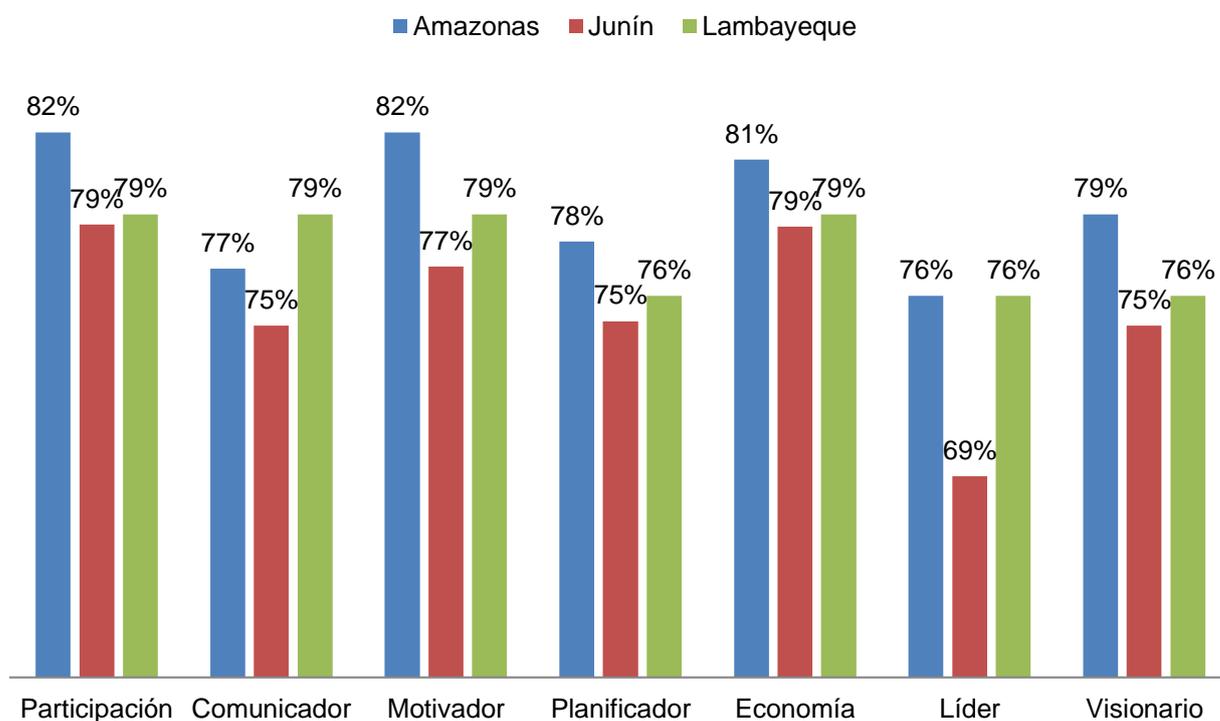
DIFERENCIAS POR REGIÓN EN LA MUESTRA DE JÓVENES

Si bien no se observan diferencias estadísticamente significativas según región, al observar el gráfico, podría presumirse de una posible tendencia a un menor nivel de liderazgo en Junín, comparado con las otras dos regiones.

Tabla N°3. Diferencias entre las variables del estudio según Región.

Variable	χ^2	gl	Sig
Participación	2.605	2	.27
Comunicador	1.657	2	.44
Motivador	2.469	2	.29
Planificador	1.627	2	.44
Economía	0.459	2	.80
Líder	1.95	2	.38
Visionario	2.902	2	.23

Figura N°20. DIFERENCIA SEGÚN REGIÓN EN JÓVENES

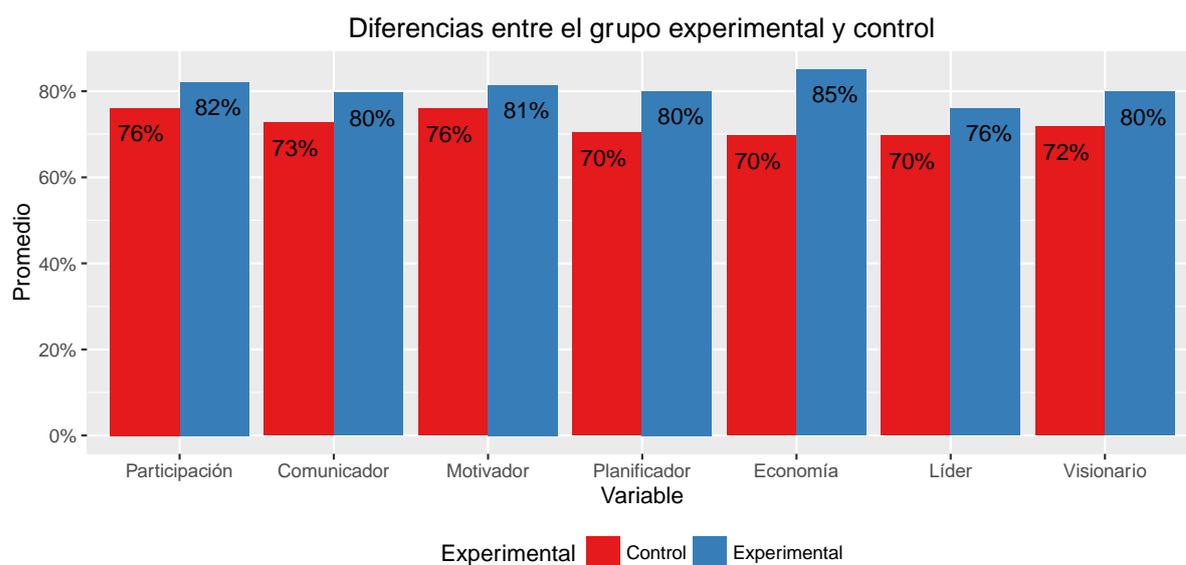


En la Figura N°20 apreciamos los puntajes obtenidos en las tres regiones en porcentajes, los más altos se presentan en la Región Amazonas en las variables de participación (82%), motivador (82%), economía (81%) y visionario (79%) mientras que los porcentaje más bajos se presentan en la región Junín en todas las variables y específicamente en Líder. Finalmente la Región Lambayeque presenta porcentajes intermedios en todas las variables menos en comunicador que la lidera.

DIFERENCIAS ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL EN JÓVENES

Se observan diferencias estadísticamente significativas entre el grupo control y el grupo experimental, salvo en el caso del cuestionario de habilidades de liderazgo y estas son de tamaños medianos o grandes de acuerdo con las recomendaciones establecidas en la literatura (Cohen, 1992; Ferguson, 2009).

Figura 21. DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR VARIABLE EN JÓVENES



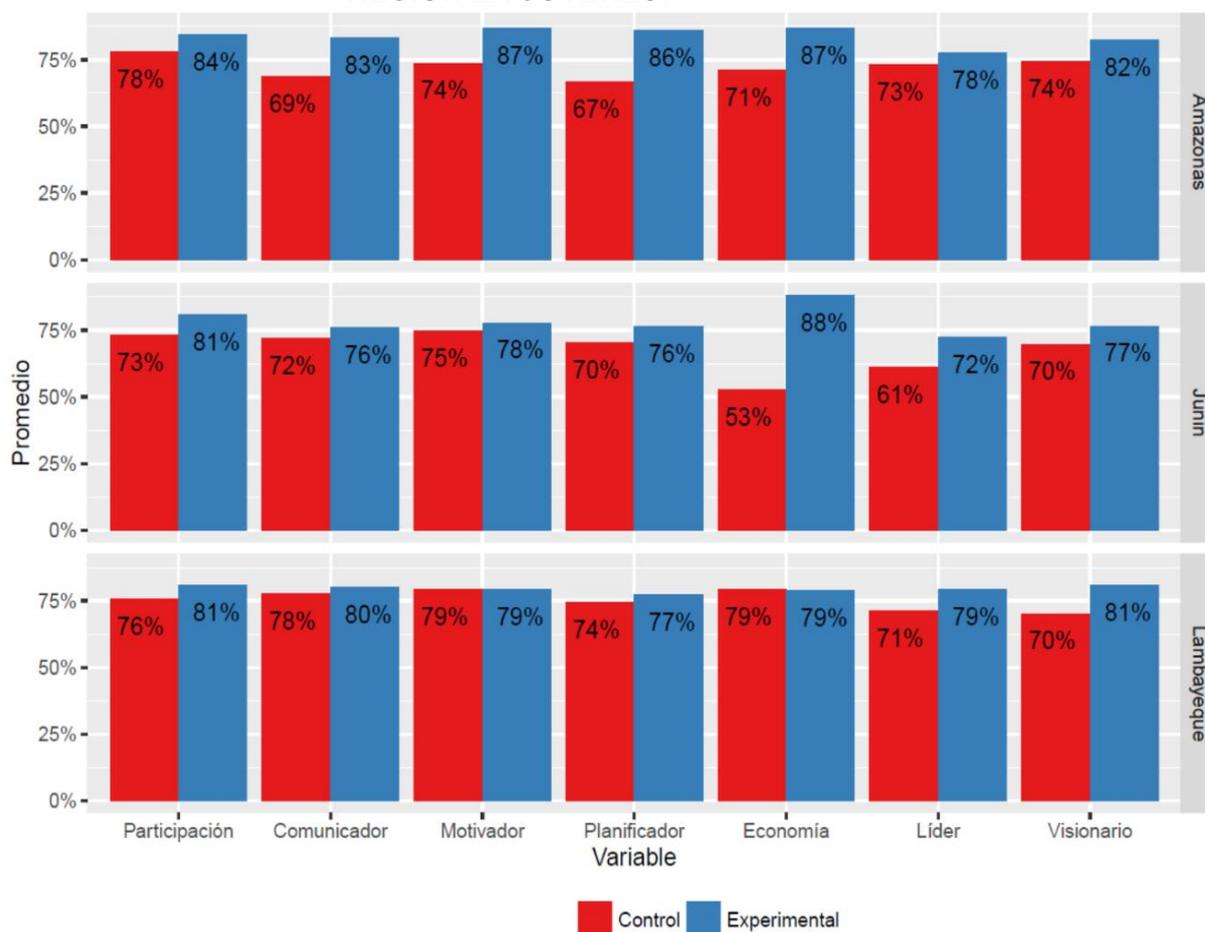
En la Figura N°21 apreciamos los porcentajes obtenidos en las 7 variables entre el GE y GC, los porcentajes más altos en todas las variables se presentan en el GE mientras que el GC obtiene porcentajes más bajos, respectivamente.

Tabla N°4. Diferencias entre las variables del estudio según pertenencia a comunidades control o experimentales

	W	p	Diferencia de medias	EE de la diferencia	d
Participación	509.5	0.013	-0.067	0.023	-0.646
Comunicador	499.0	0.009	-0.068	0.026	-0.644
Motivador	516.0	0.015	-0.060	0.024	-0.510
Planificador	416.5	< .001	-0.111	0.025	-0.863
Economía	408.0	< .001	-0.162	0.038	-1.073
Líder	581.0	0.073	-0.059	0.035	-0.418
Visionario	462.5	0.003	-0.078	0.026	-0.765

Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor de los hombres. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

Figura 22. DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR REGIÓN EN JÓVENES.



En la Figura N°22 apreciamos los porcentajes obtenidos en las tres regiones entre el GE y GC, los porcentajes más altos en las tres Regiones se presentan en el GE mientras que el GC obtiene porcentajes más bajos, respectivamente.

Figura 23. DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR PROVINCIAS EN JÓVENES.

En el Figura N°23 se compara el desempeño del grupo experimental (en rojo) y el experimental (en azul) para las 7 variables del estudio, según su pertenencia a cada una de las 5 provincias estudiadas.

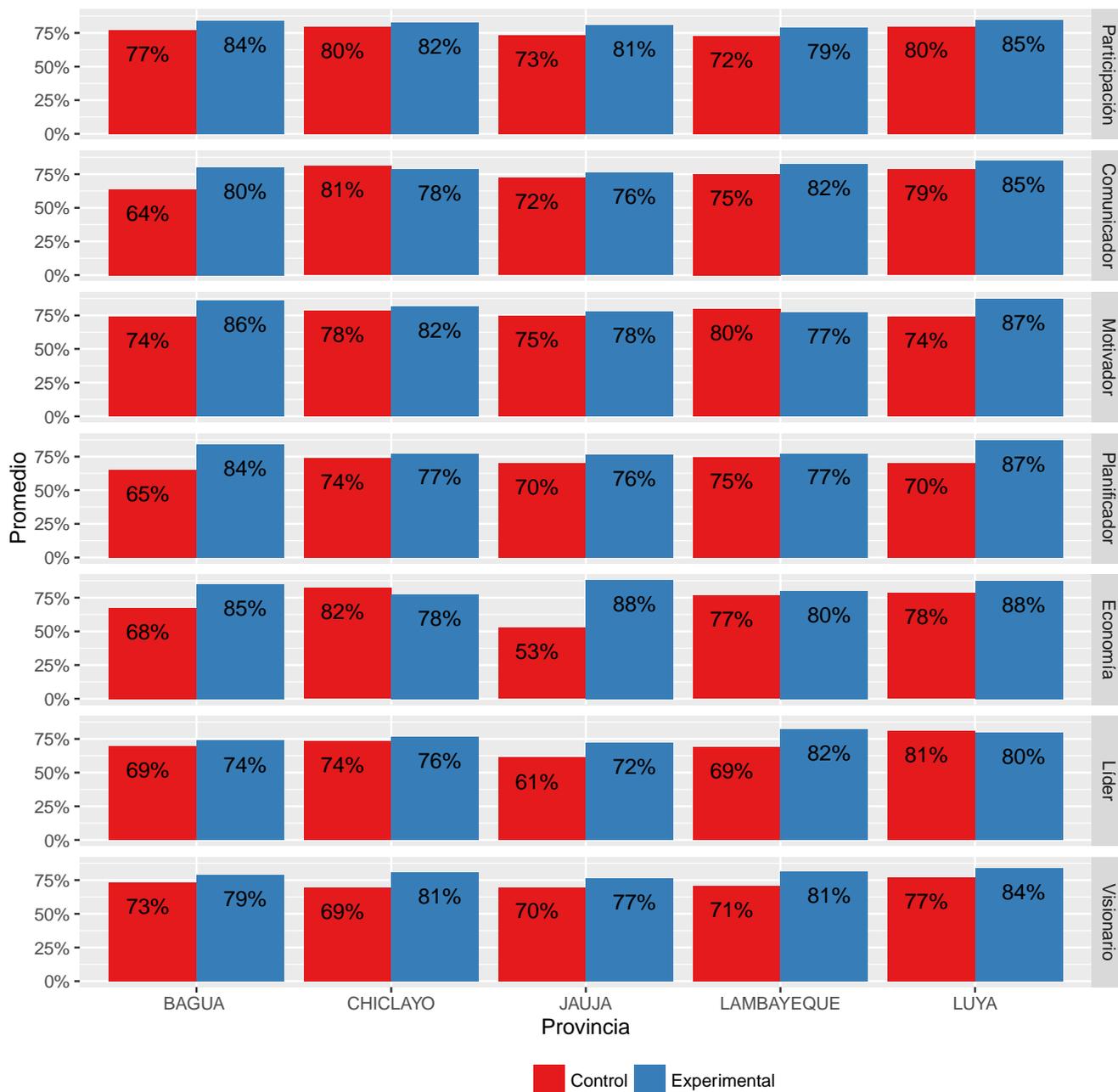
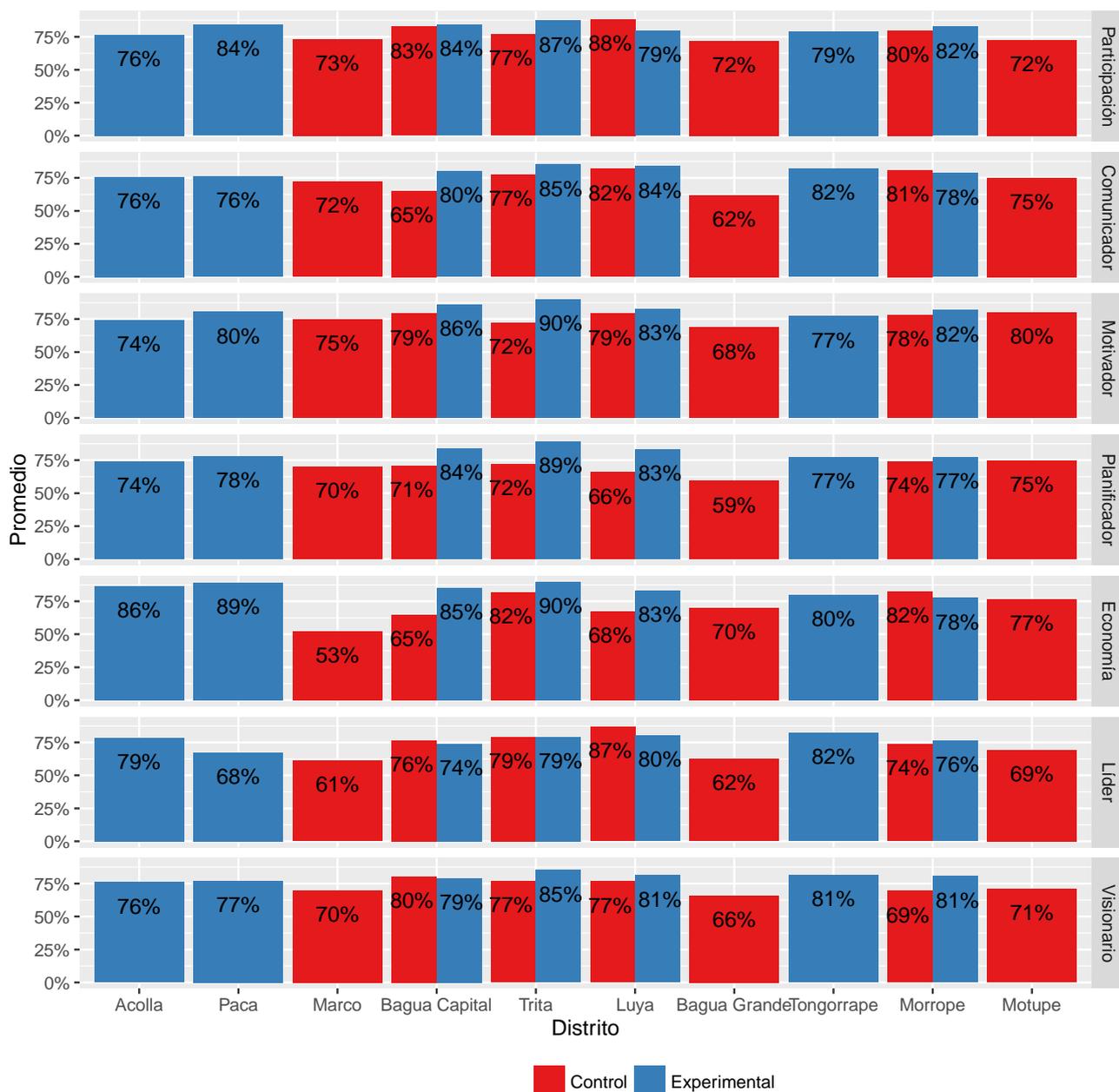


Figura 24. DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR COMUNIDAD EN JÓVENES.



En la Figura N°24. Compara el desempeño en cada una de las 7 variables entre las 10 COMUNIDADES evaluadas. El GE alcanza los porcentajes más altos en Trita (90%) con las variables de motivación y economía; Paca (89%) en economía; Bagua Capital y Acolla con (86%) en motivación y economía; Luya (84%) en comunicación; Tongorrape (82%) en liderazgo y comunicación; y Morrope con (82%) en participación y motivación. Mientras que los porcentajes más bajos se presentan en Paca (68%) y

Bagua Capital (74%) en líder; Acolta (74%) en motivador y planificador; Morrope (76%) en líder; Tongorape (77%) en planificador y motivador; Trita (79%) en líder y Luya con (79%) participación. El GC presenta los porcentajes más altos en Luya (88%) y Bagua Capital (83%) en la variable participación; Trita y Morrope ambas con el (82%) en economía; Motupe (80%) y Marco (75%) ambas en motivador; y Bagua Grande (72%) en participación. Y los porcentajes más bajos los presenta en Marco (53%) en economía; Bagua Grande (59%) en planificación; Bagua Capital (65%) en comunicador y economía; Luya (66%) planificador; Morrope y Motupe con (69%) en visionario y líder, respectivamente; y Trita (72%) en planificador y motivador.

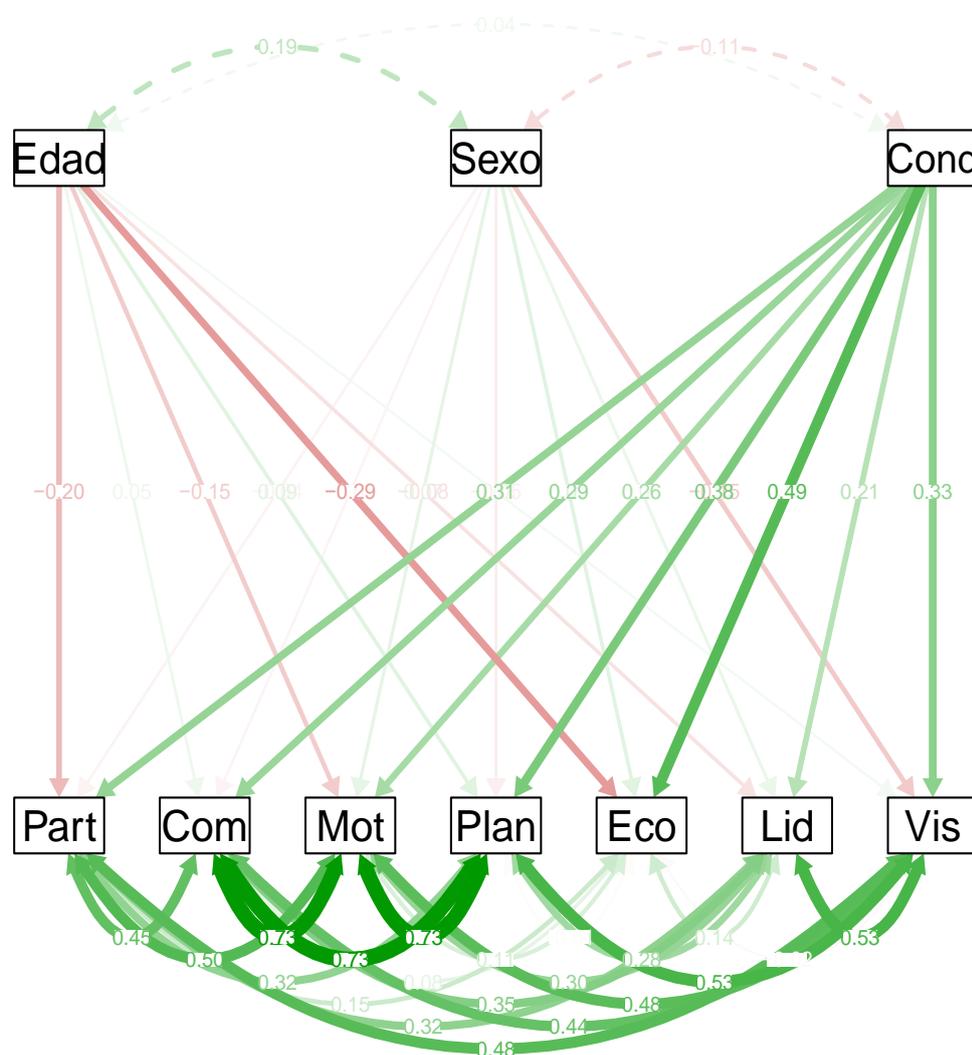
Análisis Multivariado: Path Analysis

Adicionalmente, se efectuó un modelo de senderos (Path Analysis), para evaluar las relaciones entre las variables de interés y determinar la influencia que sobre ellas tienen las variables sociodemográficas y la pertenencia al grupo control. Es importante señalar que los resultados deben ser interpretados con cautela, debido a que este tipo de análisis estadístico es muy sensible al tamaño de la muestra.

El modelo resultante ($X^2= 323.78$, $p < .001$) se presenta a continuación. Se observa influencia significativa y positiva de la pertenencia al grupo experimental o, lo que es lo mismo, una influencia significativa y negativa de la pertenencia al grupo control para las variables economía ($\beta=.49$), planificador ($\beta=.38$), visionario ($\beta=.33$), participación ($\beta=.31$), comunicador ($\beta=.29$) y motivador ($\beta=.23$), respectivamente. Importante precisar que salvo liderazgo, aun controlando por las variables de sexo y edad (rango de $\beta = .26 - .49$), no predice. Adicionalmente a esto, la edad tiene un papel predictor significativo para la variable de participación ($\beta = -.2$) y economía ($\beta = -.29$). El sexo en ningún caso tiene un rol predictor. Resulta curioso que la edad sea un predictor negativo de participación y economía. Esto implicaría que jóvenes mayores tienen peor desempeño en estas tareas. En cuanto a las relaciones entre las variables, se observan vínculos muy cercanos ($r = .73$) entre Comunicador Eficaz, Motivador y Planificador. Otra correlación que destaca, es la existente entre liderazgo y la cualidad de ser visionario.

El gráfico presenta al modelo donde las líneas rectas implican el poder predictivo de la edad, el sexo y la pertenencia al grupo experimental sobre las 7 variables. El grosor y opacidad de las líneas representa la magnitud de este poder explicativo. Las relaciones positivas (e.g. a mayor edad, mejores habilidades de comunicación) se presentan en verde, mientras que las negativas en rojo. Las líneas curvas simbolizan la relación entre variables.

Gráfico N°6. Path Analysis de las variables del estudio. Cond = Condición. Part = Participación, Com = Comunicador, Mot = Motivador, Plan = Planificación, Eco = Economía, Lid = Liderazgo, Vis = Visionario.



CONCLUSIONES DE LA MUESTRA DE JOVENES.

- Se observa un impacto positivo del programa, incluso después de solo 6 meses de aplicación, para todas las variables del estudio, salvo para el liderazgo. Por lo tanto, la predictibilidad de obtener buenos resultados después de la aplicación del programa es alta.
- En el análisis de caminos es claro el impacto, incluso después de controlar el desempeño por las variables de sexo y edad. La edad solo tiene un impacto significativo y negativo en la participación y la economía.
- A nivel descriptivo, el desempeño en la medición fue muy elevado (el porcentaje de respuestas correctas fue muy alto) lo cual puede implicar buenos niveles de base, o el desconocimiento sobre su conocimiento. Por ejemplo, puede que respondan que sí saben cómo funciona una tarjeta de crédito, debido porque no reconocen su propio desconocimiento sobre el tema.
- Observando los porcentajes más altos obtenidos por los Jóvenes de las Regiones Amazonas, Lambayeque y Junín, el GE presenta ventaja frente al GC en el total de las variables participación, comunicador, motivador, planificador, economía, líder y visionario, mientras el GC obtiene los porcentajes más bajos.
- Los jóvenes de la Comunidad de Trita en GE tiene la tendencia más alta en todos los puntajes de las variables de estudio, esto podría predecir unos buenos resultados a futuro, considerando que Trita es una comunidad intervenida por primera vez.
- La Región Amazonas presenta los puntajes más altos en participación (82%), motivador (82%), economía (81%) y visionario (79%) mientras que los porcentajes más bajos se presentan en la región Junín en todas las variables y específicamente en Líder. La Región Lambayeque presenta porcentajes intermedios en todas las variables menos en comunicador que la lidera. Además, podríamos decir que existen diferencias en la magnitud del impacto del programa según regiones.
- En ninguno de los casos existieron diferencias estadísticamente significativas en los resultados entre hombres y mujeres. Sin embargo, las áreas en las que los tamaños del efecto evidencian posibles tendencias altas son las variables de participación y

de visionario; a favor de las mujeres. En todos los otros casos, los efectos son demasiado pequeños como para sugerir posibles tendencias.

- Podría la condición de pertenencia al Grupo Experimental predecir positivamente los puntajes de las variables economía, planificador, visionario, participación, comunicador y motivador, respectivamente. Salvo la variable liderazgo que no funcionaría como predictor.
- Se presentó correlación estadísticamente significativa ($r=0.78$) entre la variable de planificador y la variable de comunicador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en planificación también obtuvieron puntajes altos en comunicador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en planificador obtuvieron bajos puntajes en comunicador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- Se presentó correlación estadísticamente significativa ($r=0.75$) entre la variable de motivador y la variable de planificador, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador también obtuvieron puntajes altos en planificador y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador obtuvieron bajos puntajes en planificador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- Existe correlación estadística no es significativa y es negativa (r es menor a .05) entre la variable visionario y la variable líder, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en visionario no obtuvieron puntajes altos en líder y los jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en visionario no obtuvieron puntajes bajos en líder, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- Existe correlación estadística no es significativa y es negativa (r es menor a .05) entre la variable motivador y la variable líder, en consecuencia los jóvenes que obtuvieron puntajes altos en motivador no obtuvieron puntajes altos en líder y los

jóvenes que obtuvieron bajos puntajes en motivador no obtuvieron puntajes bajos en líder, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

- Los resultados arrojados por los porcentajes en la escala respecto a la variable “participación”, nos indican que los jóvenes tienen alta su autoestima e identidad, se sienten queridos y valorados por el grupo y a la vez se quieren, están contentos con su imagen personal y se cuidan. Los porcentajes bajos en valores y estrés nos muestran que debemos de reforzar los contenidos y la práctica en valores y su poca cultura sobre conceptos y manejo del estrés.
- Respecto la variable “comunicador efectivo” el alto porcentaje nos indica que establecen un buen contacto visual, hablan de su experiencia anterior y de lo que saben hacer, son sinceros y naturales pero también diplomáticos en su comportamiento facilitando la comunicación. Los porcentajes bajos nos indican que se debe reforzar el control en situaciones de acción como el orden, respeto cuando otra persona habla, comportamientos asertivos es decir respetar el sentir del otro y a la observación del cuerpo en el momento de la comunicación.
- La variable “motivador” destaca la característica que tienen los jóvenes por vencer los obstáculos estando bien informado, la definición de metas estableciendo que es necesario fijarse metas en la vida, motivación intrínseca a través del interés manifiesto de hacer bien las cosas y disfrutar los retos y logros. Los porcentajes más bajos se evidencian que no diferencian entre necesidades y deseos, la importancia educación, temas de la casa y vestido no son de su prioridad. Además de tener puntajes bajos en vencer los obstáculos teniendo más confianza en la opinión del otro antes que la suya en la solución de un problema y falta de optimismo cuando buscan un trabajo. Es interesante observar que en la sub-variable vencer a los obstáculos, de las cuatro preguntas que lo conforman dos puntúan alto y dos bajo, las dos preguntas que puntúan alto están relacionadas y los jóvenes que frente a un problema tratan de plantear la mejor solución y estar bien informados. Los puntajes bajos recaen en no ser optimista y confiar más en los consejos de otro. Estas serían dimensiones que tendríamos que trabajar más con los jóvenes para que logran vencer los obstáculos y llegar a sus metas.

- Con respecto a la variable planificador/empleabilidad nos muestra jóvenes que establecen sus metas profesionales donde el estudio es el camino para llegar a ser un buen profesional o técnico, importante es el gusto e interés en la elección de su carrera, privilegiando su vocación y estudiando lo que quieren y les apasiona. Los porcentajes altos en empleabilidad/planificador nos muestran una nueva juventud que se informa y piensa antes de dar la solución al problema. Los porcentajes más bajos se evidencian en la importancia a la educación, finalización del colegio y certificaciones. Además, deberíamos de reforzar los espacios y generarlos para que puedan descubrir la profesión de su interés, estimular la acción y conocimiento del mercado laboral. Precisar que en la sub-variable orientación vocacional de las cinco preguntas que la conforman la vinculada a pasión por la carrera que elige el joven puntúa alto y el conocimiento de instituciones educativas puntúa bajo, respectivamente.
- En la descripción de los ítems de la variable economía, los jóvenes destacan por conocer el concepto de empleabilidad como esa capacidad que tienen que desarrollar para ser pedidos en el mercado laboral, dando importancia a las prácticas profesionales y evaluando los trabajos de su interés que le permitan el desarrollo personal predominando la búsqueda del trabajo ideal. Tal vez esta sería una de las razones de la migración a otras regiones del país. Puntúan alto en manejo del concepto de ahorro como plan de ahorro en el banco, metas y prevención en el ahorro, préstamos y asesoría bancarios, además, de cultura en el uso de las tarjetas de crédito e intereses ganados. Tienen claro que para elaborar un presupuesto deben considerar ingresos y gastos. Presentan conocimiento en la importancia de ahorrar para un mejor futuro. Los resultados con tendencia baja nos muestran la falta de capacitación laboral, organización según la demanda o búsqueda de empleo, la entrevista y conocimiento sobre derechos y condiciones laborales. Esto lo podríamos atribuir a que la muestra es de jóvenes adolescentes e inexpertos laboralmente. Finalmente, si bien conocen qué es una tarjeta de crédito tienen una tendencia a no usarla.
- En la descripción de los ítems de la variable líder los jóvenes destacan en acción y liderazgo comunitario, definen los objetivos para alcanzar las metas comunitarias,

evalúan los resultados obtenidos y reconocen la importancia de los objetivos en equipo para alcanzar las metas de la comunidad, en gestión del tiempo le dan uso al calendario para la organización de todos los miembros de la comunidad. Los puntajes altos se presentan en las sub-variables “ciclo de proyecto “ y “lidera un proyecto” y nos muestran el reconocimiento de que la capacitación y ejecución de un proyecto es importante para avanzar en el desarrollo de la comunidad. Para los jóvenes un verdadero líder busca el equilibrio y el sentido de la responsabilidad compartida en todos y practica el liderazgo en equipo con participación y compromiso de todos los miembros de la comunidad. Sin embargo, debemos de trabajar el incentivo y apoyo en las acciones y decisiones que se toman en la comunidad, además de reforzar en el uso de una agenda. En el cuestionario las áreas que deberíamos de reforzar son toma de decisiones grupales, metas compartidas y metas smart que incluye establecer prioridades en las metas y trabajar en equipo. Es importante destacar que en liderazgo en equipo obtenemos puntajes altos en escala y bajos en cuestionario, esto quiere decir que los jóvenes tienen buena actitud para el trabajo en equipo pero poco conocimiento.

- En visionarios se incluyen varios aspectos de la vida del Joven en su realidad. Los puntajes altos nos muestran una juventud que tiene conocimiento sobre los peligros que conlleva el consumo de drogas, el cuidado personal y la alimentación son importantes igualmente, identifican la importancia de hacer planes para el futuro a nivel personal, laboral y familiar, aspiran a tener un sueldo digno y que ahorrar es bueno para no pedir préstamos. En salud el desconocimiento sobre el virus VIH es evidente y preocupante. El control del miedo frente retos personales son dimensiones que debemos de reforzar.
- En la variable participación, la tendencia más alta de los porcentajes en el grupo experimental nos muestra que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: valores, autoestima identidad autoconfianza, colaboración, toma de decisiones, pensamiento crítico, concepto de estrés, y manejo del estrés. Solo en 3 preguntas de 31 el GC obtiene mejores resultados que el GE. La primera, valores en la pregunta E3 (aceptan y respetan mis acciones y pensamiento) de las ocho que comprende esta sub-variable. La segunda, toma de decisiones en la pregunta E29

(soy seguro en lo que hago) de las cuatro preguntas que comprende esta sub-variable. La tercera, manejo del estrés en la pregunta E42 (me controlo antes de dar una respuesta) de las cuatro preguntas que comprende esta sub-variable, respectivamente. Con respecto a los porcentajes altos de los puntajes más bajos, los Voluntarios del PC deberían de reforzar en pensamiento crítico como nos indican los resultados en E31 y E33, respectivamente.

- En la variable “comunicador efectivo”, la tendencia más alta de los porcentajes también es en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: escucha efectiva, comunicación, observando a profesionales, vestimenta y lenguaje corporal, saber presentarse, manejo del silencio, tono, observo y cuerpo. De los 37 ítems en total, el GC obtuvo porcentajes altos en 10 sub-variables entre ellas cabe destacar los ítems E77 y E80 referidos al tono de voz. Con respecto a los porcentajes altos de los puntajes más bajos, el GC sale con los porcentajes más altos con un total de 27 ítems mientras que el grupo experimental obtiene 10 ítems. El GE obtiene porcentajes más altos en los puntajes bajos en E44 y E46 referente a escucha y en E70 y E72 mirada, lo que nos indica que son las dimensiones que los Voluntarios del PC tienen que trabajar más. Se confirma que el GE tiene más dominio de los temas en general en comunicación efectiva.
- Igualmente en la variable “motivador” la tendencia más alta de los porcentajes se presenta en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación intrínseca y extrínseca, falta de motivación, búsqueda de carreras profesionales y vencer los obstáculos. De los 25 ítems en total, el GE obtuvo porcentajes altos en 20 sub-variables entre ellas cabe destacar los ítems E108 donde reconocen que la necesidad de fijarse metas en la vida, E113 rescata lo importante de estar bien informado, E91 destaca la voluntad de hacer bien las cosas y finalmente E98 y E99 deseo de obtener el mejor desempeño y la conducta altruista de ser voluntario. El GE obtiene porcentajes más altos en los puntajes bajos en E105, E107 y E108 referente definición de metas y E117 y E118

diferencia entre necesidades y deseos. Esto nos indica que son las dimensiones que los Voluntarios del PC tienen que trabajar más. Con respecto al grupo de control los porcentajes más bajos radican en los ítems E114 y E115 vencer los obstáculos y E 116 y 119 que nos indica que no diferencian entre necesidades y deseos. Se confirma que el GE tiene más dominio de los temas que el GC pero ambos GE y GC tienen desconocimiento en los mismos temas referidos a la motivación. Esto es positivo para nuestra línea de base porque nos habla de la homogeneidad en la muestra, al inicio presentan las mismas características.

- La variable “planificador” encontramos que el GE obtiene porcentajes altos hacia ambos extremos de la escala, esto quiere decir que así como conocen sobre algunos temas desconocen sobre otros. De los 43 ítems el GE obtiene porcentajes altos en 41 ítems por encima del control, mientras que el GC obtiene los porcentajes más altos en 2 ítems. El GE tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables: resolviendo problemas, importancia de la educación, planificando mi futuro, estableciendo metas profesionales, currículum vitae, entrevista, oferta de trabajo y manejo de prioridades. Destacan como altos los ítems E136 referido a estudiar la carrera que le apasiona, E142 y E143 referidos planificando mí futuro: conocimiento de los estudios que desea seguir y organización para lograr sus objetivos, E140 constancia en los estudios y E146 carrera ideal para el futuro. Mientras que en los porcentajes altos en los puntajes bajos para ambos grupos, destacan los ítems de: acción E124, E125, E126 y E127 referido al ámbito laboral en establecer cada paso para conseguir un objetivo; elaboración de un documento personal, anticiparse a las situaciones y entrevistas; los ítems E128, E129 y E130 referidos a la gestión del tiempo E133 y E134 orientación vocacional; todas estas sub-variables son las que los Voluntarios del PC deben de reforzar en su trabajo diario.
- El Inventario en la variable “economía” presenta la tendencia en puntajes altos en el GE, manteniendo los resultados arrojados hasta el momento en nuestro estudio. De los 37 ítems el GE obtiene porcentajes altos en 35 ítems y el GC en 2 ítems situándose por debajo del experimental. El GE tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en los siguientes ítems: I1 referida al concepto de empleabilidad, I13 importancia del trabajo en el crecimiento personal, I22 y I23 referente a las razones para el ahorro,

I26 que resalta la importancia de gastar el dinero en educación para el futuro, I30 establecimiento de prioridades en el ahorro y I42 intención de ahorrar en el banco por el factor seguridad. Por otro lado el GC tiene conocimientos en I16 a través de la conciencia de lo difícil que es conseguir el trabajo ideal y I31 valorando el ahorro en el banco. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos se presentan en el GC en los ítems I4 conocimiento de contratos y condiciones laborales, I6 habilidades para enfrentar una entrevista con el empleador, I11 conocimiento del mercado laboral, I17 conocimiento de la demanda laboral en su comunidad, I18 capacitación en prácticas laborales, I38, I39 y I40 referidos a la toma de decisiones en la economía personal y familiar, todos estos son los temas que merecen el esmero de los Voluntarios PC en las comunidades respectivas.

- La variable “Líder” medida por el Cuestionario y Escala arroja en el primero una tendencia en los porcentajes altos y bajos similar en GE y GC, predominando el GE en puntajes altos. De los 17 ítems el GE obtiene porcentajes altos en 13 ítems y el GC en 4 ítems, situándose en ventaja el GE. El GE tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las siguientes sub-variables: C11, C12 y E168 acción de liderazgo comunitario, E172 y E173 gestión del tiempo. Igualmente el GC tiene más conocimientos pre-requisitos y mejor actitud frente al GE en las sub-variables: C11 liderazgo en equipo y C12 ciclo de proyecto. Mientras que los porcentajes altos en puntajes bajos se concentran en el GC en C13 toma de decisiones, C27 prioriza que contribuye al desarrollo de la comunidad, E173 utiliza una agenda para organizar sus actividades y E172 uso del calendario; fue la excepción C26 trabajar en equipo cada una de las metas donde el GE obtiene mayor porcentaje del puntaje mayor, esto nos indica en qué sub-variables el PC debe de reforzar sus esfuerzos.
- La última variable en jóvenes, visionario presenta una tendencia en porcentajes altos en de la escala del GE en relación al GC, dominando más temas el experimental. De los 32 ítems el GE obtiene porcentajes altos en 27 ítems por encima del control, mientras que el GC obtiene los porcentajes más altos en 5 ítems. El GE tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al GC, específicamente en las sub-variables: visión para la vida, visión de futuro, manejo de retos, importancia de la educación, drogas en la comunidad, creatividad y desafíos en el ahorro. Mientras que el GC obtiene mejores porcentajes en relación al experimental en E197, E198 y

E199 estos referidos al concepto de sano. Destacan como altos en GE los ítems E176 y E177 relacionados a visión para la vida, planes personales, familiares y un sueldo digno, E195 embarazo y drogas y E212 ahorrar es bueno para no pedir préstamos. Mientras que los porcentajes altos en los puntajes bajos para GC se presenta en los ítems E191 importancia de tener educación sexual, E193 conducta del drogadicto, E194 conocimiento de que el alcohol es una droga que causa dependencia, E200 conocimiento sobre el uso de condones y E201 el VIH puede no presentar síntomas por años. Finalmente, el GE obtiene porcentaje alto en el puntaje bajo del ítem E199 sobre concepto de salud mental. Al tener los puntajes más bajos en estos ítems son temas que desconocen y en los que los Voluntarios del PC deben de reforzar por ser tan importantes para la vida.

RECOMENDACIONES PARA LA MUESTRA DE JÓVENES

- Considerando los resultados de las regiones, Amazonas presenta los puntajes más altos, seguida de Lambayeque y Junín, respectivamente podríamos sugerir que en la selección del voluntario para estas zonas se consideren estos resultados. En Junín se necesita reforzar el trabajo en liderazgo, especialmente.
- La evidencia de posibles tendencias altas en participación y visionario a favor de las mujeres, nos permite sugerir, que se debe de fomentar la participación y el compromiso de las mujeres en la comunidad.
- Después de aplicar estadísticos predictivos, podemos anticiparnos a tener muy buenos resultados a largo plazo en las tres regiones, los resultados en la línea de base nos muestra buena predictibilidad después de la aplicación del programa. Sin embargo podemos sugerir reforzar el trabajo en liderazgo.
- La buena actitud, comunicación y participación de los jóvenes nos sugiere que podemos aprovechar estas fortalezas, por ejemplo, para mejorar la aceptación por parte de la comunidad y reforzar los valores personales y colectivos.

- La buena actitud, disposición y motivación debemos canalizarla hacia el estudio y el trabajo comunitario, así mejoraran la confianza en sí mismos y en su par, para vencer los obstáculos que encuentren en la vida y llegar a sus metas.
- Se recomienda trabajar con los jóvenes el valor e importancia a la educación, finalización del colegio y certificaciones. Los jóvenes están preocupados en trabajar desde temprana edad, aportar en el hogar y adquirir una autonomía económica. Además, deberíamos de reforzar los espacios y generarlos para que puedan descubrir la profesión de su interés, estimular la acción y conocimiento del mercado laboral. Nunca esta demás, la capacitación laboral en la entrevista y conocimiento sobre derechos y condiciones laborales.
- El liderazgo es una debilidad pero a la vez una necesidad. La ligera tendencia a un liderazgo y acción comunitaria nos marca un camino de trabajo a largo plazo en este tópico. Las políticas comunitarias y colectivistas arraigadas producto de la cultura de la comunidad y la tendencia a trabajar en colectivismo podría ser una de las razones por las que se sugiere reforzar la academia y la práctica en la formación del líder y el liderazgo.
- Para avanzar en el desarrollo de los jóvenes y de su comunidad es importante buscar el equilibrio y el sentido de la responsabilidad compartida en todos, los jóvenes tienen buena actitud para el trabajo en equipo pero poco conocimiento.
- Se recomienda trabajar la prevención en salud, a través de la educación, el desconocimiento sobre el virus VIH es evidente, no entrenan la conducta de ahorrar aunque sí reconocen que es importante, además, control del miedo frente retos personales son dimensiones que debemos de reforzar.

RESULTADOS DE PADRES

Los siguientes resultados responden a 32 padres de ambos sexos, de los distritos de Motupe, Morrope y Tongorrape de la Región Lambayeque; de los Distritos de Bagua, Trita y Luya de la región Amazonas y por último de los Distritos de Acolla, Paca y Marco de la Región Junín, cuya edad promedio es de 42.94 años (DE = 8.16). El nivel de instrucción predominante fue secundario, y de ocupaciones principales comerciantes, amas de casa y vigilantes de seguridad

A cada padre se le aplicó un conjunto de instrumentos de medida denominado BATERIA DEL PADRE LÍDER, la misma estaba compuesta por un Cuestionario, un Inventario y una Escala. Los tres instrumentos en su conjunto evalúan el comportamiento a través de dos dimensiones: la primera la dimensión cognoscitiva orientada a medir los conocimientos; la segunda, la emocional orientada a medir las preferencia, motivaciones y actitudes. La Tabla N°5 resume las características de estos.

Cuadro N°9. Descripción de la Batería del Padre Líder.

	Inventario	Cuestionario	Escala
Descripción y nombre de los instrumentos	Inventario del perfil del padre líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuesta: SI y NO	Cuestionario del perfil del padre líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuestas de alternativas clasificadas en A, B, C o D	Escala del perfil del padre líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Escala de Likert con puntaje de 1 a 5 puntos. Tipo de respuestas: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
Número de preguntas	64	28	279
Tiempo en minutos	26min.	10min.	80min.

Variables. En cada grupo, se observó una serie de variables compuesta por ítems de diferentes cuestionarios. La siguiente tabla resume las variables del estudio.

Cuadro N°10. Definición de las variables de Padres.

VARIABLES	Definición
Participación	Evidenciada a través de compromiso a corto y largo plazo, comunicación, manejar la ira, concepto de abuso, prevención del abuso, definición de metas, metas Smart, acción, líder, liderazgo en equipo, liderando.
Creatividad	Evidenciada a través de compromiso a largo plazo, compromiso a corto plazo, pensamiento creativo, búsqueda de oportunidades e iniciativa, persistencia, exigencia de calidad y eficiencia, establecimiento de metas, búsqueda de informaciones, pensamiento crítico, persuasión y red de contactos, independencia y autoconfianza y resolviendo problemas.
Soporte permanente en la comunidad	Evidenciada a través de confianza, concepto de valor, los valores, mis valores, ordenar los valores, concepto de salud mental, concepto de estrés, manejando el estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, emergencias y familia, expectativas, responsabilidades en casa, consejero, opciones positivas, liderazgo en equipo y liderando

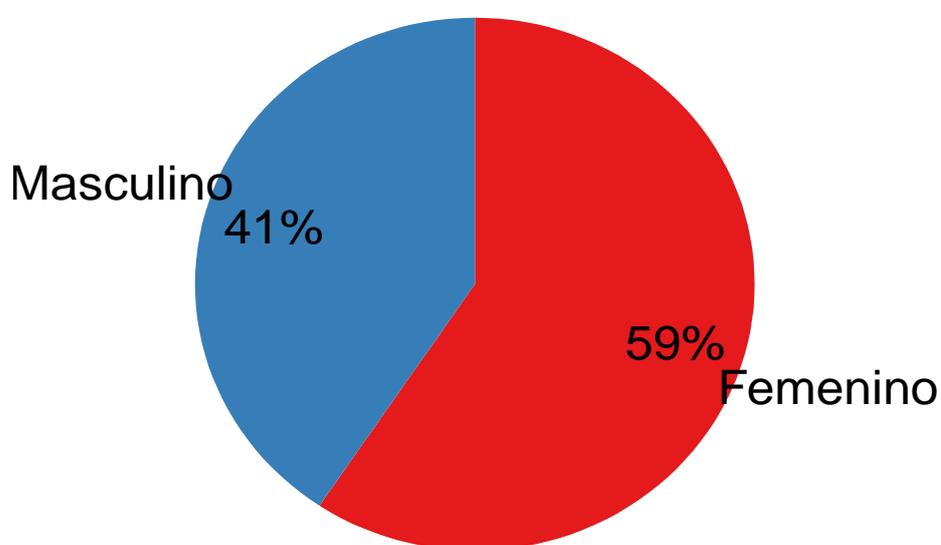
Asertividad	Evidenciada por Comunicación, la ruptura, buena comunicación, expresando sentimientos, escucha activa, trampas, comunicación positiva, concepto de conflicto, conflicto en la vida cotidiana, solución de conflicto, concepto de ira, expresar la ira y entender la ira.
Modelo para sus pares en su comunidad	Evidenciada por concepto de familia, ambiente familiar, buenos padres, migración y familia, apoyo y familia, derecho, deberes, concepto de disciplina, castigo, comportamiento, violencia familiar, concepto de violencia, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia, consejo al abusado, concepto de sano, tipos de padres y consecuencias eficaces.
Apoyar a un proyecto juvenil	Evidenciada por concepto de sano, sexualidad, mitos y hechos de la sexualidad, sida y su transmisión, riesgos el alcohol, drogas en la comunidad, concepto de adolescencia, mapa físico en la adolescencia, valores en la adolescencia, mitos y hechos en la adolescencia, toma de decisiones, liderazgo en equipo, ciclo del proyecto, gestionando el tiempo, portafolio y proyecto.

Procedimiento de recolección de Información. Los datos fueron recogidos individualmente. El tiempo promedio de administración de la Batería del Padre Líder fue de 1 hora con 56 minutos.

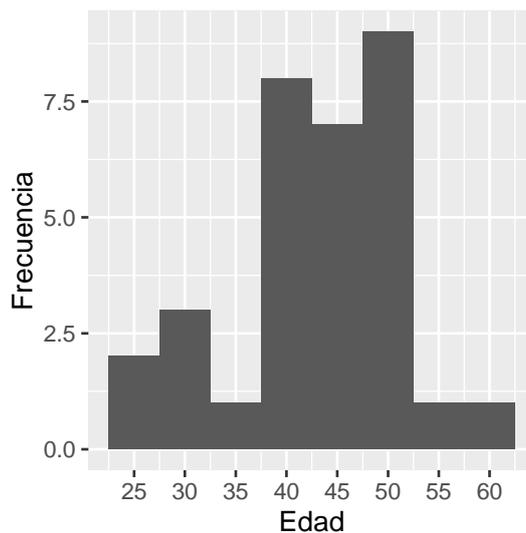
Información Demográfica

Todos los padres reportaron trabajar como comerciantes, amas de casa o vigilantes de seguridad. A continuación, se presenta la composición de la muestra según Género (59% Femenino y 41% Masculino), Edad promedio 42.94 (DE = 8.16), Región (Amazonas 44%, Lambayeque 34% y Junín 22%) y Condición (53% Experimental y Control 47%).

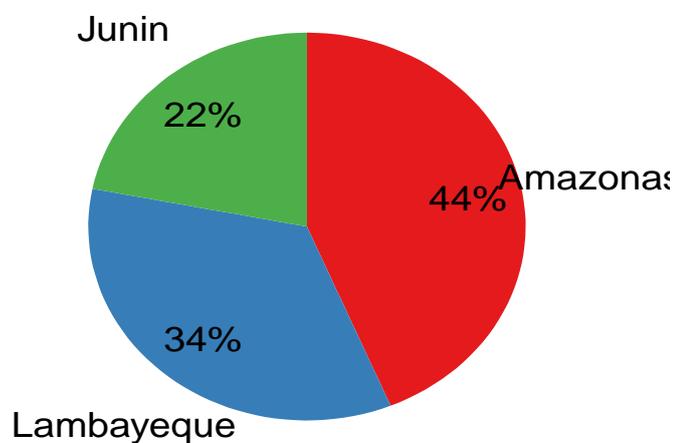
Gráfico N°7. Distribución de la muestra según género.



En Gráfico N°7, nos muestra la distribución de frecuencias de los participantes por género, la mayoría de los participantes son de género femenino (59%) y la minoría de género masculino (41%).

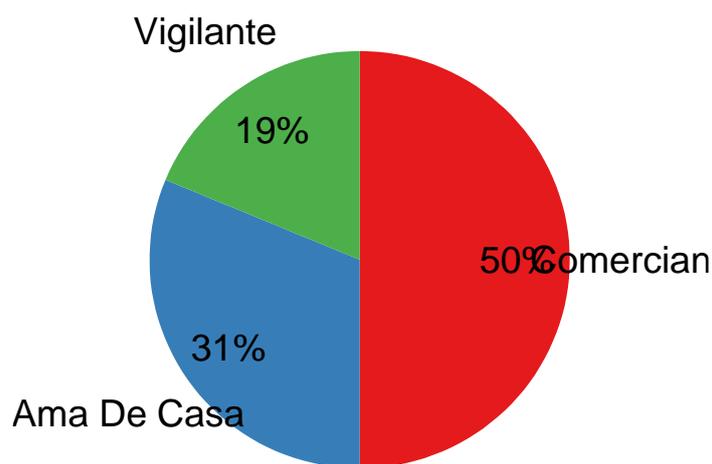
Gráfico N°8.**Distribución de la muestra según edad.**

El Gráfico N°8. Se presenta la distribución de los participantes por edad. Los padres poseen entre 24 a 59 años de edad, el promedio es de 42.94 (M) años de edad. La desviación estándar es de 8.16 (DS). Representado en la ecuación de ($M = 42.94$, $DE = 8.16$).

Gráfico N° 9.**Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín.**

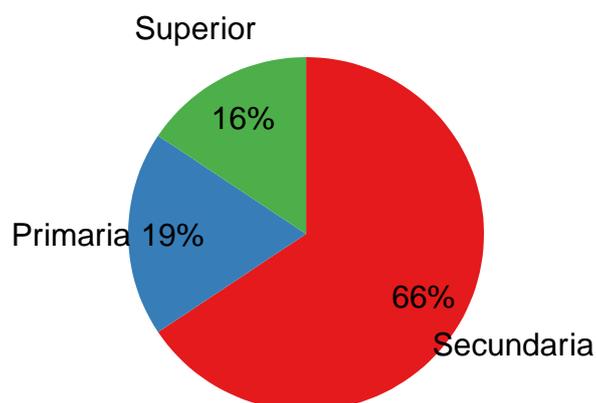
El Gráfico N°9, se presenta la distribución de la muestra por Región de estudio. La frecuencia más alta se encuentra en la región de Amazonas con 44% de Padres participantes, le sigue la Región Lambayeque con 34% de Padres participantes y finalmente la Región Junín con 22% de Padres participantes.

Gráfico N°10.

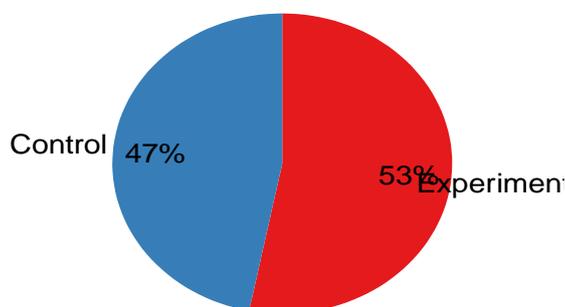


Distribución de la muestra según Ocupación.

El Gráfico N°10, se presenta la distribución de la muestra por ocupación. La frecuencia más alta se observa en comerciantes con un 50%, le siguen las amas de casa un 31% y en minoría se sitúan los vigilantes con un 19% de Padres participantes, respectivamente.

Gráfico N°11.**Distribución de la muestra según Nivel de Educación.**

El **Gráfico N°11**, se presenta la distribución de la muestra por nivel de educación cursado. La frecuencia más alta se observa en el nivel de educación Secundario con un 66% de Padres participantes, le sigue el nivel de educación Primaria con un 19% de Padres participantes y finalmente el nivel de educación Superior con un 16% de Padres participantes.

Gráfico N°12.

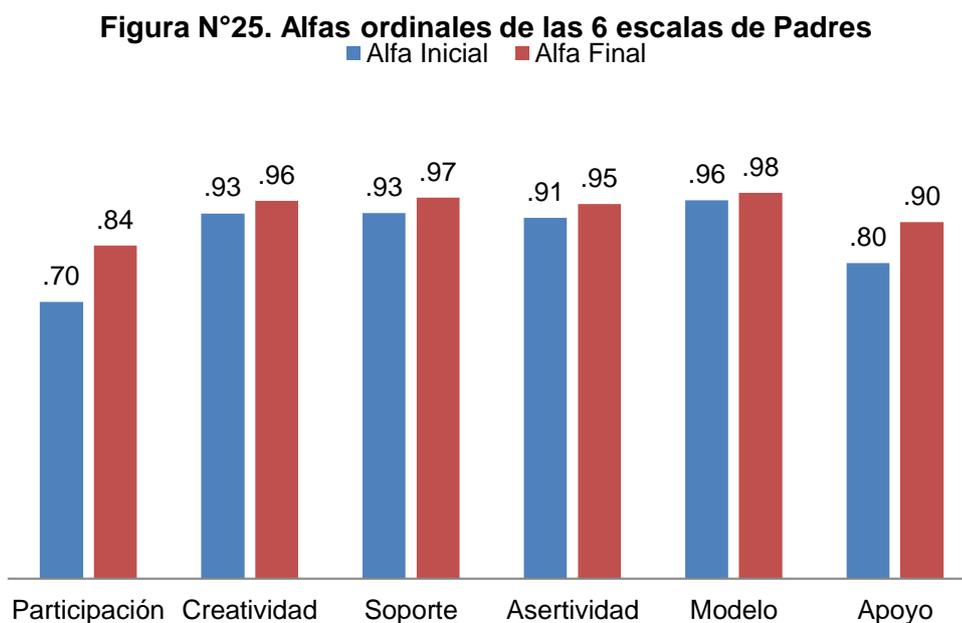
Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control de Padres.

En el Gráfico N°12, se presenta la distribución de la muestra por condición de grupo experimental y control. La frecuencia más alta se encuentra en la condición de grupo experimental 53% del total de Padres participantes, frente a la distribución del grupo control que presenta un 47% de Padres participantes. Importante resaltar que de las 9 comunidades trabajadas 6 son experimentales y 3 son de control.

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO

Para el análisis de confiabilidad de la Batería del Padre Líder, se respeta el procedimiento y la teoría del análisis realizado en jóvenes. Si es importante subrayar que se analizaron los alfas de cada una de las variables, y se eliminaron los ítems con correlaciones ítem test corregidas menores a .3, de acuerdo a lineamientos estándar en la literatura psicométrica (Field, 2009; Field, Miles, & Field, 2012).

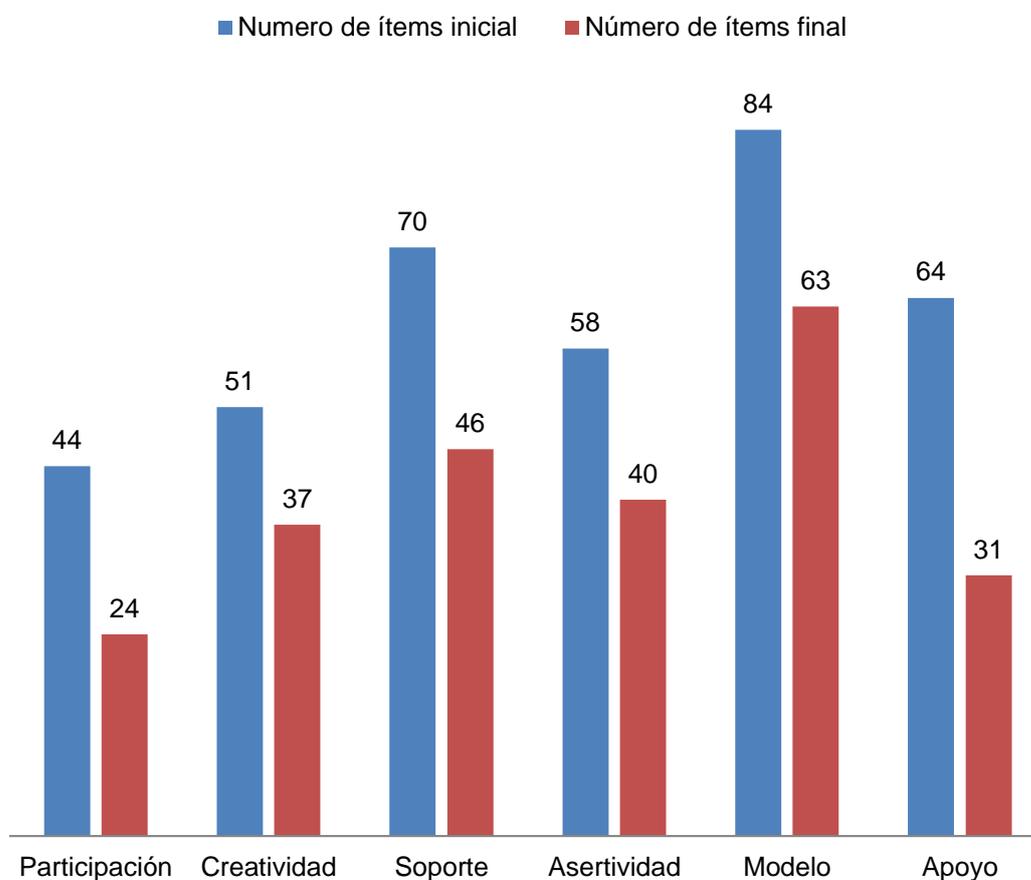
A continuación, se presentan las alfas de las escalas, en este contexto escala significa conjunto de ítems, cada escala está compuesta por los ítems que representa a cada uno de los seis constructos de interés, finales y los ítems eliminados de cada escala.



En la Figura N°25. Se observan alfas adecuados en participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo, respectivamente. Destacar que la variable

participación, obtiene el alfa más bajo pero no es significativo porque sigue siendo mayor a 0.3. La variable modelo es la que presenta más alto el alfa con 0.98. En todos los casos las correlaciones entre los ítems y el total son superiores a 0.3.

Figura N°26. Número de ítems de la Batería del Padre Líder las 6 escalas de Padres



La Figura N°26, nos presenta el número de ítems inicial en la Batería del Padre Líder (371 en color azul) y el número final de ítems 241 (en color rojo) se eliminaron 130 ítems, respectivamente. La existencia de ítems con correlaciones demasiado bajas (incluso negativas), en todas las escalas la extensión de la Batería obligó a eliminar los ítems que no estaban suficientemente relacionadas con el constructo.

A continuación, se muestran los ítems eliminados por escala en la Batería del Padre Líder. La letra inicial denomina el instrumento (C – cuestionario, E – Escala e I – Inventario), y esta seguida del número de ítem.

Tabla N°4. Relación de ítems eliminados en la Batería del Padre Líder.

Participación	Creatividad	Soporte	Asertividad	Modelo	Apoyo
C13	E19	E105	E129	E185	E271
C19	E27	E73	E170	E194	I45
E10	E52	E101	E121	E189	I48
C6	E65	E89	E142	E214	E272
C4	E67	I16	E154	E248	E263
C7	E58	I11	E141	E227	I42
C2	E26	I13	E140	E259	C23
E8	E24	I12	E139	E238	I35
E12	E38	E71	E155	E221	I46
I4	E37	E99	E146	E253	I39
I6	E61	I17	E133	E243	I55
C15	E34	I20	E168	E244	I43
E2	E63	I14	E166	E201	I41
C18	E43	I9	E165	E239	I33
E14		I18	E151	E242	I56
C3		E86	E167	E241	I52
C11		I24	E127	E224	I44
I7		E79	E138	E192	I36
C17		I27		E223	I47
C8		I26		E237	I53
		I23		E219	E275
		I28			E273
		I25			I31
		I22			C28
					I49
					C21
					E274
					E270
					I57
					I51
					C26
					E266
					C25

La Tabla N°4. Muestra como cambió la extensión de las pruebas producto de los ítems que fueron eliminados para mejorar la confiabilidad de los instrumentos.

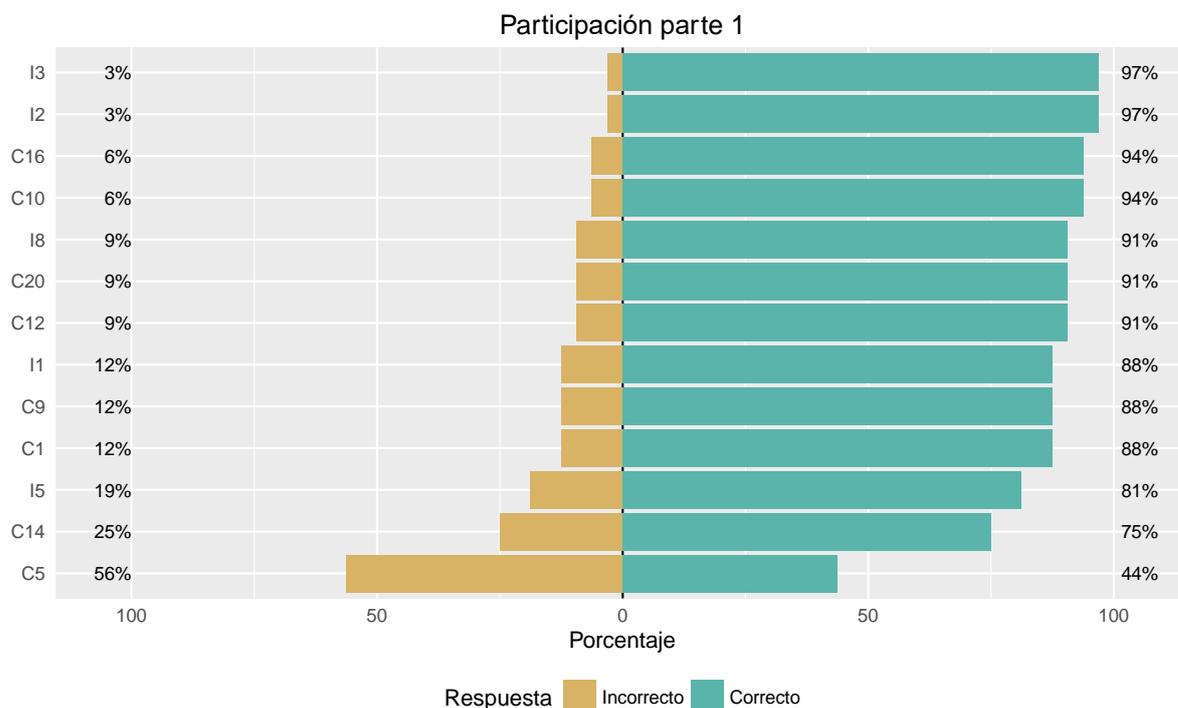
ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Análisis descriptivo para los ítems de la Batería del Padre Líder.

A continuación, se presentan las descripciones de los ítems de las escalas. En este contexto, escala significa conjunto de ítems que conforman las 6 variables de medida. Cada escala está compuesta por los ítems que representan a cada una de los 6 constructos de interés.

Para los preguntas de tipo Likert se presentan barras apiladas, en las que se muestra el porcentaje de personas que contesta a favor (en verde), neutral (en gris), o en contra (en mostaza) de la aseveración. Mientras más predomine el verde para un ítem, más adecuado es el porcentaje de respuestas para ese ítem. Se muestra, en la parte superior el nombre de la variable, y en el eje vertical, se presentan todos los ítems. La letra inicial denomina el instrumento (C – cuestionario, E – Escala, I – Inventario), y esta seguida del número de ítem.

Figura N°27. Ítems de la variable PARTICIPACIÓN escala de Padres - Parte 1.



En la Figura N°27. Presenta la descripción de los ítems de la variable participación. Destacamos los porcentajes altos en Concepto del abuso I3 (97%), I2 (97%); líder y liderazgo en equipo C16 (94%), C12 (91%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos los obtiene en las dimensiones de metas smart C5 (56%), Líder y liderazgo en equipo C14 (25%) y C9 (12%); prevención del abuso I5 (19%) y definición de metas C1 (12%), respectivamente.

Figura N°28. Ítems de la variable PARTICIPACIÓN escala de Padres - Parte 2.

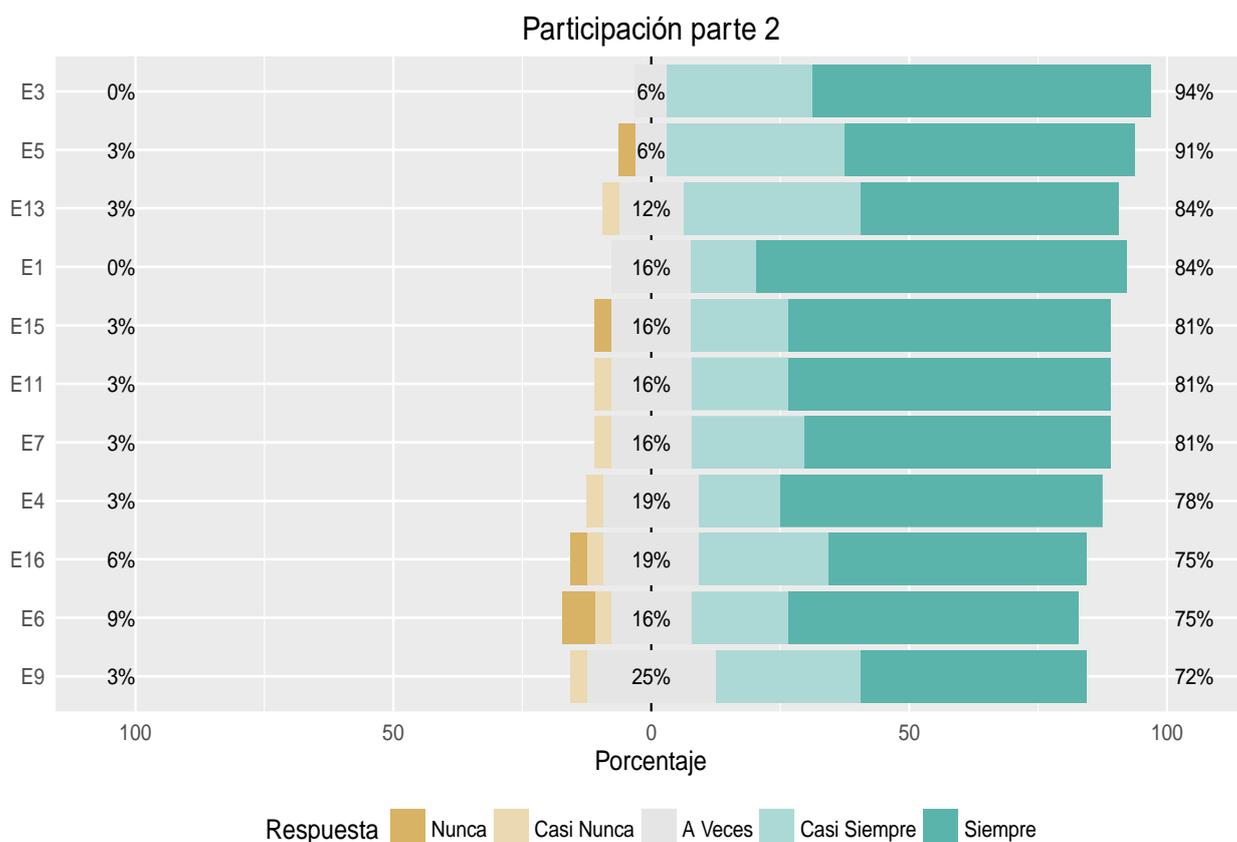
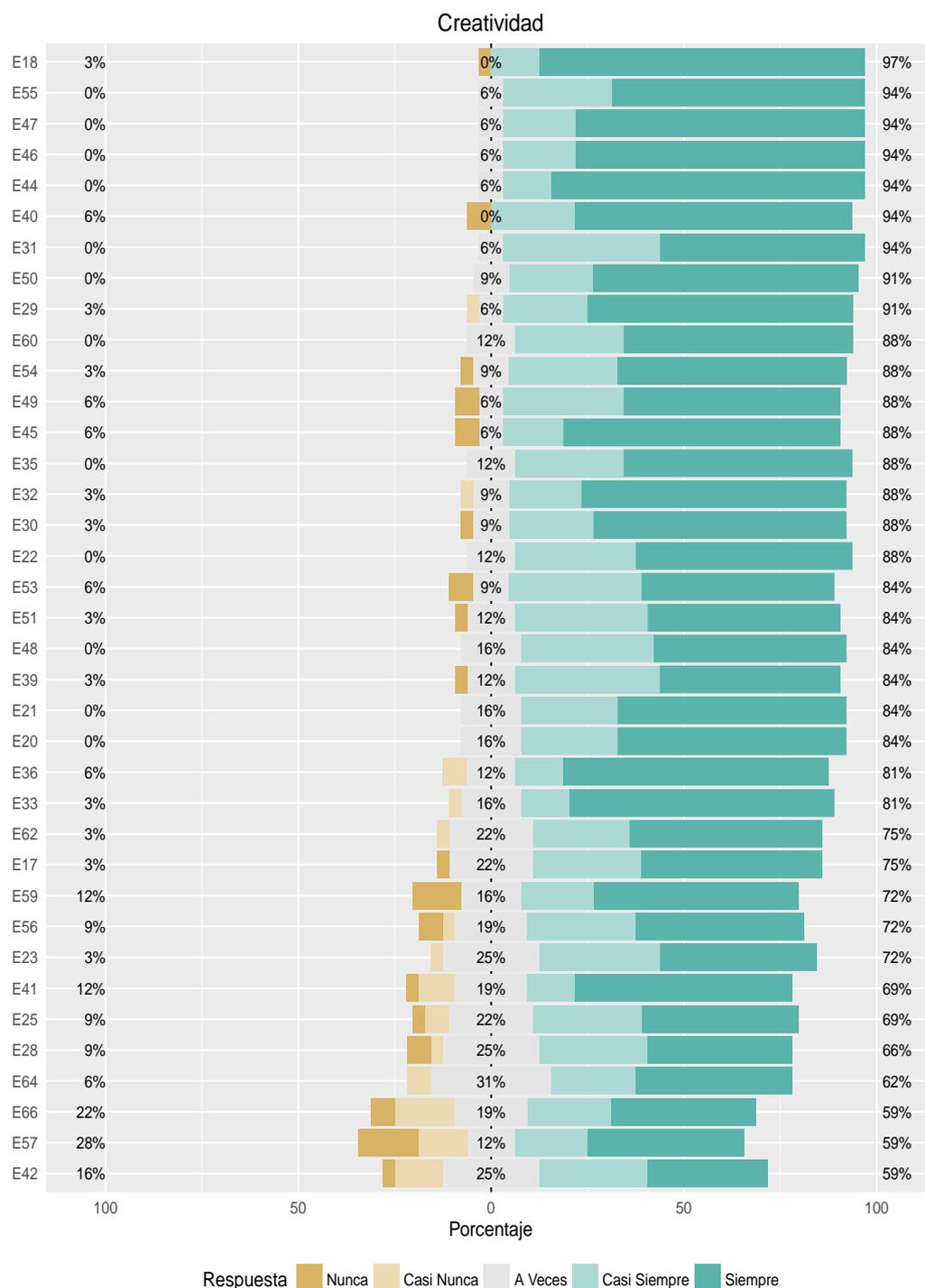


Figura N°28. Presenta la segunda descripción de los ítems de la variable participación. Destacamos los porcentajes altos en compromiso a corto y largo plazo E3 (94%) y E1 (84%); comunicación E5 (91%) y E7 (81%); acción E13 (84%) y E15 (81%). Mientras que los porcentajes bajos en los puntajes más bajos mostrando una tendencia central en sus respuestas inclinada a casi nunca y nunca, respectivamente.

Figura N°29. Ítems de la variable CREATIVIDAD escala de Padres.



En la Figura N°29. Presenta la descripción de los ítems de la variable creatividad. Destacamos los porcentajes altos en pensamiento crítico E55 (94%), E54 (88%) y E53 (84%); establecimiento de metas E47 (94%), E46 (94%) y E45 (81%); búsqueda de oportunidades e iniciativa E31 (94%), E29 (91%) y E30 (88%), búsqueda de información E50 (91%), E49 (88%), E48 (84%) y E51 (84%); persistencia E35 (88%) y E32 (88%); Compromiso a largo plazo E22 (88%), E21 (84%) y E20 (84%). Mientras

que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de persuasión y red de contactos E57 (28%) y E59 (12%), disposición para correr riesgos calculados E42 (16%) y E41 (12%), respectivamente.

Figura N°30. Ítems de la variable SOPORTE PERMANENTE EN LA COMUNIDAD escala de Padres – Parte 1.

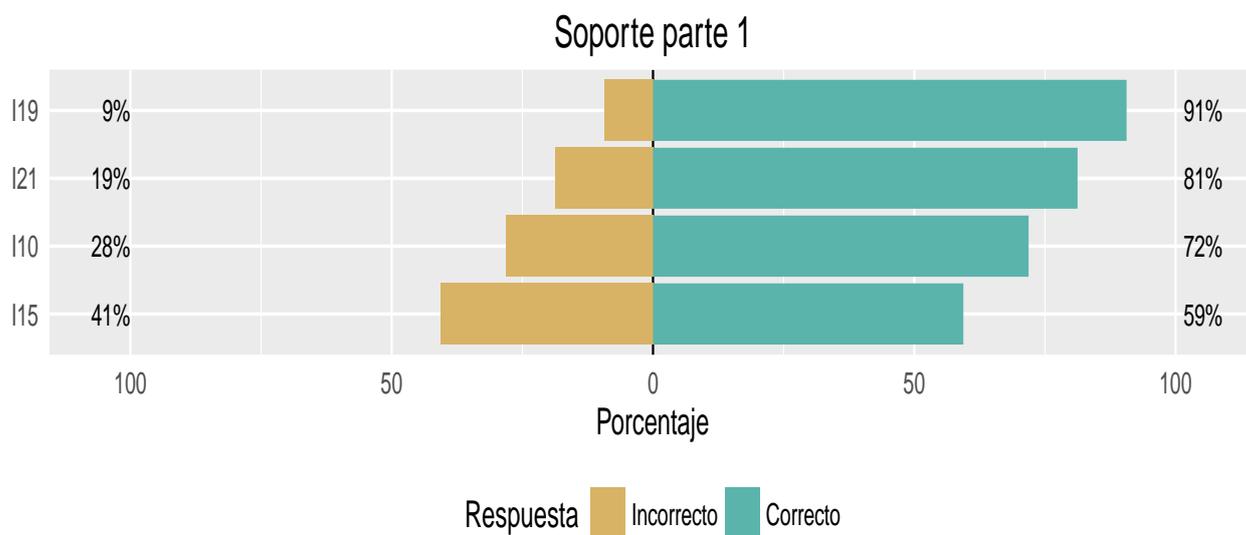
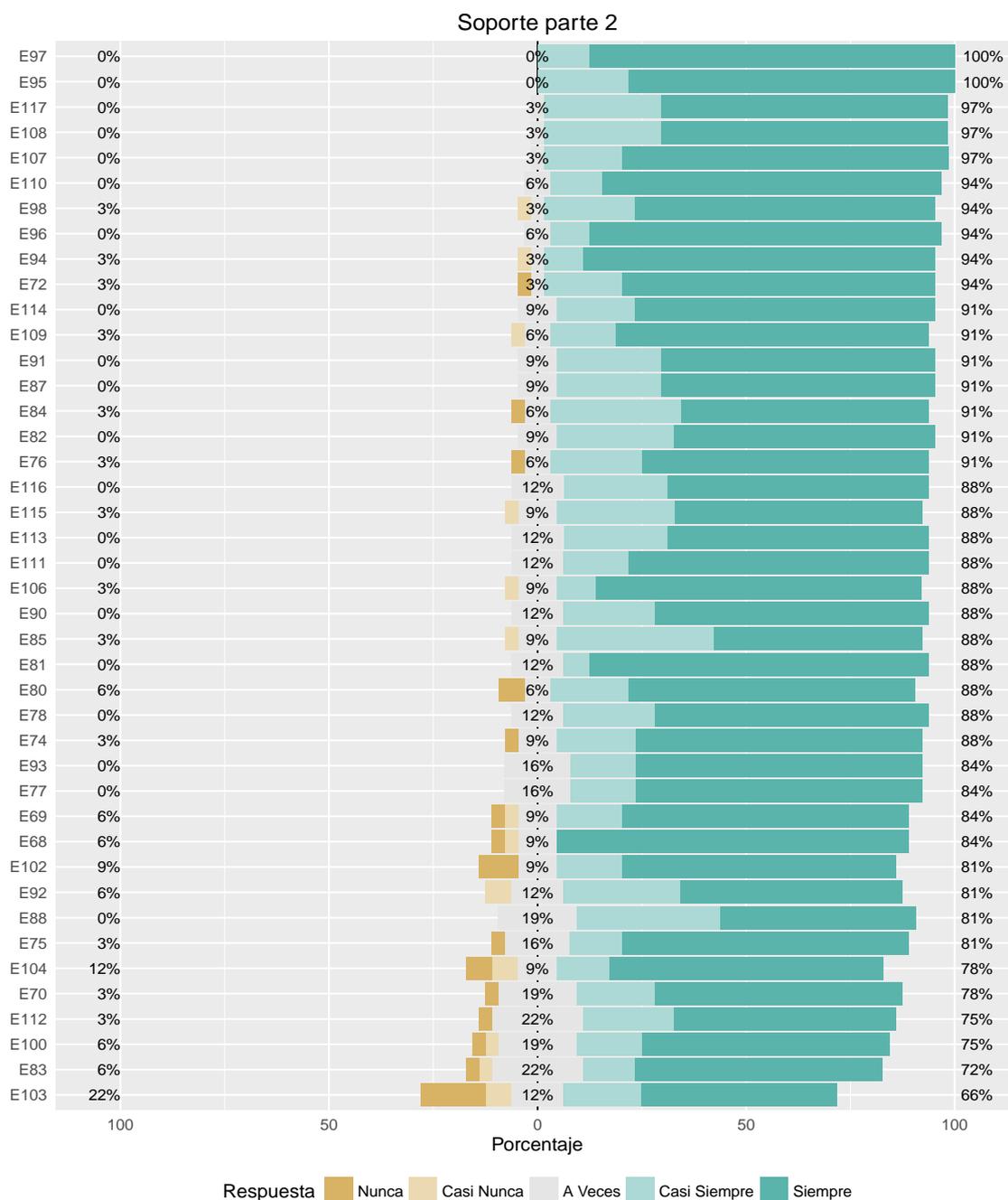


Figura N°30. Presenta la descripción de los ítems de la variable soporte permanente con la comunidad. Destacamos los porcentajes altos en manejo del estrés I19 (91%), depresión y ansiedad I21 (81%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de concepto de estrés I15 (41%) y concepto de salud mental I10 (28%), respectivamente.

Figura N°31. Ítems de la variable SOPORTE PERMANENTE EN LA COMUNIDAD escala de Padres – Parte 2.



En la Figura N°31. Presenta la segunda descripción de los ítems de la variable soporte permanente con la comunidad. Destacamos los porcentajes altos en expectativas E97 y E95 estos dos con un 100%, E96 y E94 ambos con un 94%; liderando E117 (97%) y E114 (91%); opciones positivas E108 y E107 estos dos con 97% y E109 (91%), mis valores E84 y E82 ambos con 91%. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de consejero E103 (22%), E104 (12%) y E102 (9%), respectivamente.

Figura N°32. Ítems de la variable ASERTIVIDAD escala de Padres.

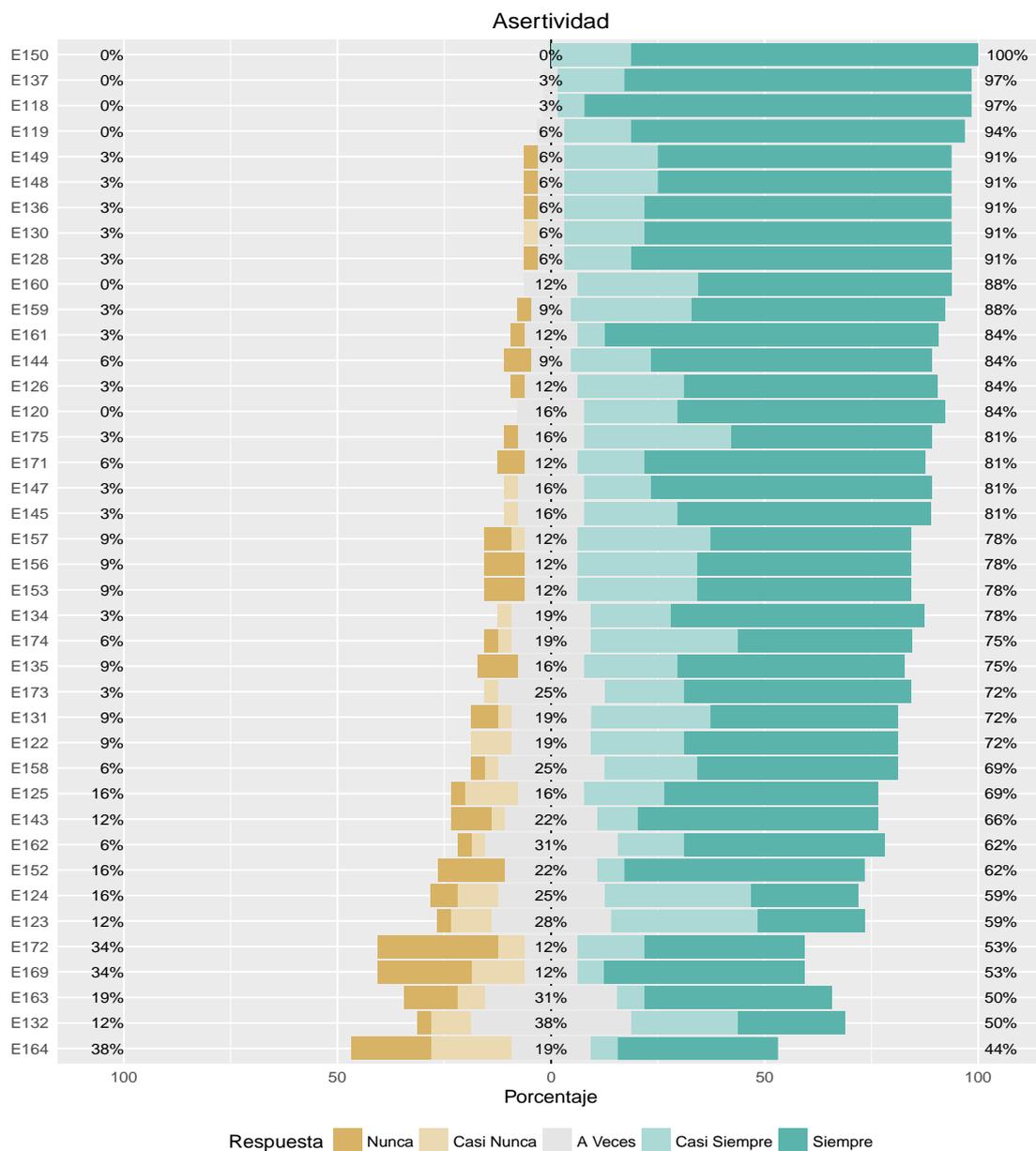


Figura N°32. Presenta la descripción de los ítems de la variable asertividad. Destacamos los porcentajes altos en comunicación positiva E150 (100%), E149 (91%) y E148 (91%); escucha activa E137 (97%) y E136 (91%); comunicación E118 (97%) y E119 (94%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de concepto de la ira E164 (38%) y E163 (19%), expresar la ira E169 (34%), entender la ira E172 (34%), concepto de conflicto E152 (16%) y ruptura E125 y E124 ambos con 16%, respectivamente.

Figura N°33. Ítems de la variable MODELO PARA SUS PARES EN SU COMUNIDAD escala de Padres

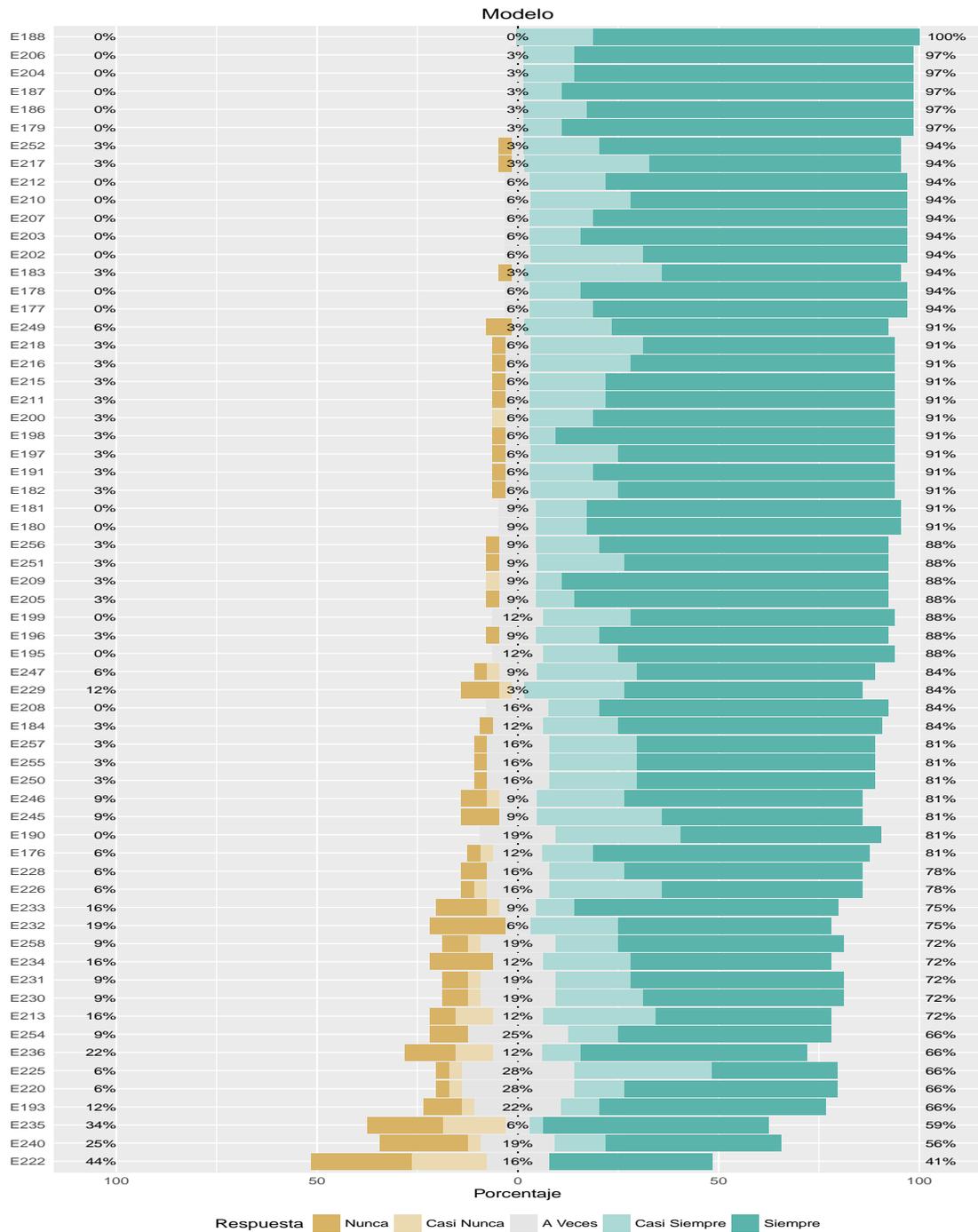
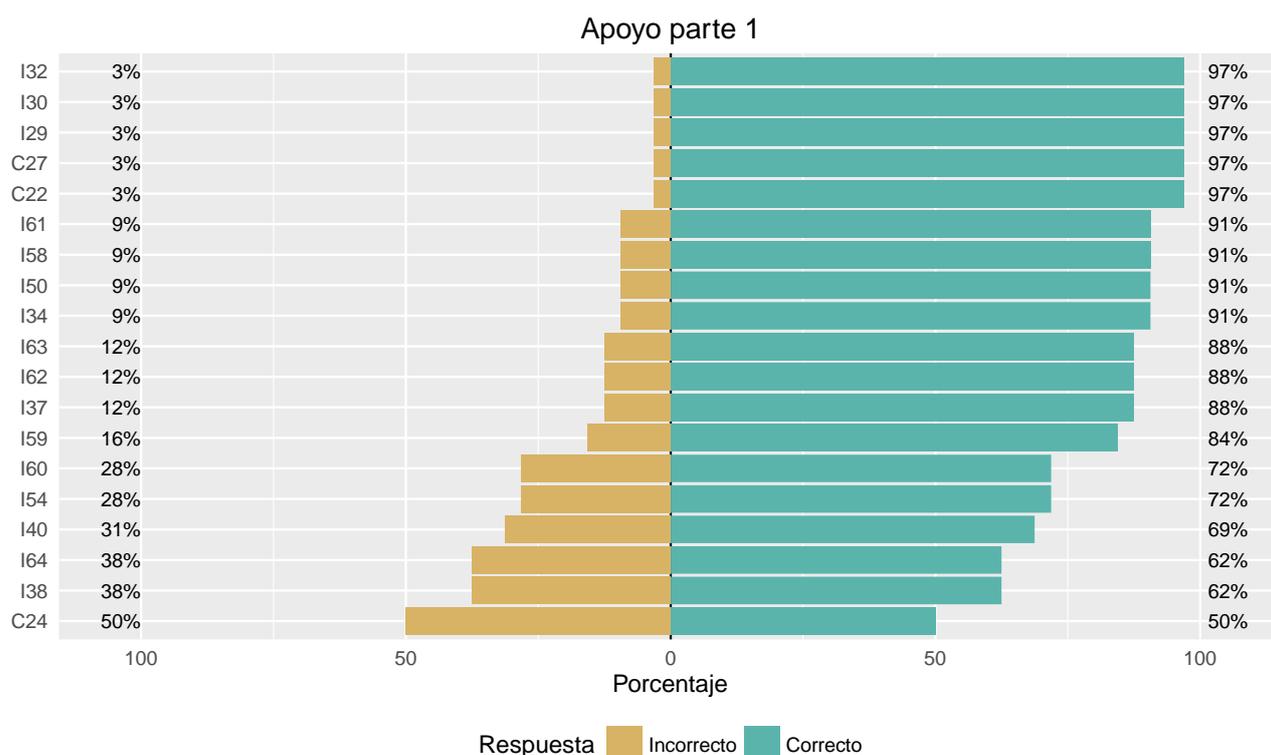


Figura N°33. Presenta la descripción de los ítems de la variable Modelo para sus pares en su comunidad. Destacamos los porcentajes altos en buenos padres E188 (100%), E186 y E187 (97%), E191 (91%); derecho E204 y E206 (97%) y E207 (94%); concepto de familia E179 (97%) E177 y E178 (94%); deberes E210 y E212 (94%) y E211 y E215 (91%); apoyo y familia E202 y E203 (94%), E198 y E200 ambos con 91%; ambiente familiar E183 (94%), E180, E181 y E182 los tres con 91% y por último

Concepto de disciplina E217 (94%), E216 y E218 ambos con 91%. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de castigo E222 (44%); concepto de violencia E235 (34%), E232 (19%), E233 y E234 ambos con 16%, ciclo de la violencia E240 (25%), E236 (22%) y deberes E213 (16%), respectivamente.

Figura N°34. Ítems de la variable FORTALECIENDO HABILIDADES EN LOS PADRES PARA APOYAR A LOS JÓVENES escala de Padres – Parte 1.



En la Figura N°34. Presenta la descripción de los ítems de la variable fortaleciendo habilidades en los Padres para apoyar a los Jóvenes. Destacamos los porcentajes altos en sexualidad I32 (97%) y I34 (91%); concepto de sano I30 y I29 ambos con 97%; ciclo del proyecto C27 (97%) y I61 (91%); liderazgo en equipo C22 (97%); portafolio I58 (91%) y drogas en la comunidad I50 (91%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de liderazgo en equipo C24 (50%); mitos y hechos de la sexualidad I38 (34%) y I37 (12%); ciclo del proyecto I64 (38%) y I63 (12%), sida y su transmisión I40 (31%); toma de decisiones I54 (28%); portafolio I60 (28%) y I59 (16%), respectivamente.

Figura N°35. Ítems de la variable FORTALECIENDO HABILIDADES EN LOS PADRES PARA APOYAR A LOS JÓVENES escala de Padres – Parte 2.

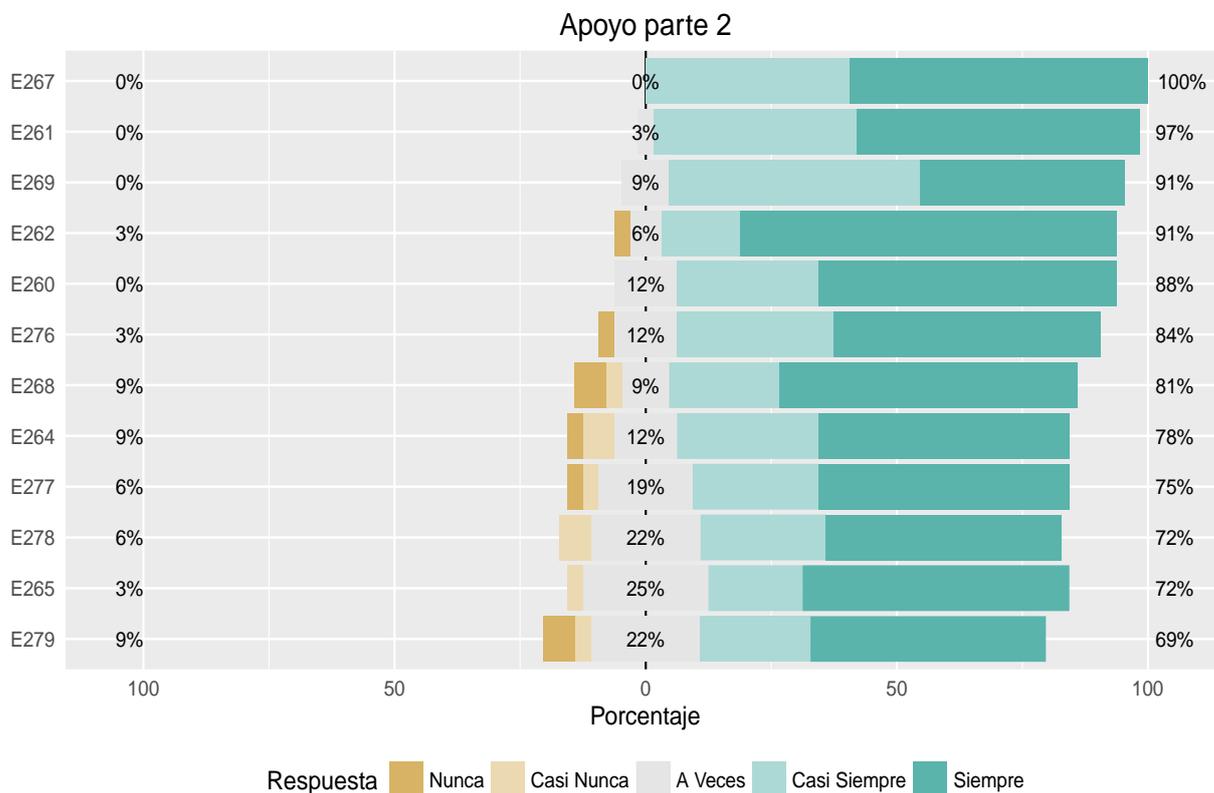


Figura N°35. Presenta la segunda descripción de los ítems de la variable fortaleciendo habilidades en los Padres para apoyar a los Jóvenes. Destacamos los porcentajes altos en mapa físico de la adolescencia E267 (100%) y E264 (78%); concepto de la adolescencia E261 (97%), E262 (91%) y E260 (88%); valores en la adolescencia E269 (91%) y E268 (81%); gestionando el tiempo E276 (84%), E277 (75%) y E278 (72%).

Figura N°36. Promedios sobre el desempeño de los Padres en la Batería del Padre Líder.

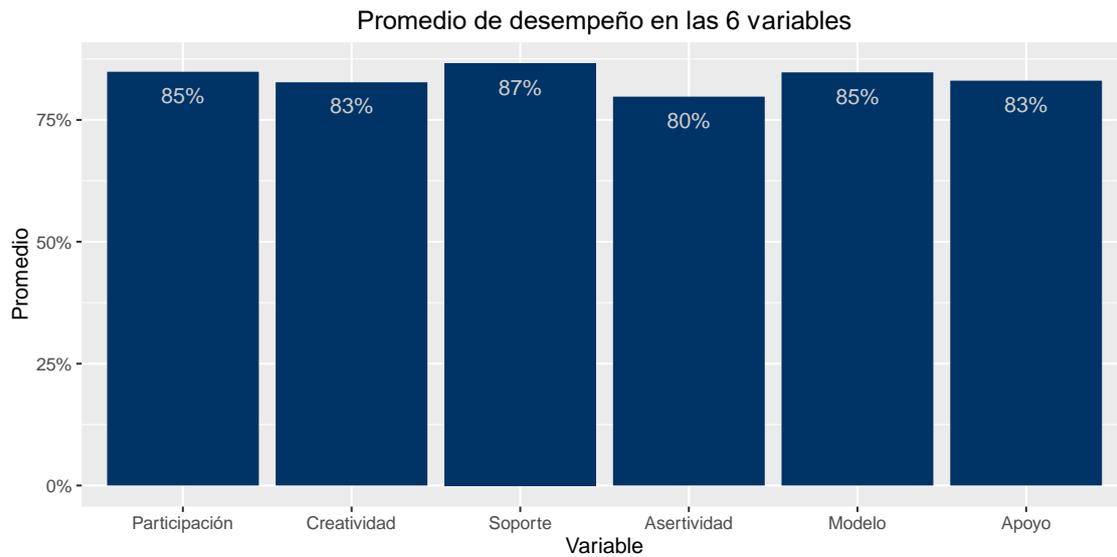


Figura N°36. Se observa desempeño elevado en todas las variables, pero especialmente en participación, soporte y modelo. La escala de asertividad y apoyo presentan resultados menores. En todos los casos, los resultados son considerablemente mejores a lo que cabría esperar según la aleatoriedad.

Figura N°37. Porcentaje de Logro de las Escalas de Padres.

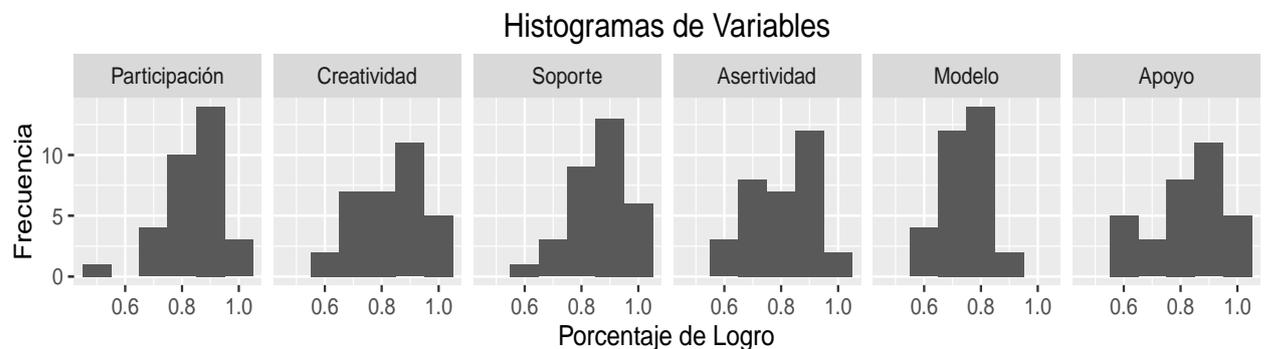
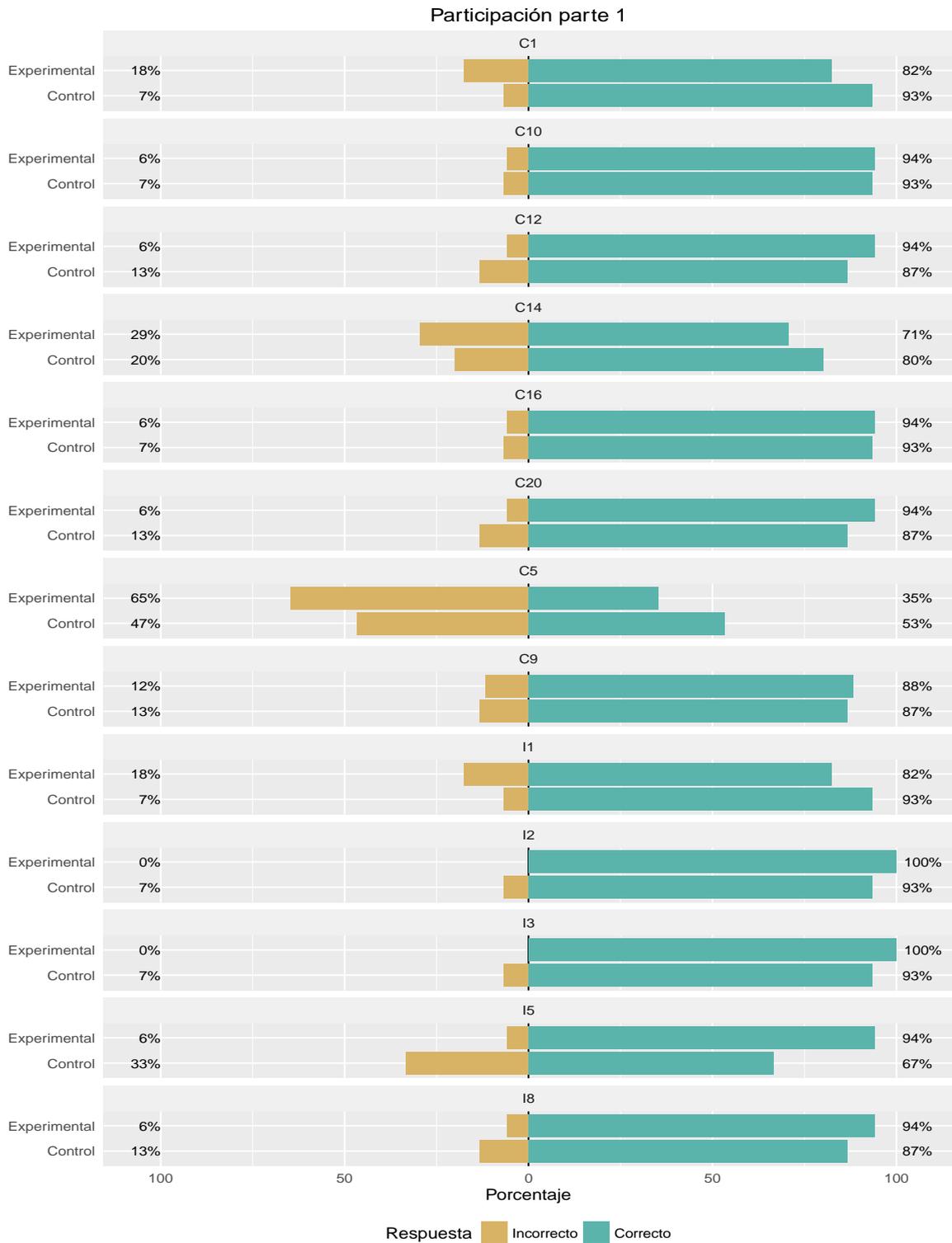


Figura N°37. Los histogramas, en muchos de los casos se observa asimetría negativa (demasiada presencia de puntajes altos).

Análisis descriptivo de ítems Batería del Padre Líder comparando grupo experimental y control.

Figura N°38. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable PARTICIPACIÓN escala de Padres.



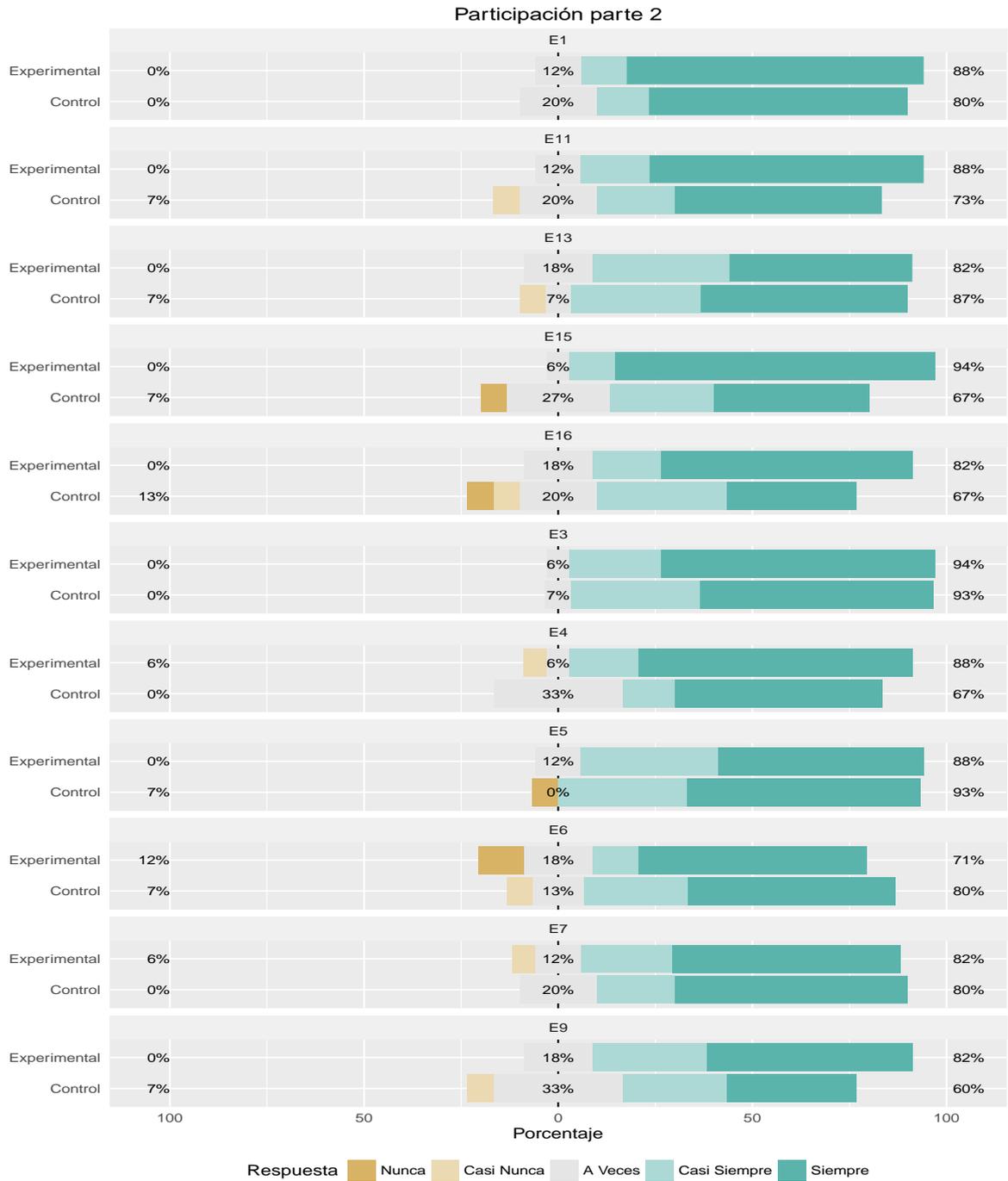
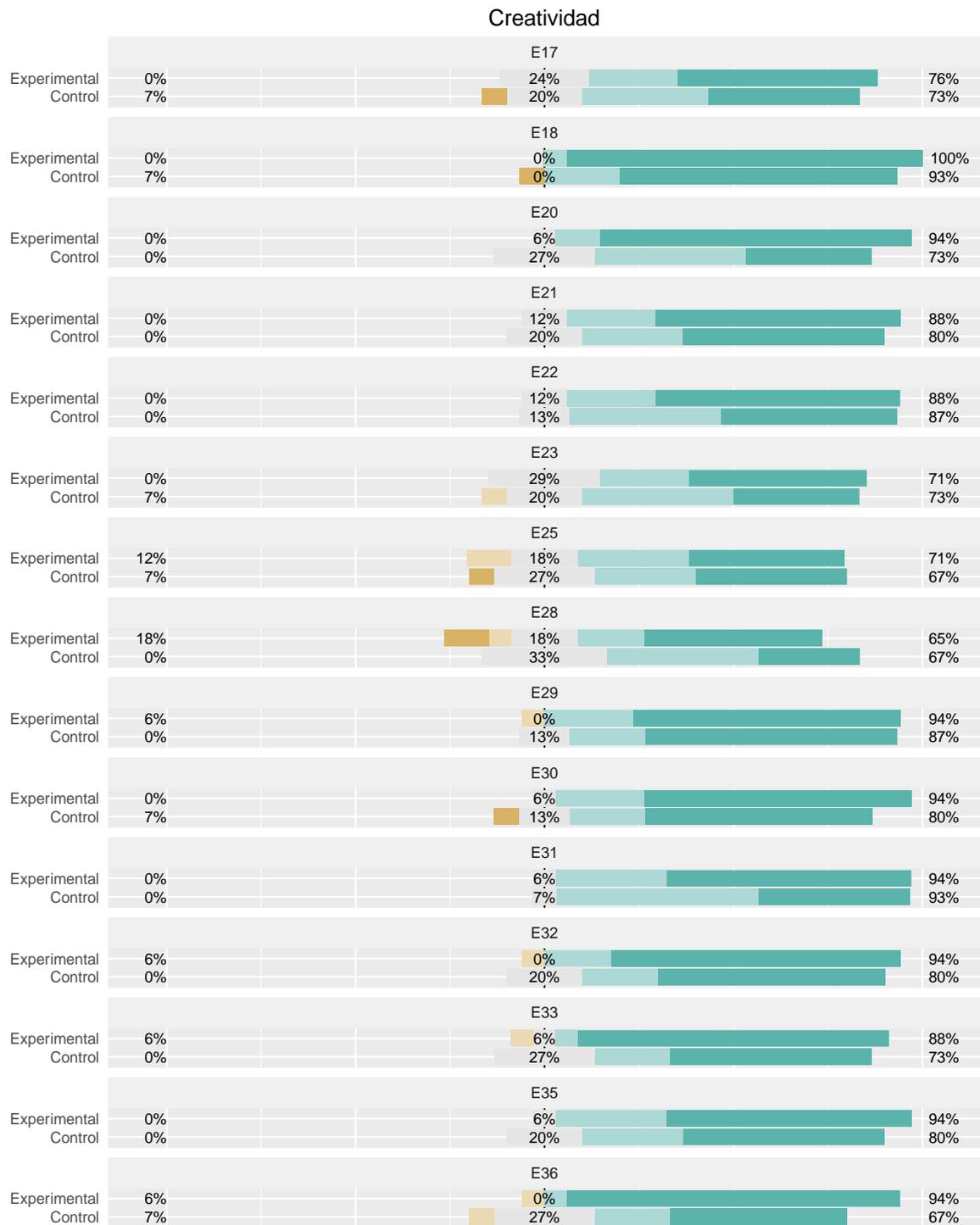
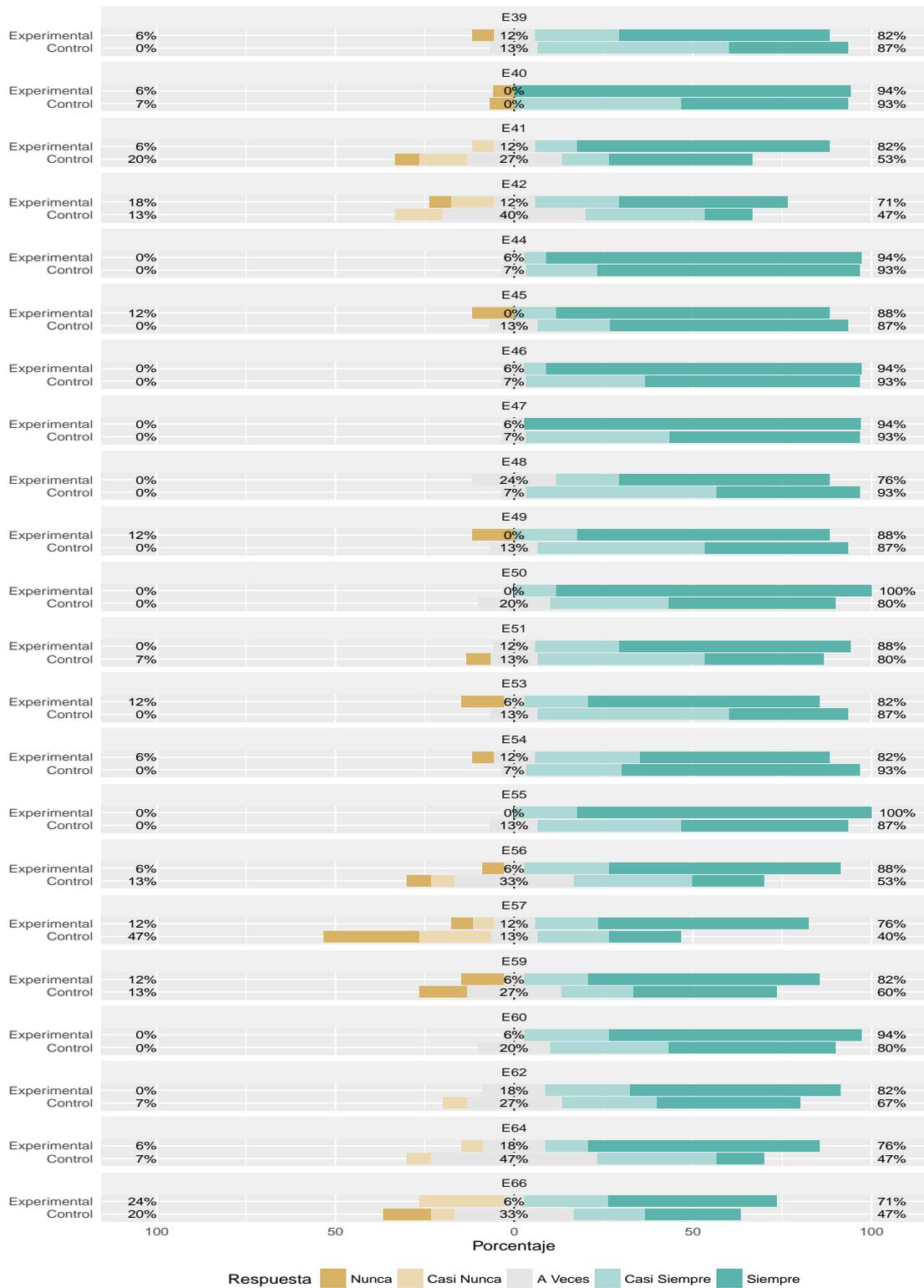


Figura N°38. La variable participación medida por un total de 24 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 17 ítems y el Grupo de Control (GC) en 7 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 15 ítems y el GE 7 ítems, además de 2 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%) respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de participación.

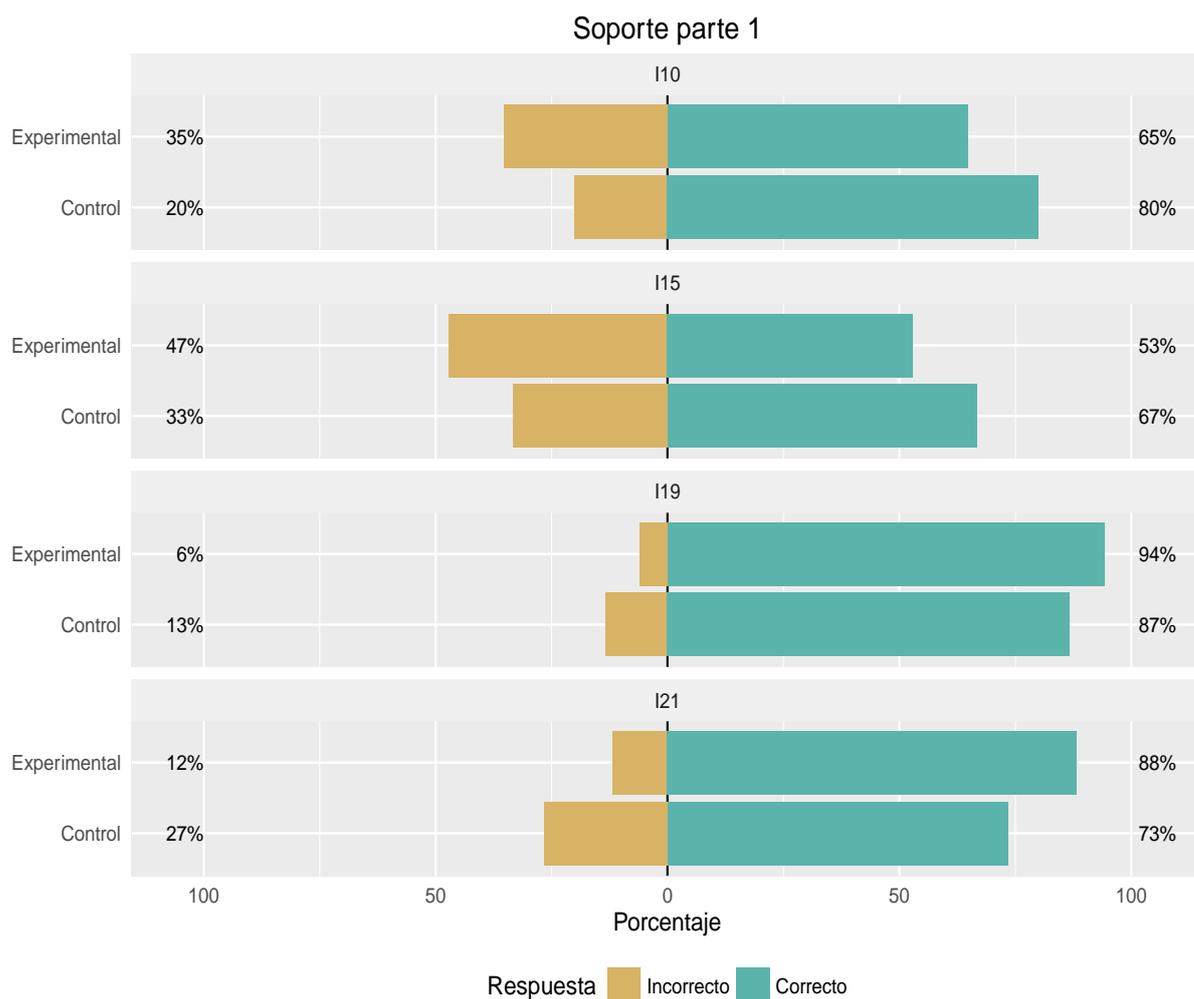
Figura N°39. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable CREATIVIDAD escala de Padres.



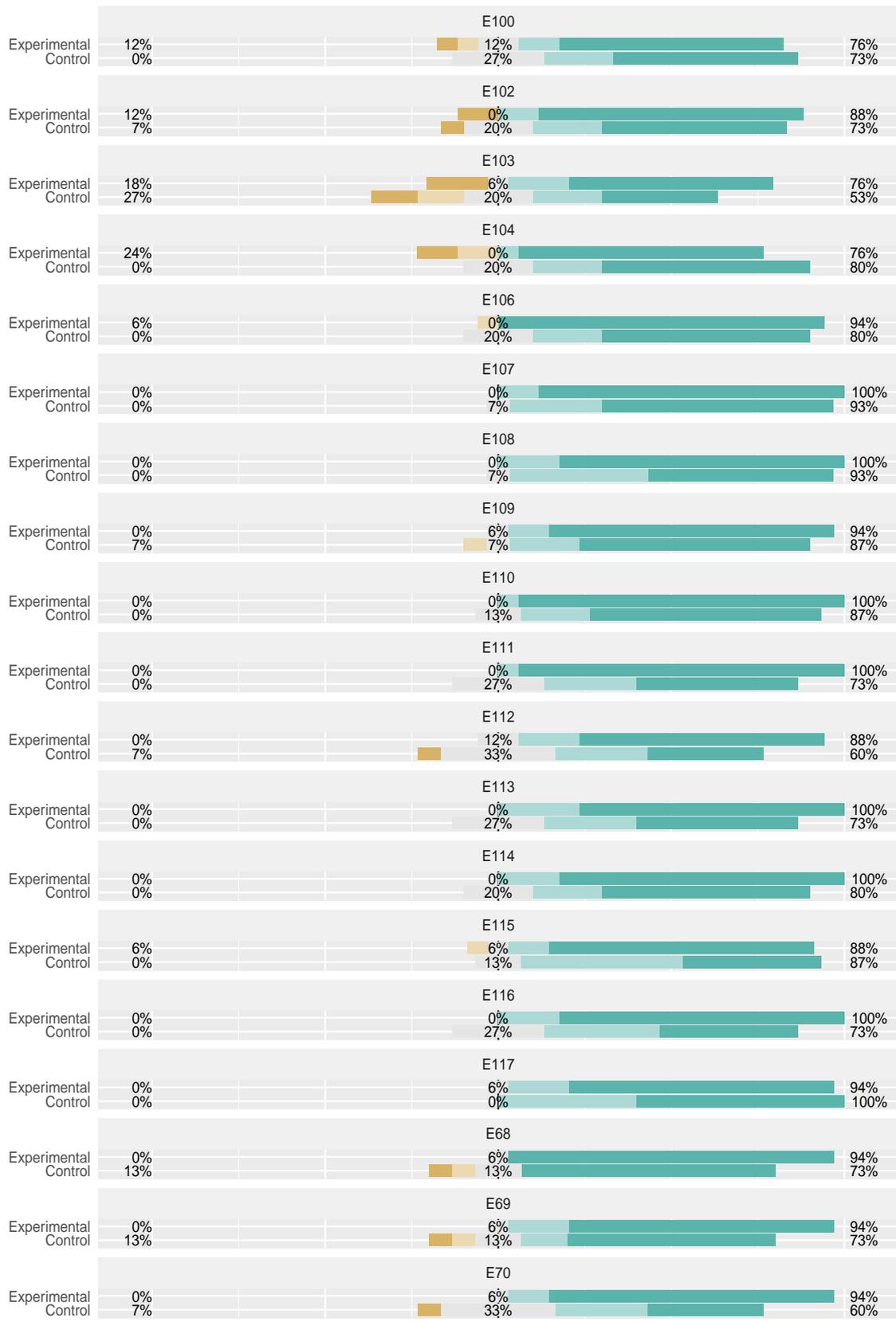


En la Figura N°39. La variable creatividad medida por un total de 37 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 31 ítems y el Grupo de Control (GC) en 6 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 13 ítems y el GE 12 ítems, además de 6 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%), respectivamente. Se puede observar el GE y el GC se diferencian por un ítem en el total respuestas de creatividad.

Figura 40. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable SOPORTE escala de Padres. Parte 1 y parte 2



Soporte parte 2



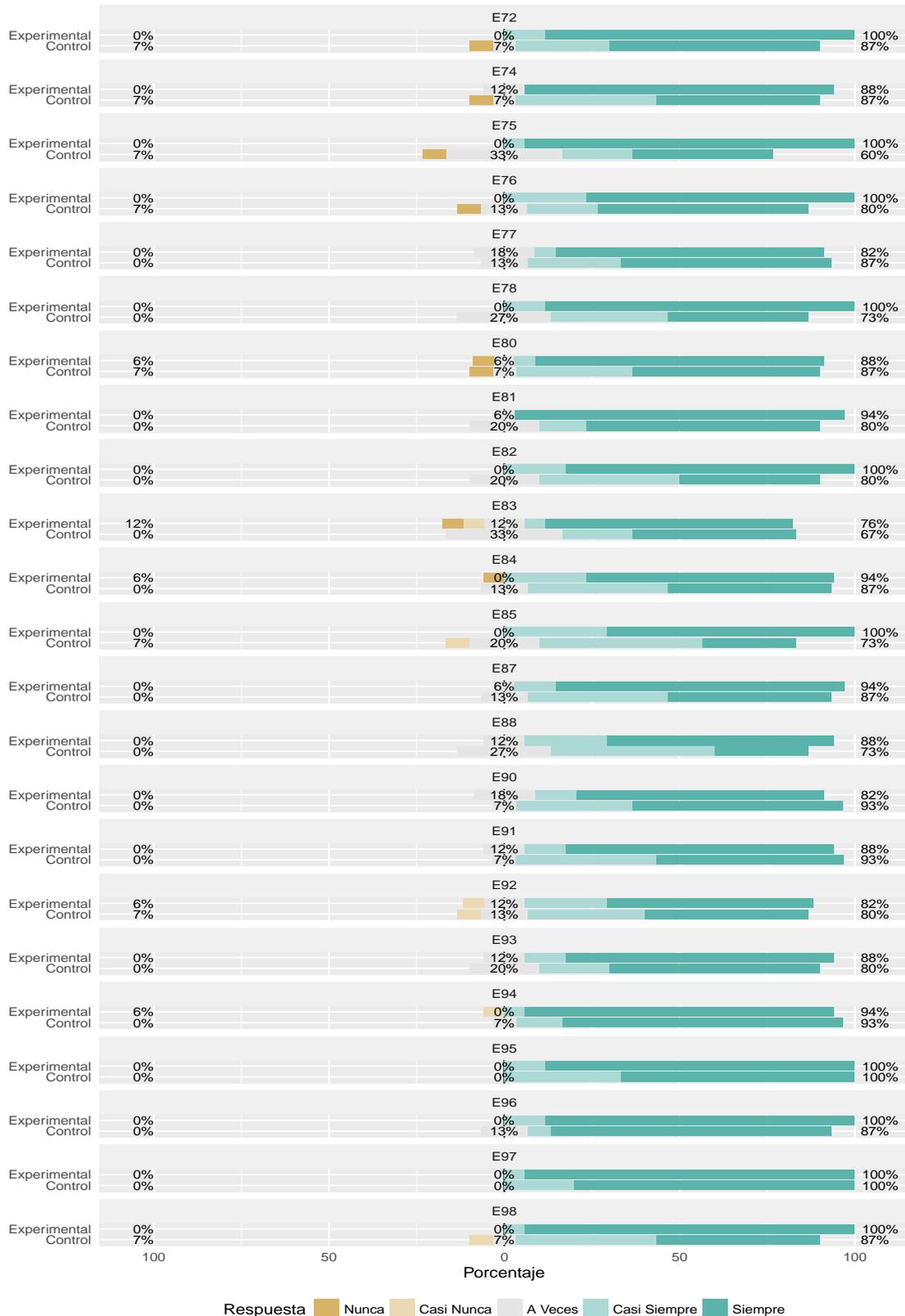
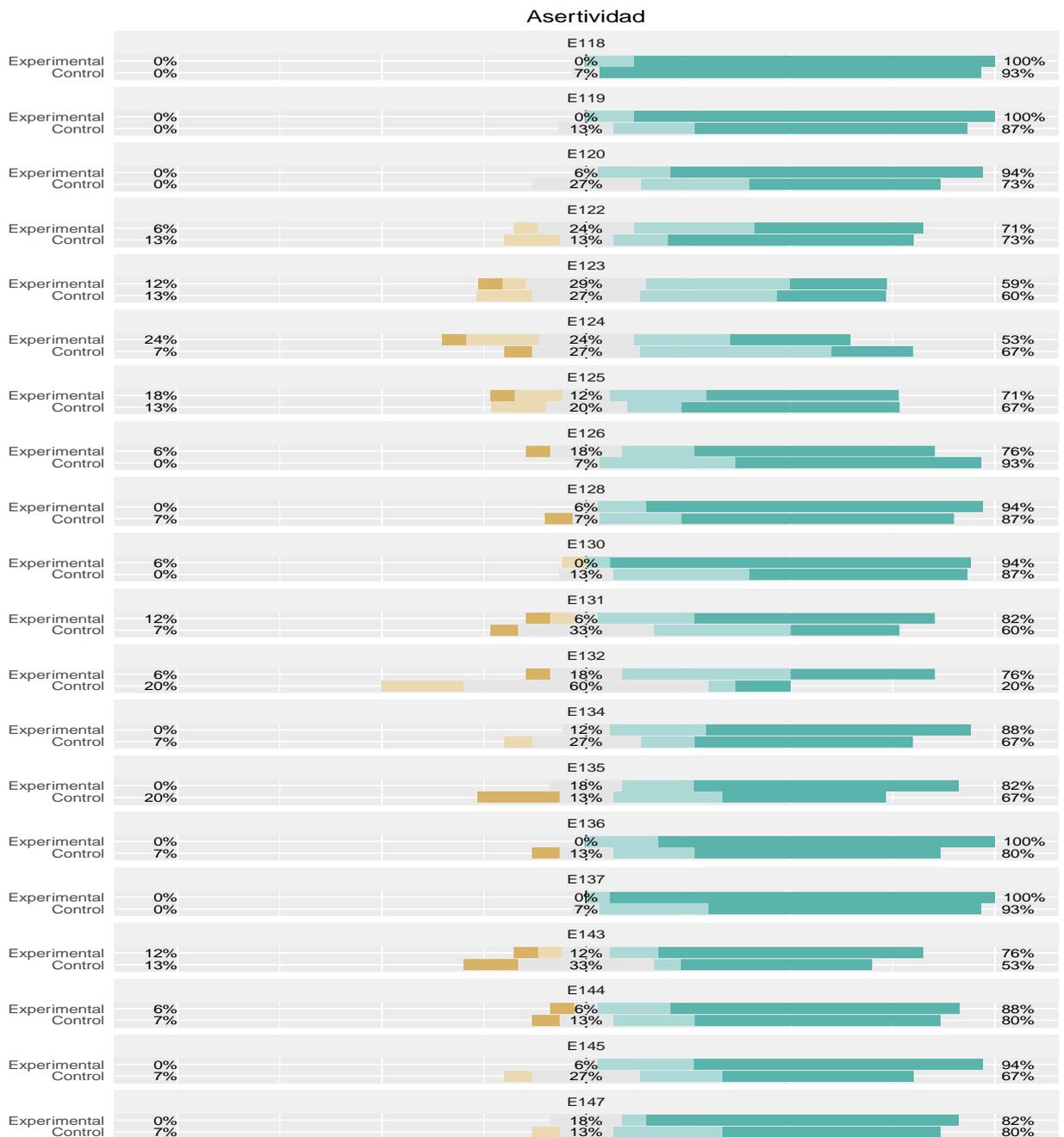


Figura 40. Parte 1 y parte 2. La variable soporte permanente en la comunidad medida por un total de 46 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 37 ítems y el Grupo de Control (GC) en 7 ítems, así mismo puntúan con porcentajes iguales en 2 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes

más bajos el GC resulta con 16 ítems y el GE 10 ítems, además de 20 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%), respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de soporte permanente en la comunidad.

Figura 41. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable ASERTIVIDAD escala de Padres.



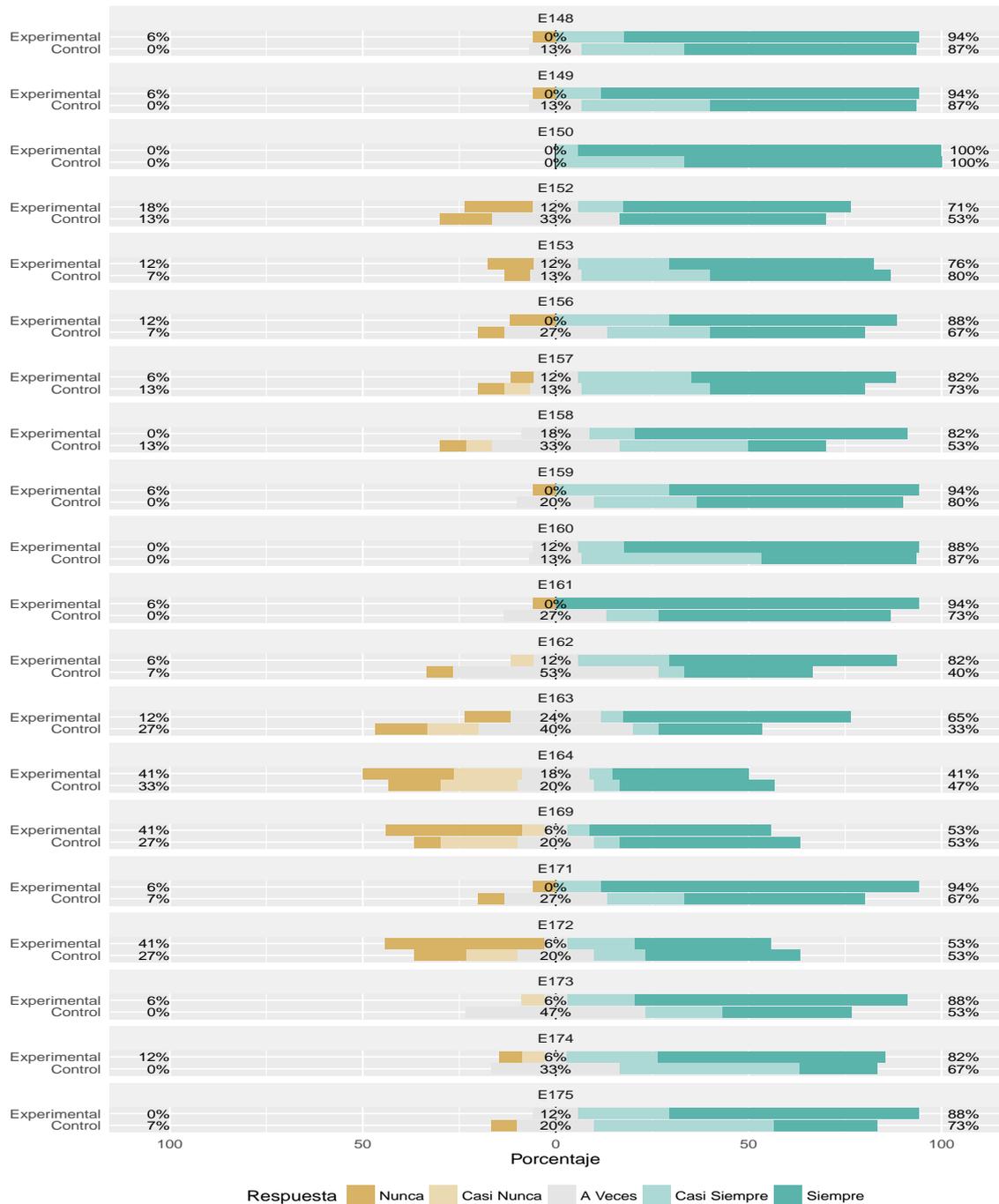
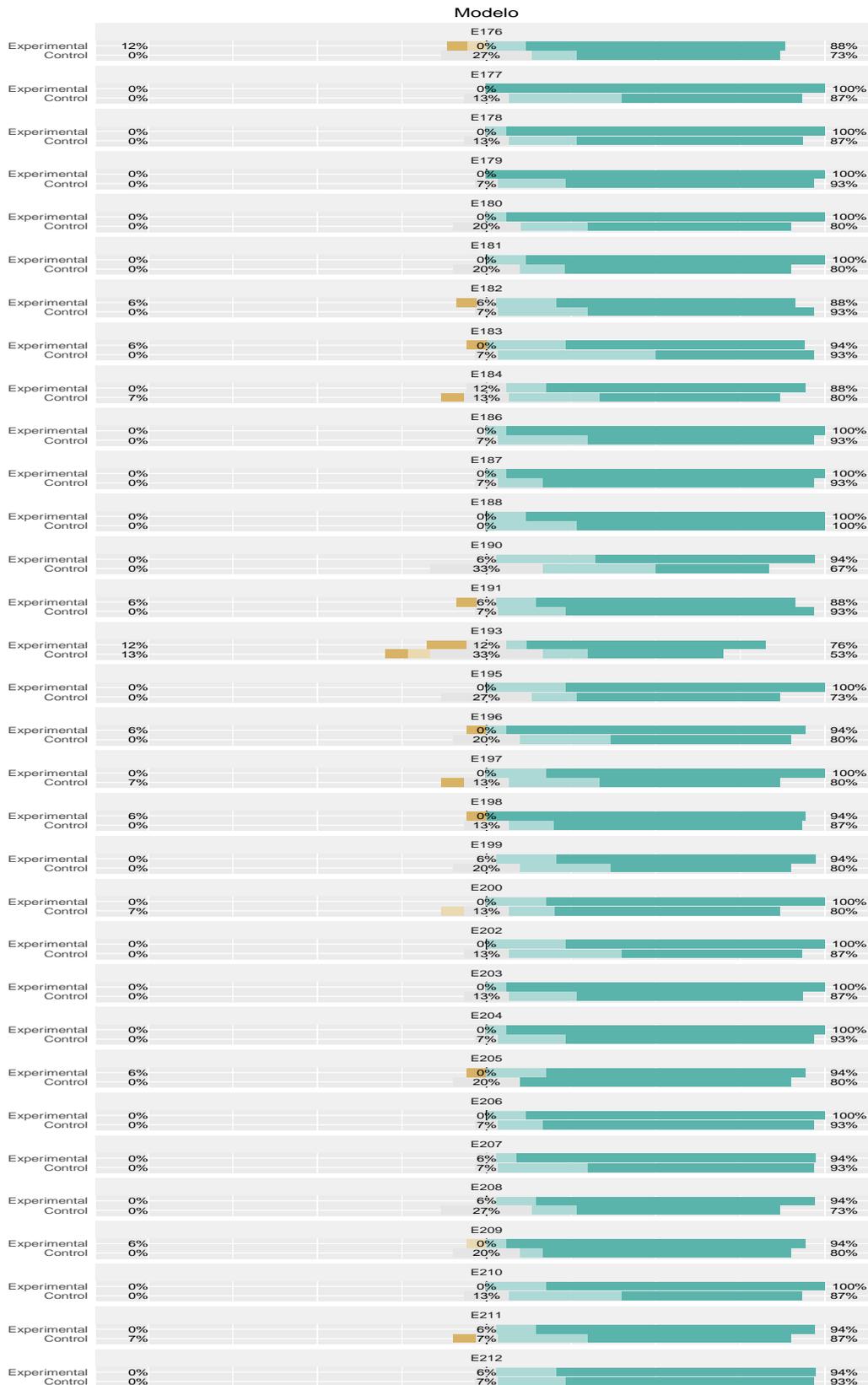


Figura N°41. La variable Asertividad medida por un total de 40 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 31 ítems y el Grupo de Control (GC) en 6 ítems, así mismo puntúan con porcentajes iguales en 3 ítems. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos ambos grupos tanto el GE como el GC obtienen la misma cantidad de 17 ítems, además de 6 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%), respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes iguales al GC en el total.

Figura 42. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable MODELO escala de Padres.



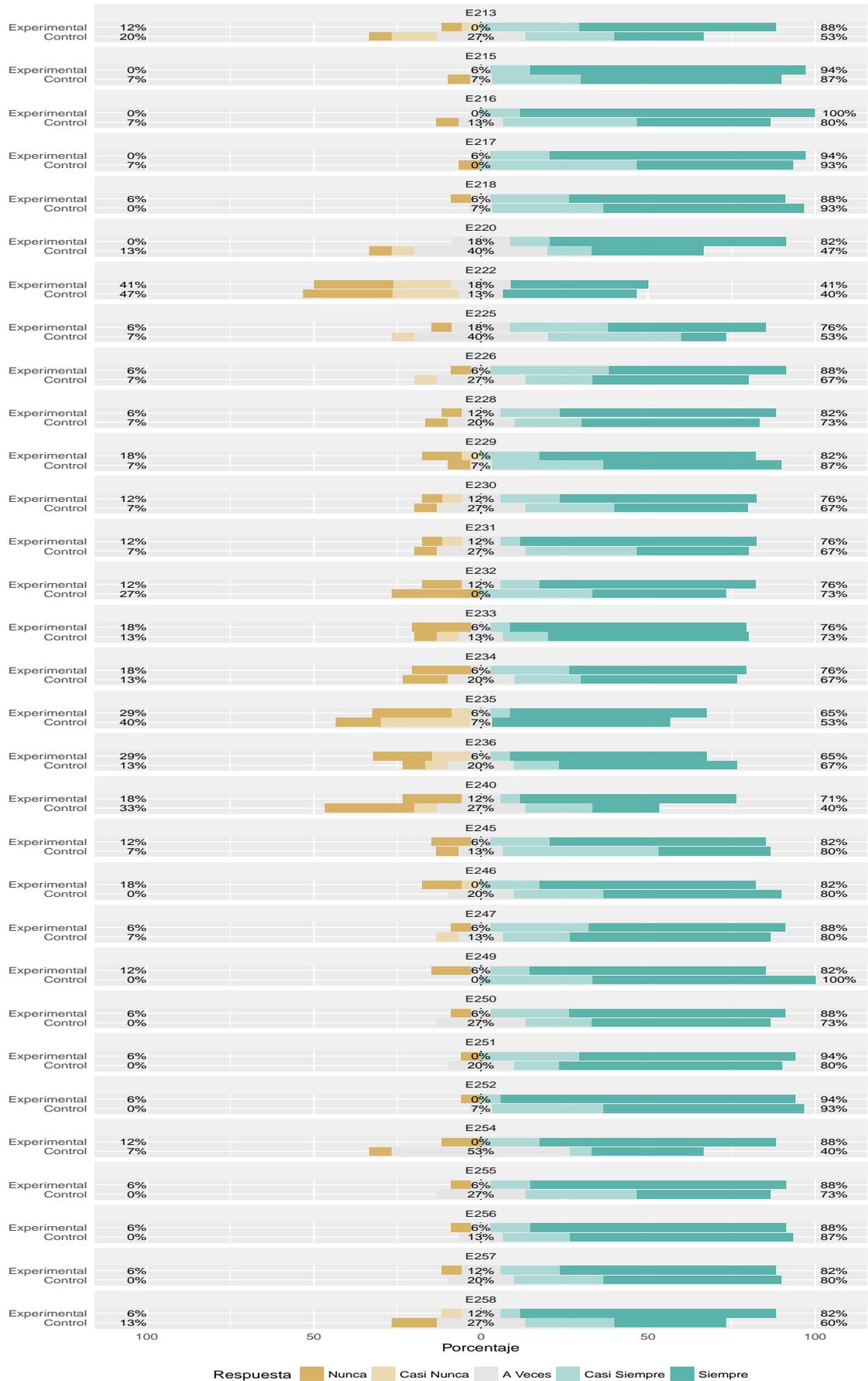
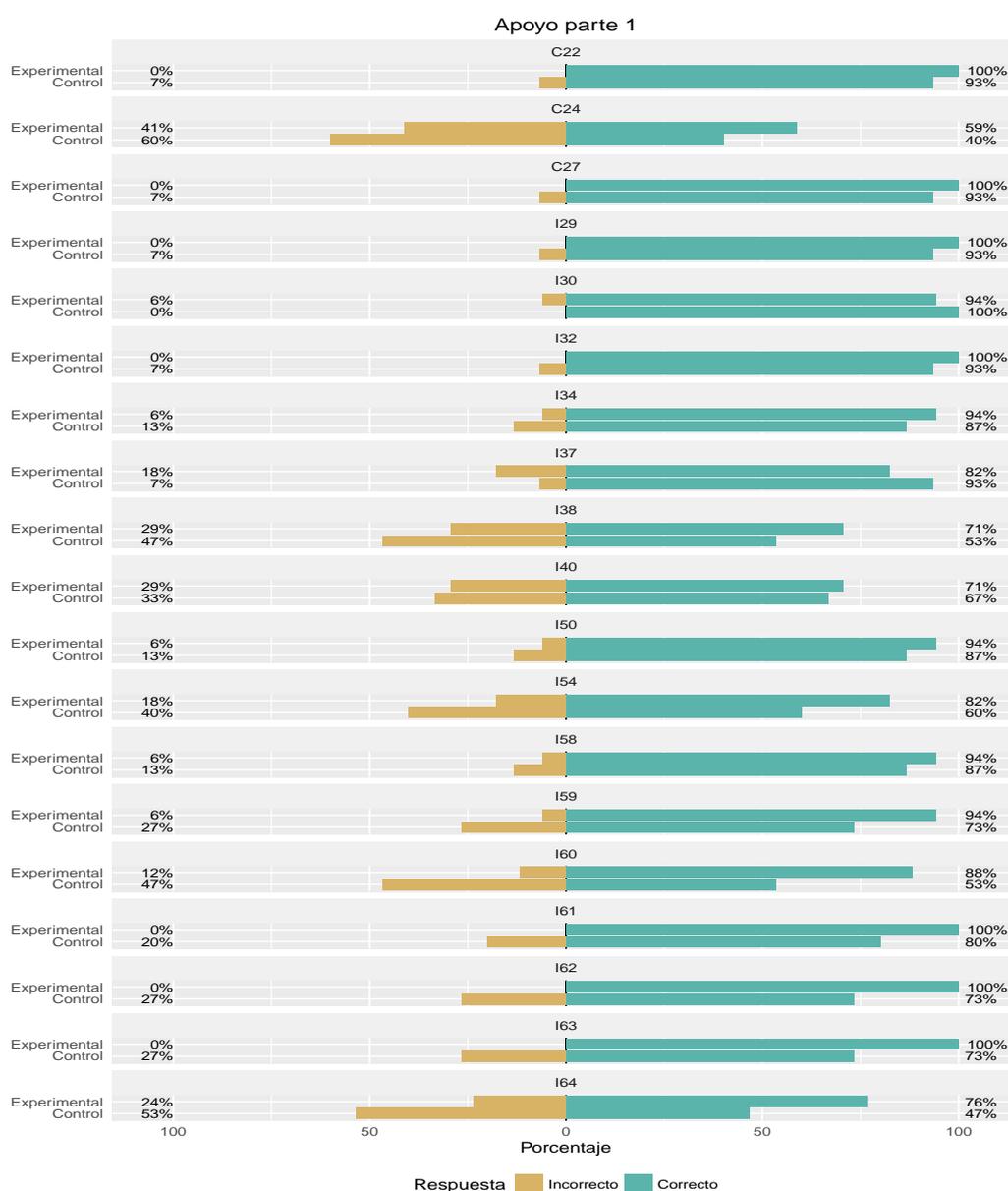


Figura N°42. La variable Modelo para sus pares en su comunidad medida por un total de 63 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 56 ítems y el Grupo de Control (GC) en 6 ítems, así mismo puntúan con porcentajes iguales en 1 ítem. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 20 ítems y el GE 24 ítems, además de 19 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%), respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de Modelo para sus pares en su comunidad a pesar de tener altos índices de porcentajes altos en puntajes bajos.

Figura 43. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable APOYO escala de Padres. Parte 1 y 2.



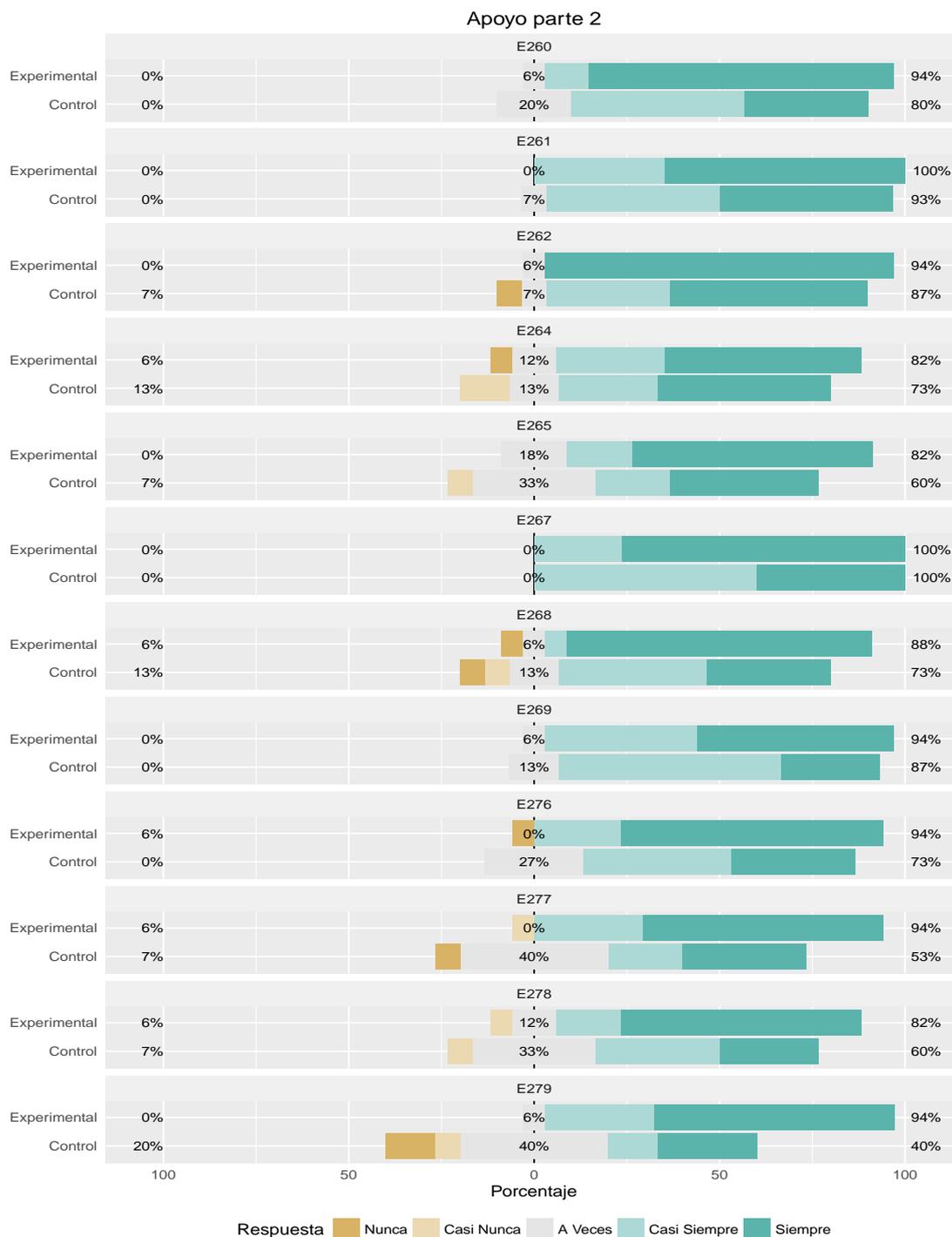


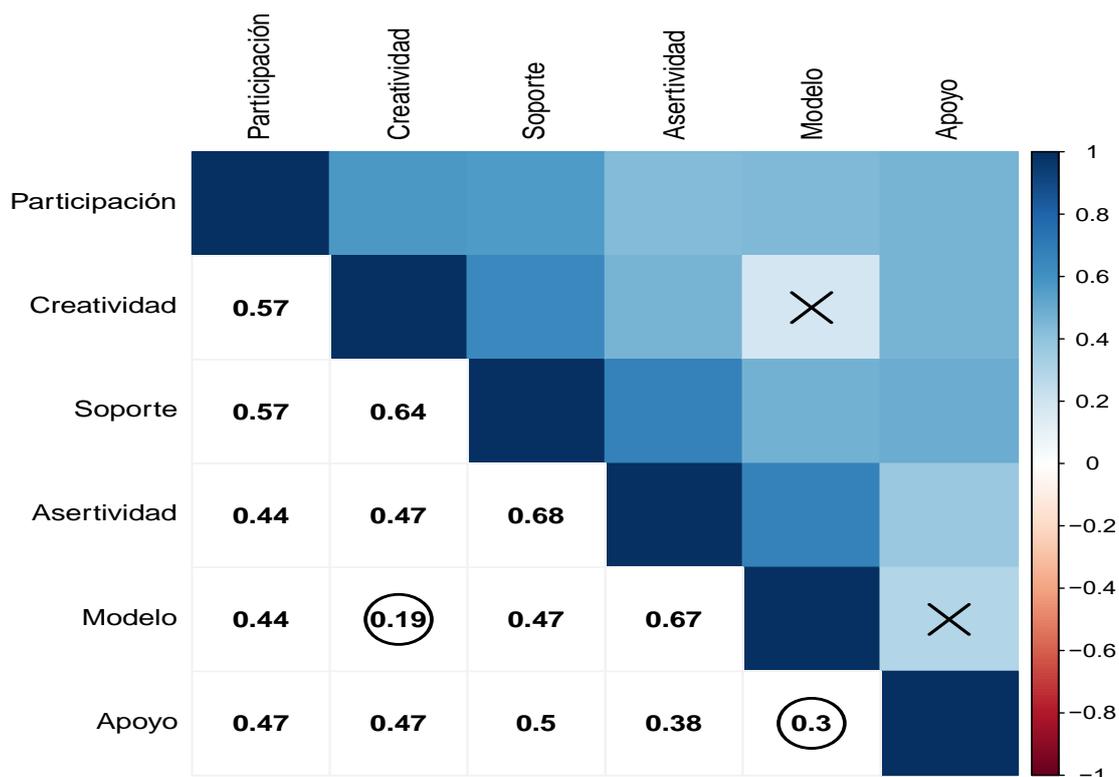
Figura N°43. La variable Fortaleciendo habilidades en los padres para apoyar a los jóvenes medida por un total de 31 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 28 ítems y el Grupo de Control (GC) en 2 ítems, así mismo puntúan con porcentajes iguales en 1 ítem. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 24 ítems y el GE 3 ítems, además de 4 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron igual a cero (0%), respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de Fortaleciendo habilidades en los padres para apoyar a los jóvenes.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Correlaciones entre las 6 variables.

A continuación, se presenta la matriz de correlaciones entre las 6 variables del estudio de manera gráfica. En todos los casos las correlaciones son rho de Spearman, la cual es apropiada para datos que no se distribuyen normalmente. Todas las correlaciones son positivas, y son significativas estadísticamente, salvo por las correlaciones entre apoyo y modelo; y entre modelo y creatividad. Las correlaciones que no tienen significancia estadística ($p > .05$) están marcadas con un círculo o una equis. Sin embargo, es importante recordar que la significancia estadística es muy dependiente al tamaño de la muestra. Las correlaciones más significativas, son las observadas entre asertividad y soporte; entre asertividad y modelo; y entre soporte y creatividad; lo cual implica que aquellos padres que consiguieron altos puntajes en una de estas variables, también tuvieron altos puntajes en las otras. De manera análoga, padres que tuvieron bajos puntajes en estas, también tuvieron bajos puntajes en las otras.

Gráfico N°13. Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman.



- r1: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.68$) entre la variable de asertividad y la variable de soporte, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en asertividad también obtuvieron puntajes altos en soporte y los padres que obtuvieron bajos puntajes en asertividad obtuvieron bajos puntajes en soporte, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r2: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.67$) entre la variable de modelo y la variable de asertividad, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en modelo también obtuvieron puntajes altos en asertividad y los padres que obtuvieron bajos puntajes en modelo obtuvieron bajos puntajes en asertividad, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r3: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.64$) entre la variable de soporte y la variable de creatividad, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en soporte también obtuvieron puntajes altos en creatividad y los padres que obtuvieron bajos puntajes en soporte obtuvieron bajos puntajes en creatividad, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- r4: La correlación estadística no es significativa ($r=0.19$) entre la modelo y la variable creatividad, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes altos en creatividad y los padres que obtuvieron bajos puntajes en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes bajos en creatividad, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r4: La correlación estadística no es significativa ($r=0.3$) entre la modelo y la variable apoyo en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes altos en apoyo y los padres que obtuvieron bajos puntajes en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes bajos en apoyo,, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

Figura N°44. DIFERENCIA DE GÉNERO EN PADRES

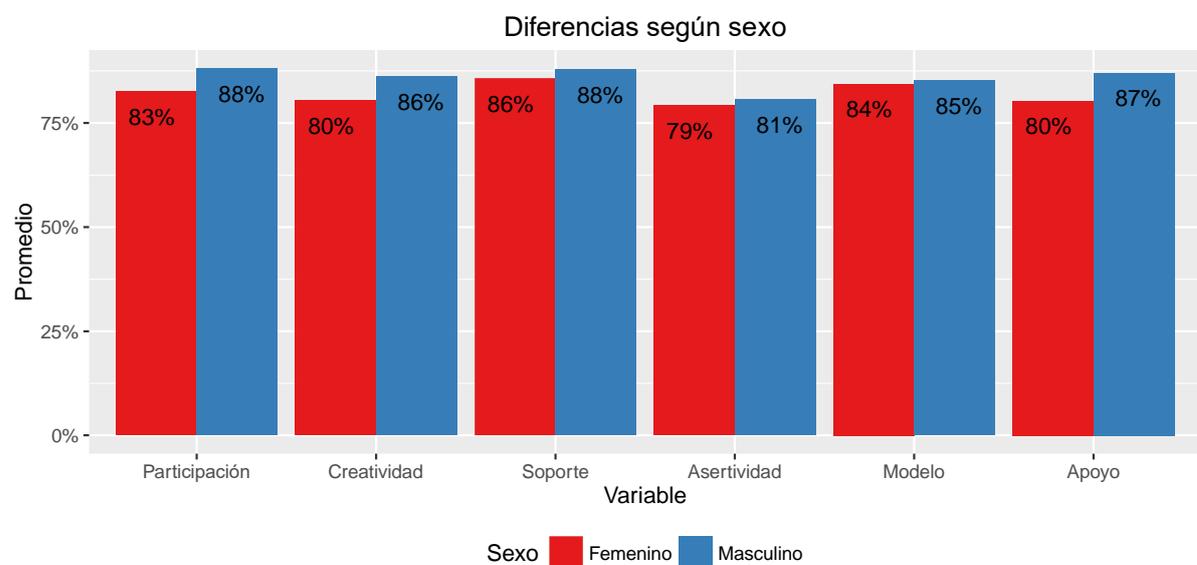


Tabla N°5. Diferencias entre las variables del estudio según género en la muestra de padres.

	W	p	Diferencia	EE diferencia	d
Participación	83.00	0.124	-0.042	0.033	-0.565
Creatividad	86.00	0.155	-0.061	0.041	-0.524
Soporte	108.00	0.564	-0.016	0.036	-0.197
Asertividad	113.00	0.701	-0.012	0.040	-0.132
Modelo	105.00	0.489	-0.020	0.037	-0.089
Apoyo	83.50	0.129	-0.064	0.047	-0.510

W	p	Diferencia	EE diferencia	d
---	---	------------	---------------	---

Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor de los hombres. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

Figura N° 44. En ninguno de los casos existieron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, las áreas en las que los tamaños del efecto evidencian posibles tendencias son las cualidades de participación, creatividad y apoyo; a favor de los hombres. En todos los otros casos, los efectos son demasiado pequeños como para sugerir posibles tendencias.

Figura N°45. DIFERENCIA SEGÚN REGIÓN EN PADRES

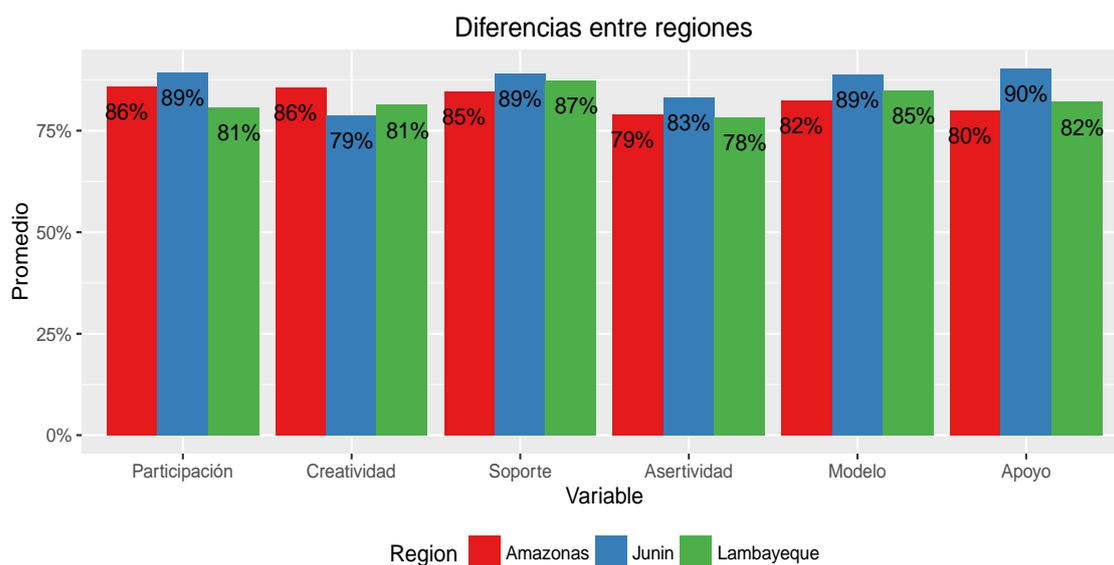


Figura N°45. Si bien no se presentan diferencias estadísticamente significativas según región, al observar la figura, refleja una posible tendencia a un menor nivel de modelo en Amazonas, comparado con las otras dos regiones. Sin embargo Junín destaca en 5 de las seis variables participación, soporte y modelo (89%), asertividad

(83%) y apoyo (90%). Mientras que Lambayeque presenta puntajes más intermedios y promedio.

Figura N°46. DIFERENCIA ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO DE CONTROL SEGÚN VARIABLES EN LA MUESTRA DE PADRES

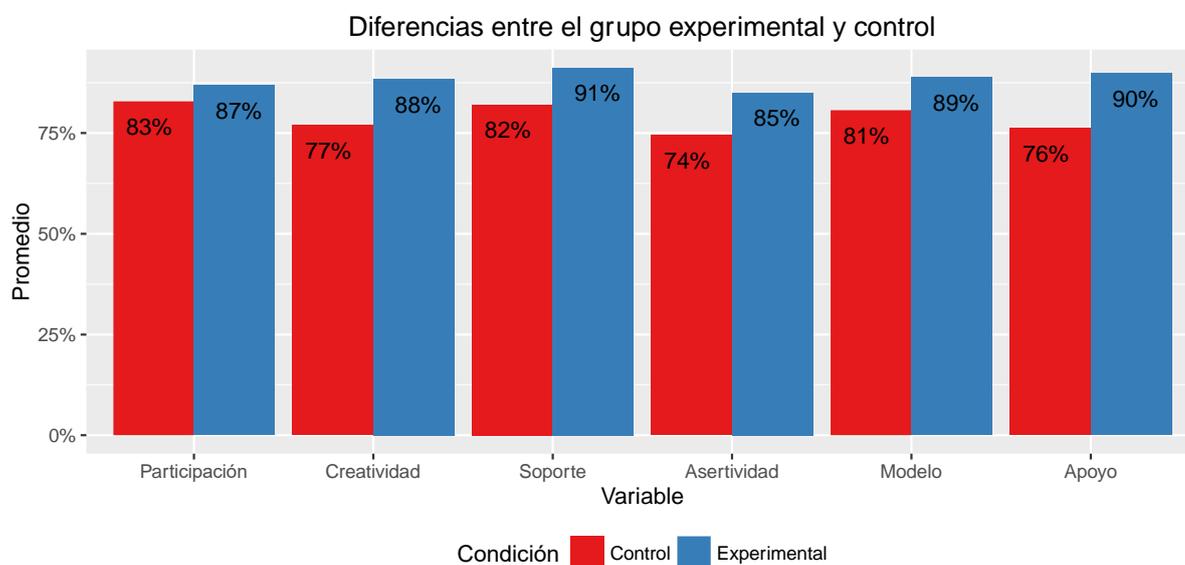


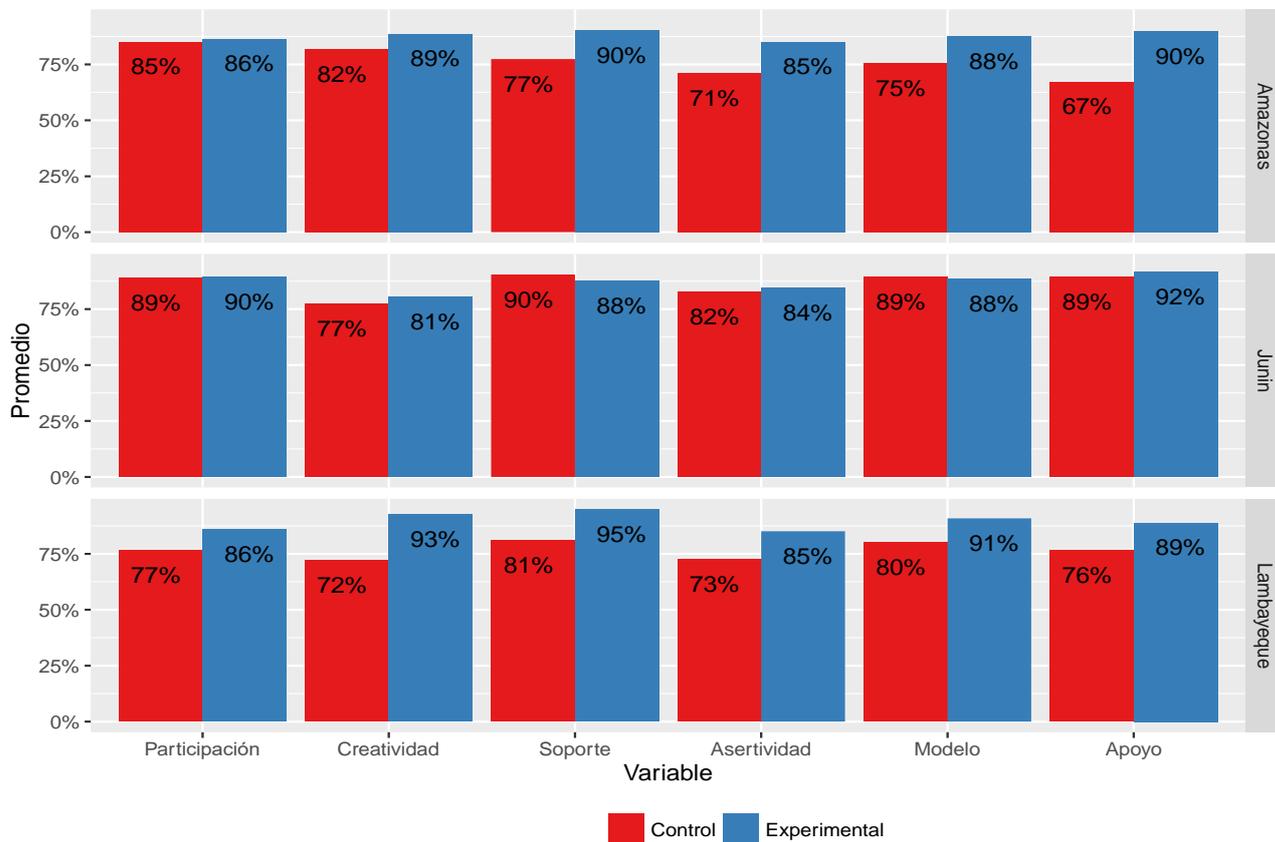
Tabla N° 6. Diferencias entre las variables del estudio según GE y GC en la muestra de padres.

	W	p	Diferencia	EE diferencia	d
Participación	111.00	0.544	-0.021	0.037	-0.354
Creatividad	72.50	0.039	-0.095	0.038	-0.833
Soporte	74.00	0.045	-0.087	0.034	-0.975
Asertividad	85.00	0.112	-0.069	0.038	-0.696
Modelo	79.00	0.070	-0.068	0.033	-0.806
Apoyo	50.00	0.004	-0.129	0.043	-1.166

Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor del grupo experimental. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

En la Figura N° 46. Se observan diferencias estadísticamente significativas entre el grupo control y el grupo experimental, solo para las variables de Creatividad, Soporte y Apoyo; y estas son de tamaños medianos o grandes de acuerdo con las recomendaciones establecidas en la literatura (Cohen, 1992; Ferguson, 2009).

Figura N° 47. DIFERENCIA ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO DE CONTROL POR REGIÓN EN LA MUESTRA DE PADRES



A continuación en la **Figura N°47**. Apreciamos los porcentajes obtenidos en las tres regiones entre el GE y GC, los porcentajes más altos en las tres Regiones se presentan en el GE mientras que el GC obtiene porcentajes más bajos, respectivamente. Por ejemplo, podemos observar el porcentaje más alto en la variable creatividad (93%) en la región Lambayeque.

Figura 48. DIFERENCIA ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO DE CONTROL POR PROVINCIAS EN LA MUESTRA DE PADRES

En el gráfico se compara el desempeño del grupo experimental (en azul) y el control (en rojo) para las 6 variables del estudio, según su pertenencia a cada una de las 4 provincias estudiadas.

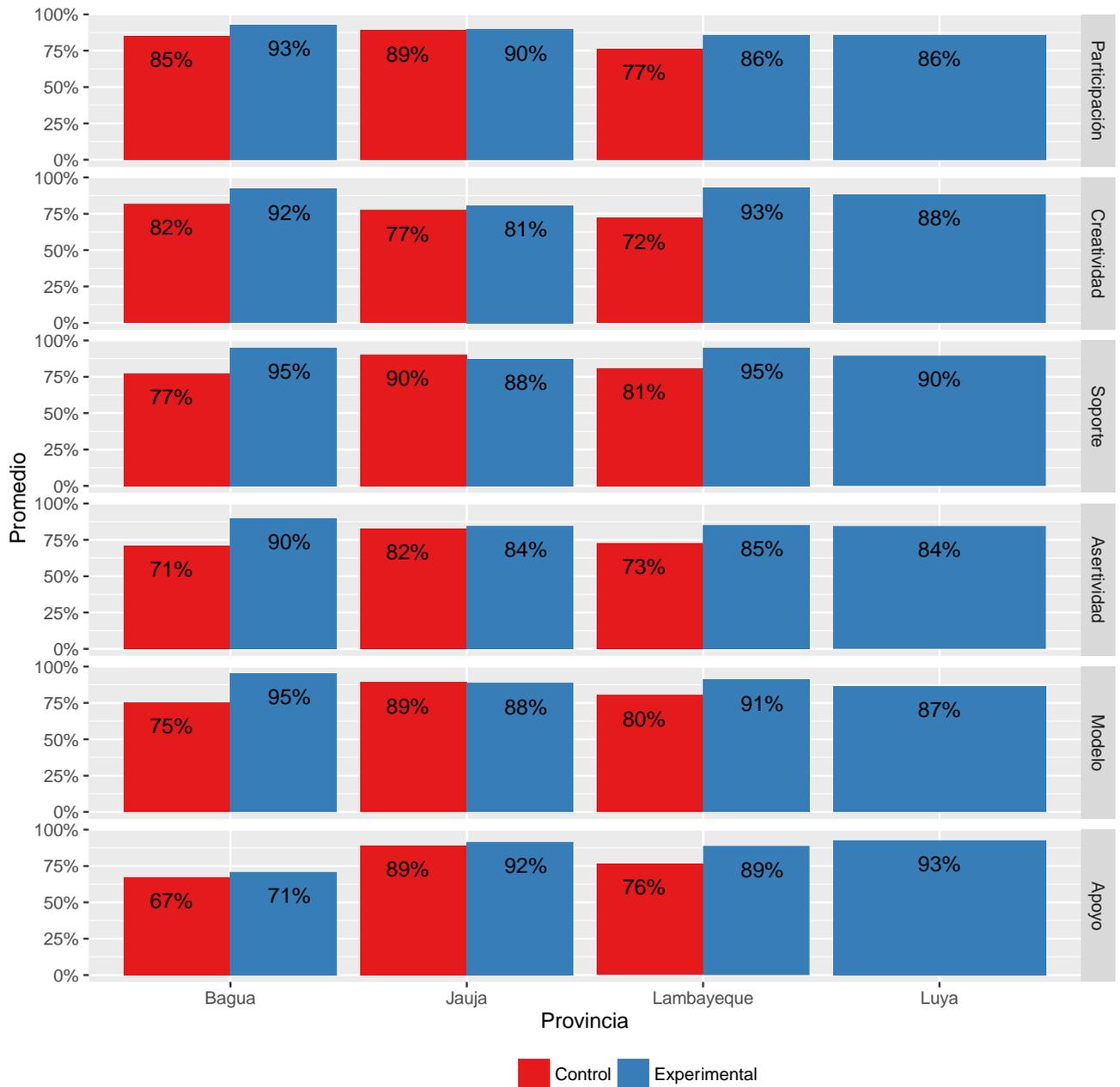


Figura N°49. DIFERENCIA ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y GRUPO DE CONTROL POR COMUNIDADES EN LA MUESTRA DE PADRES

La Figura N°49. Compara el desempeño en cada una de las 7 variables entre los 10 distritos evaluados. Se observa, una tendencia a puntajes más altos en el GE frente al GC excepto en el GC de la Comunidad de Marco con puntajes similares al GE.



En la Figura N°49. Compara el desempeño en cada una de las 6 variables entre las 9 COMUNIDADES evaluadas. El GE alcanza los porcentajes más altos en Tongorrape (99%) en las variables apoyo y creatividad; Morrope y Bagua Capital ambas con (95%) en soporte; Trita (93%) y Acolla (92%) ambas en apoyo. Mientras que los porcentajes más bajos se presentan Bagua Capital con (71%) en apoyo; Acolla (81%) en creatividad, Morrope (83%) en participación y Trita con (84%) en asertividad.

Togorrape destaca por desempeño en puntaje y porcentaje. El GC presenta los porcentajes más altos en Marco (97%) en la variable participación; Morrope con el (95%) en soporte; Paca (89%) en modelo; Bagua Grande (85%) en participación y Motupe con (79%) en modelo. Y los porcentajes más bajos los presenta en Paca (65%) en creatividad; Bagua Grande (67%) en apoyo; Motupe (69%) en creatividad; Morrope (83%) en apoyo y Marco (89%) en modelo, respectivamente.

Análisis Multivariado: Path Analysis

Adicionalmente, se efectuó un modelo de senderos (Path Análisis), para evaluar las relaciones entre las variables de interés y determinar la influencia que sobre ellas tienen las variables sociodemográficas y la pertenencia al grupo control. Es importante señalar que los resultados deben ser interpretados con cautela, debido a que este tipo de análisis estadístico es muy sensible al tamaño de la muestra.

El modelo resultante se presenta a continuación. Se observa una influencia significativa de la pertenencia al grupo experimental para todas las variables de creatividad ($\beta=.39$), Soporte ($\beta=.44$), Modelo ($\beta=.0.37$) y Apoyo ($\beta=.49$), aun controlando por las variables de sexo y edad. Podríamos decir que es probable que los padres del GE presenten buenos resultados en el desempeño de estas áreas.

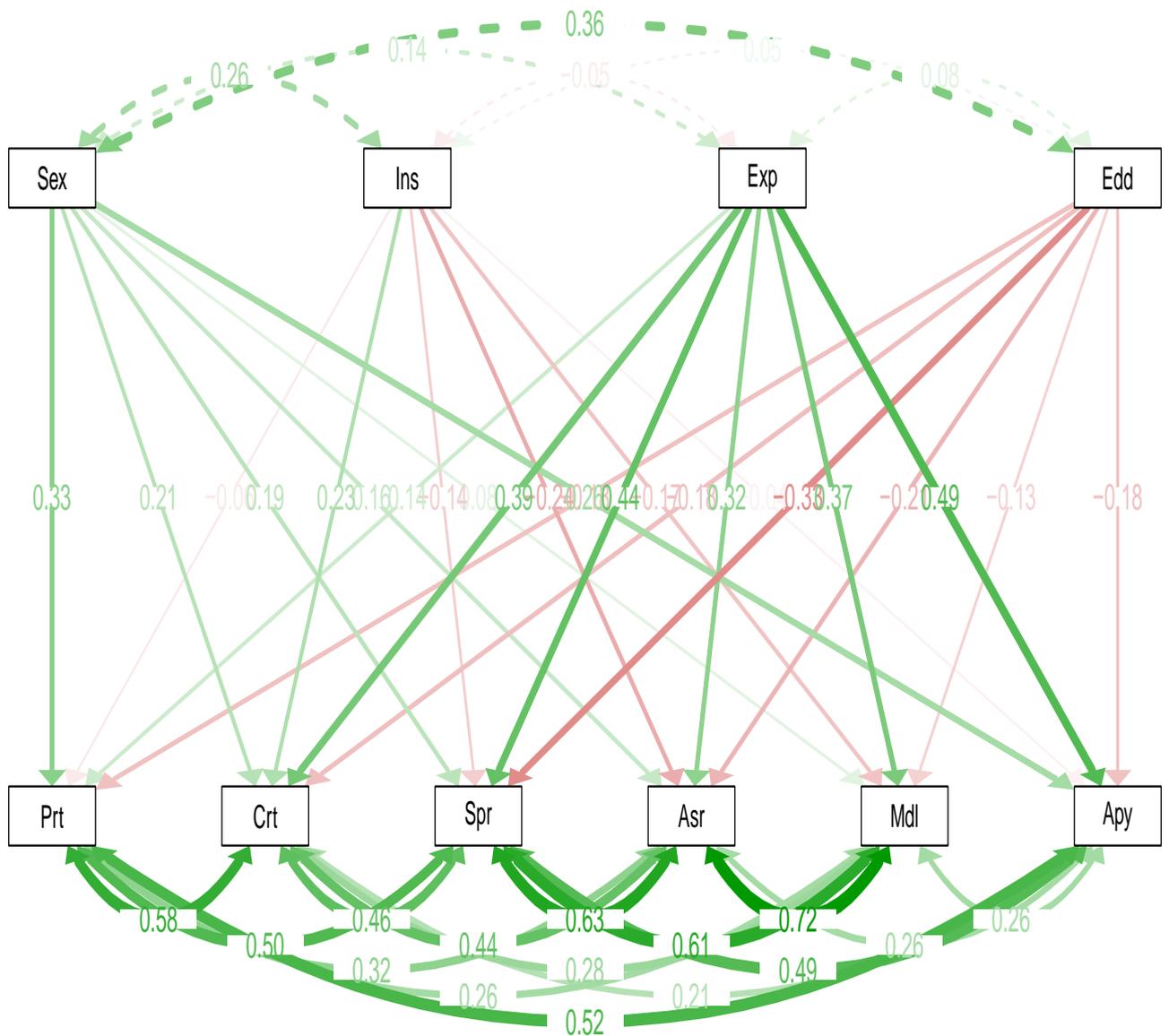
Adicionalmente a esto, el sexo tiene un papel predictor significativo para la variable de participación ($\beta = .33$) podríamos inferir una mejor participación en el grupo de las mujeres.

Es importante destacar que existe relación significativa entre todas las variables la apreciamos en las curvas gruesas y verdes. Estas son áreas que se complementan para predecir mejores resultados en el trabajo del voluntario.

El gráfico presenta al modelo donde las líneas rectas implican el poder predictivo de la edad, el sexo, el nivel de instrucción y la pertenencia al grupo experimental sobre las 6 variables. El grosor y opacidad de las líneas representa la magnitud de este poder explicativo. Las relaciones positivas (e.g. a mayor edad, mejores habilidades de comunicación) se presentan en verde, mientras que las negativas en rojo. Las líneas curvas simbolizan la relación entre variables. Se observa que las líneas provenientes de la condición (Exp) son las más notorias, lo que implica que la pertenencia al grupo control es predictiva de buen desempeño en las pruebas.

Gráfico N°14.

Path Analysis de las variables del estudio en Padres. Sex = Sexo. Exp = Condición. Ins = Nivel de Instrucción, Edd = Edad. Prt = Participación, Crt = Creatividad, Spr = Soporte, Asr = Asertividad, Mdl = Modelo, Apy = Apoyo.



CONCLUSIONES PADRES.

- Los resultados arrojados por los porcentajes en la escala perfil del padre respecto a la variable participación, nos indican que en el cuestionario ellos tienen conocimiento de cómo ser líderes y actuar con liderazgo en equipo, como se debe trabajar en equipo, organizarse y definir acciones para llevarlas a cabo. Así mismo, en el inventario muestran que saben la diferencia del concepto de abuso físico y emocional entre las personas. Los puntajes bajos se encuentran en la sub variable Metas Smart, esto nos muestra dificultades para cumplir sus metas y el desconocimiento de las cualidades que debe tener un líder.
- Con respecto a la variable creatividad los porcentajes altos indican saber analizar y evaluar situaciones o decisiones, así mismo, las metas que ellos tienen están relacionadas con la mejora de la calidad de vida en sus familias y en buscar nuevas oportunidades, por esta razón, están en la búsqueda de información pertinente que les ayude a mejorar su situación en la comunidad. Los puntajes bajos en la escala perfil del padre nos indican que se debe reforzar en ellos la persuasión y las redes de contacto, es decir, no saben con quién y a dónde dirigirse para emprender nuevos desafíos y actividades por ello prefieren no arriesgarse o correr riesgos calculados asumiendo un rol pasivo.
- En la variable Soporte permanente en la comunidad, los padres demuestran un alto puntaje en todas las preguntas de la sub-variable denominada expectativas, tienen el anhelo de mejorar la calidad de vida y la de su comunidad. Conocen de las cualidades y funciones de un líder. Reconocen el modelo de padre a seguir. Realizan actividades para manejar el estrés y la ansiedad. Los puntajes bajos nos indican que los padres no son buenos consejeros y son autoritarios.
- Con respecto a la variable Asertividad muestran altos puntajes en la comunicación positiva y la escucha activa, siendo personas que dialogan, escuchan y no interrumpen la comunicación, siendo claros y objetivos al comunicarse con otros. Los puntajes más bajos se evidencian en el poco conocimiento para manejar la ira, saberla expresar y entenderla con sus hijos, esto se puede comprender porque los padres manifiestan tener una

comunicación adecuada con las demás personas que no son su familia en especial con sus hijos, donde manifiestan que el castigo físico es el adecuado.

- En la descripción de los ítems de la variable Modelo para sus pares en su comunidad, presentan altos puntajes en la sub-variable buenos padres donde conocen el concepto y las cualidades que debe tener un padre, también el concepto de familia y velar por sus hijos, inculcarles buenos valores y criarlos como buenas personas. Las normas de convivencia y reglas deben ser respetadas por todos los miembros de la familia y comunidad, teniendo un buen ambiente familiar, buena comunicación, valores, respeto y evitar el maltrato. Los puntajes más bajos se pueden observar en la sub-variable castigo puesto que los padres indican que para educar se debe castigar. Demuestran tener poco conocimiento sobre la violencia, los diferentes tipos de violencia y como la violencia puede ir incrementándose. Es necesario recalcar que los padres tienen el conocimiento de que deben cuidar y velar por la familia, pero no los practican, demuestran ser personas que castigan, siendo autoritarios, desconociendo la violencia psicológica, la violencia física, agrediendo verbal y físicamente.
- Los padres tienen conocimiento a nivel teórico de lo que es un adolescente, características, preferencias y valores, como se aprecia en los resultados de la variable Apoyo, sin embargo en la práctica no aplican estos conocimientos, por ejemplo no saben que una mujer madura antes que un hombre y no saben tratarlos. En lo que respecta a los puntajes bajos se destaca el poco interés por trabajar en equipo, es por ello que en el inventario salen bajos en toma de decisiones.
- En los temas relacionados con salud, en la escala obtienen resultados bajos en conocimientos sobre la sexualidad, específicamente en relación al embarazo y el SIDA.
- En la variable participación, la tendencia más alta de los porcentajes en el GENOS muestra que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al GC, específicamente en las sub-variables que la componen: compromiso a corto y largo plazo, comunicación, manejar la ira, concepto de abuso, prevención del abuso, definición de metas, metas smart, acción, líder,

liderazgo en equipo y liderando. Solo en 7 preguntas de 24 el GC obtiene mejores resultados que el GE.

- En la variable Creatividad, la tendencia más alta en los porcentajes es en el GE demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: compromiso a largo plazo, compromiso a corto plazo, pensamiento creativo, búsqueda de oportunidades e iniciativa, persistencia, exigencia de calidad y eficiencia, establecimiento de metas, búsqueda de informaciones, persuasión y red de contactos, independencia, autoconfianza y por último resolviendo problemas. De los 37 ítems en total, el GC obtuvo porcentajes altos en 5 sub-variables entre ellas pensamiento crítico.
- Con respecto a los porcentajes altos de los puntajes más bajos en Creatividad, el GC sale con los porcentajes más altos con un total de 13 ítems mientras que el grupo experimental obtiene 12 ítems. El GE obtiene porcentajes más altos en los puntajes bajos en búsqueda de oportunidades, iniciativa y pensamiento crítico.
- En la variable soporte permanente en la comunidad la tendencia más alta de los porcentajes es en el GE demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control en confianza, concepto de valor, los valores, mis valores, ordenar los valores, concepto de estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, expectativas, responsabilidades en casa, consejero, opciones positivas, liderazgo en equipo y liderando.
- La variable Asertividad medida por la Escala arroja una tendencia en los porcentajes altos y bajos similar en GE y GC, específicamente en las siguientes sub-variables: comunicación, buena comunicación, escucha activa, trampas en la comunicación, conflicto en la vida cotidiana, concepto de ira y expresar la ira.
- Los puntajes más bajos en asertividad de obtienen tanto en Ge como en GC, en las sub-variables referente a la ruptura, expresando sentimientos, comunicación positiva, concepto de conflicto, solución de conflicto y por último en comprensión

de la ira, lo que nos indica que son las dimensiones que los Voluntarios del PC tienen que trabajar más.

- En la variable padre modelo para sus pares en la comunidad, la tendencia más alta de los porcentajes es en el GE demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al GC, específicamente en las sub-variables que la componen: Concepto de familia, buenos padres, migración y familia, apoyo y familia, deberes, concepto de disciplina, castigo, comportamiento, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia.
- El GE obtiene porcentajes más altos en los puntajes bajos en ambiente familiar, lo referente a derecho, a violencia familiar, concepto de violencia, consejo al abusado, concepto de sano, tipos de padres y en lo referente a consecuencias eficaces. Confirmando esta información con el análisis cualitativo que presentamos más adelante en este estudio.
- Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.68$) entre la variable de asertividad y la variable de soporte, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en asertividad también obtuvieron puntajes altos en soporte y los padres que obtuvieron bajos puntajes en asertividad obtuvieron bajos puntajes en soporte, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- Existe una correlación estadística no es significativa ($r=0.19$) entre la modelo y la variable creatividad, en consecuencia los padres que obtuvieron puntajes altos en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes altos en creatividad y los padres que obtuvieron bajos puntajes en modelo no necesariamente obtuvieron puntajes bajos en creatividad, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.
- Según los resultados del análisis multivariado en salud, es probable que los padres del GE presenten buenos resultados en el desempeño en las variables participación, creatividad, soporte, asertividad, modelo y apoyo. Adicionalmente

a esto, el sexo tiene un papel predictor significativo para la variable de participación, podríamos inferir una mejor participación en el grupo de las mujeres.

- Es importante destacar que existe relación significativa entre todas las variables la apreciamos en las curvas gruesas y verdes. Estas son áreas que se complementan para predecir mejores resultados en el trabajo del voluntario.

RECOMENDACIONES PADRES

- Convocamos capacitaciones constantes a los Padres para que conozcan de cerca el trabajo de los voluntarios del PC, y así, desarrollar talleres de comunicación efectiva, valores, prevención en salud, violencia y sus consecuencias, cultura económica y del ahorro entre otros trabajados con los jóvenes de la comunidad.
- Se sugiere brindar la información necesaria de las instituciones que puedan apoyar al crecimiento global de los padres DEMUNA, Gobiernos Locales, Centros de Salud y UGEL, convocarlos y hacerles conocer sus bondades así como presentarles el programa de desarrollo juvenil del PC, el trabajo que estas organizaciones realizan en pro del desarrollo de su comunidad. Brindar apoyo en las áreas de consejería familiar, optimizar las actividades de la comunicación asertiva y efectiva en la familia.
- En el área de salud, se recomienda reforzar con talleres y/o actividades dentro del programa acerca del manejo y control de los impulsos para que aprendan a controlar la ira en situaciones donde los padres ejercen la autoridad, comunicación en la familia, manejar diversas estrategias de cómo educar a nuestros hijos y la convivencia familiar.
- Un cambio de comportamiento conlleva un cambio en el pensamiento, actividades participativas para Padres, que involucren el cambio de sus actitudes para el trabajo en equipo, desarrollo del pensamiento crítico y la realización de sus proyectos. Para que el programa tenga más impacto debe haber una campaña más ejecutiva acerca de las actividades que el cuerpo de paz realiza en su comunidad utilizando a los jóvenes de la comunidad y a los socios que participan en el programa, es decir que ellos vuelquen sus esfuerzos no sólo en el actuar de las actividades del Programa

del Cuerpo de Paz si no que se vuelvan participes comunicadores de las ventajas de participar en este programa a cómo integrar a un miembro de su comunidad.

- El cambio de actitudes en la participación del programa es vital para ello se necesita optimizar esfuerzos con las autoridades, si bien es cierto se apoyan de algunas instituciones, el trabajo en la red de contactos que el voluntario del PC realiza debe ser constante es decir no se debe quedar sólo en el actuar con algunas personas que a través de sus instancias representan la comunidad, sino que deben optimizar sus esfuerzos en cómo trabajar con las demás instituciones que aún no lo han hecho, sea por ejemplo Gobierno local o Municipalidad, parroquia, instituciones educativas, centros de salud, comisaría seguridad ciudadana y empresas o fábricas de la comunidad, buscando la participación activa de un miembro representativo de cada institución sea pública o privada.
- Realizar una agenda de acciones y reuniones con cada uno de los miembros representativos de la comunidad encaminando el Programa del Cuerpo de Paz como un eje de transformación activa y participativa en beneficio de la comunidad, mostrando en evidencias el diagnóstico comunitario que el voluntario del cuerpo de paz ha realizado articulando el mismo hacia el interés de cada instancia de la comunidad.
- Los voluntarios y los socios estratégicos deben utilizar los medios de comunicación de radio y televisión haciendo conocer el Programa del Cuerpo de Paz y las acciones que se viene realizando en beneficio de la comunidad, con resultados tangibles y que la misma comunidad en su totalidad conozca, de esa manera poder captar más padres que se involucren con el programa.
- Es importante optimizar el perfil del voluntario, que se adecue a la comunidad, conocer rasgos socioculturales que puedan ayudar a intervenir con impacto y tener acogida en la comunidad especialmente con los padres, que es el grupo que tiene menor participación e impacto.

RESULTADOS DE SOCIOS

A continuación, se presenta el análisis cuantitativo de los datos recogidos en las regiones de Lambayeque, Junín y Amazonas, entre las fechas del 14 de Setiembre del 2016 al 01 de octubre del 2016. Estos datos se recogieron con la intención de evaluar la efectividad del programa de habilidades para la vida del Peace Corps de Estados Unidos.

Los siguientes resultados responden a 33 socios de ambos sexos, de los distritos de Motupe, Morrope y Tongorrape de la Región Lambayeque; de los Distritos de Bagua, Trita y Luya de la región Amazonas y por último de los Distritos de Acolla, Paca y Marco de la región Junín, cuya edad promedio fue de 41.58 años (DE = 9.84). Su nivel de instrucción predominante es de nivel superior, y la ocupación principal fue la de docente. A cada socio se le aplicó un conjunto de instrumentos de medida denominado BATERIA DEL SOCIO LÍDER, la misma estaba compuesta por un Cuestionario, un Inventario y una Escala. Los tres instrumentos en su conjunto evalúan el comportamiento a través de dos dimensiones: la primera la dimensión cognoscitiva orientada a medir los conocimientos; la segunda, la emocional orientada a medir las preferencias, motivaciones y actitudes. El **Cuadro N°11** resume las características de estos.

Cuadro N° 11: Descripción de la Batería de Socios Líderes.

	Inventario	Cuestionario	Escala
Descripción y nombre de los instrumentos	Inventario del perfil del socio líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuesta: SI y NO	Cuestionario del perfil del socio líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Tipo de respuestas de alternativas clasificadas en A, B, C o D	Escala del perfil del socio líder. Evalúa las dimensiones cognoscitiva y emocional. Escala de Likert con puntaje de 1 a 5 puntos. Tipo de respuestas: NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
Número de preguntas	57	32	222
Tiempo en minutos	17min.	15min.	60min.

Variables. En cada grupo, se observó una serie de variables compuesta por ítems de diferentes cuestionarios. El **Cuadro N°12** resume las variables del estudio.

Cuadro N°12 Definición de las variables de Socios.

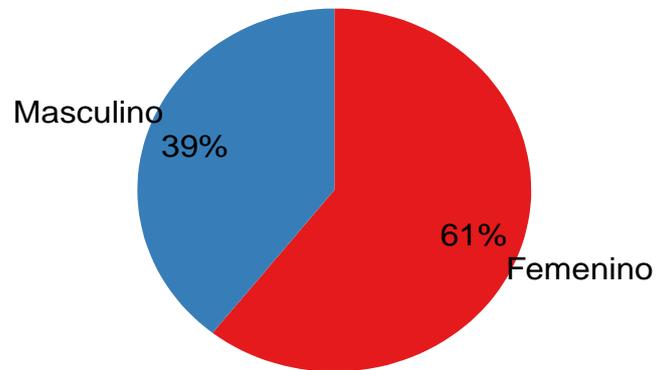
Socios	Definición
Permanencia.	Evidenciada a través de compromiso a largo plazo, confianza, concepto de valor, los valores, mis valores, concepto de familia, ambiente familiar, buenos padres, Migración y familia, apoyo y familia, definición de metas, metas Smart y acción.
Co - Facilitador.	Evidenciada a través de comunicación, buena comunicación, expresando sentimientos, escucha activa, elogios, derecho, deberes, la ruptura, trampas, concepto de disciplina, castigo, comportamiento, tipos de padres y expectativas.
Plan de Trabajo.	Evidenciada a través de definición de metas, metas Smart, compromiso a corto plazo, pensamiento creativo, concepto de adolescencia, mapa físico en la adolescencia, valores en la adolescencia, mitos y hechos en la adolescencia, toma de decisiones, concepto de sano, sexualidad, mitos y hechos de la sexualidad, sida y su transmisión, riesgos del alcohol, drogas en la comunidad, emergencias - familia y ciclo del proyecto.

Líder.	Evidenciada por líder, liderazgo en equipo, liderando, mirada, manejo del silencio, tono, concepto de conflicto, conflicto en la vida cotidiana, solución de conflicto, concepto de ira, expresar la ira, entender la ira, manejar la ira, violencia familiar, concepto de violencia, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia y consejo al abusado.
Voluntario.	Evidenciada por comunicación en un socio voluntario, escucha en un voluntario, consejero socio, gestionando el tiempo, solución de problemas, consecuencias eficaces, concepto de salud mental, concepto de estrés, manejando el estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, portafolio y proyecto.

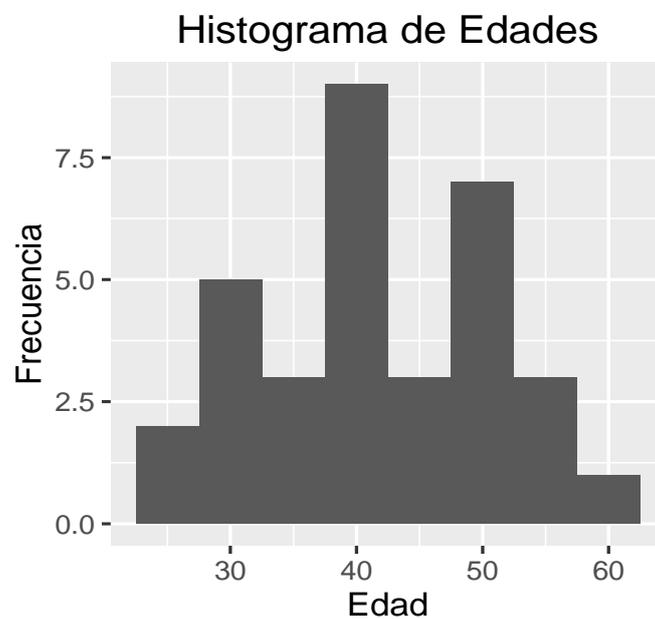
Procedimiento de recolección de Información. Los datos fueron recogidos individualmente. El tiempo promedio de administración de la batería fue de 1 hora con 56 minutos.

Información Demográfica

Cerca de la mitad de los socios son profesores los demás son representantes o autoridades de la comunidad de diversas entidades públicas de la comunidad. A continuación, se presenta la composición de la muestra según Género (39% Femenino y 61% Masculino), Edad ($M = 42.94$, $DE = 8.16$). Región (Amazonas 33%, Lambayeque 36% y Junín 30%). Condición (52% Experimental y control 42%). Provincia (Luya 6%, Bagua 27%, Lambayeque 36% y Jauja 30%). Comunidades (Trita 6%, Bagua capital 9%, Bagua grande 18%, Morrope 9%, Tongorrape 9%, Motupe 18%, Acolla 12%, Paca 6% y Marco 12%) y por último Nivel de instrucción (Primaria 6%, secundaria 9% y superior 85%).

Gráfico N°15**Distribución de la muestra según género en Socios.**

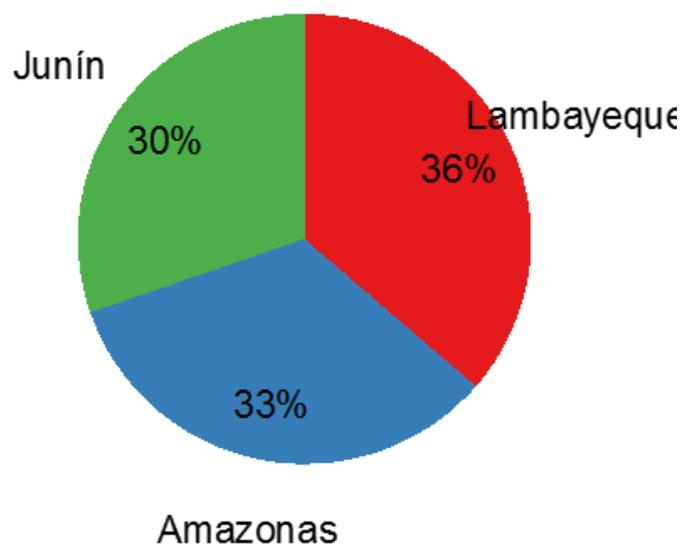
En el **Gráfico N°15** se muestra la distribución de frecuencias de los socios participantes por género, la mayoría de los participantes son de género femenino (61%) y la minoría de género masculino (39%).

Figura N°50**Distribución de la muestra según edad en Socios.**

En el **Figura N°50** se presenta la distribución de los socios participantes por edad. Los socios poseen entre 23 a 59 años de edad, el promedio es de 42.94 (M) años de edad. La desviación estándar es de 8.16 (DS). Representado en la ecuación de ($M = 42.94, DE = 8.16$).

Gráfico N°16

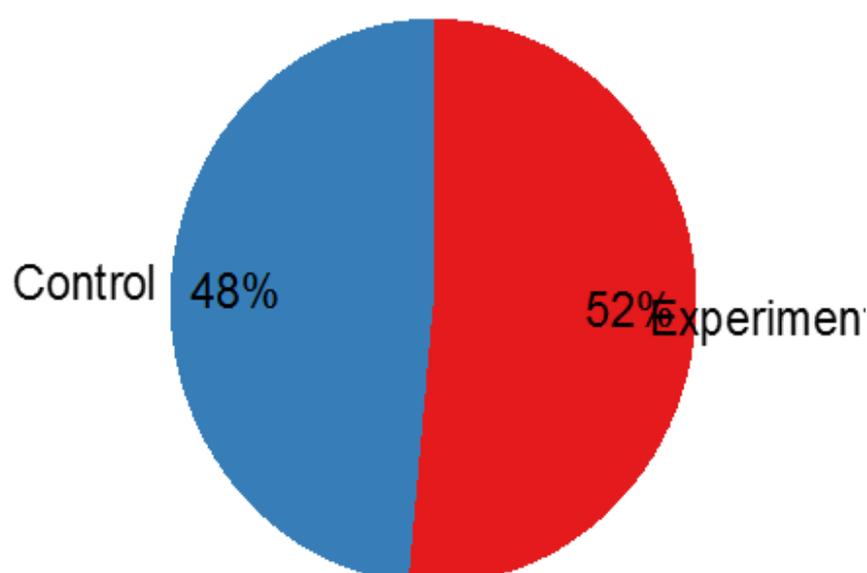
Distribución de la muestra según Región Amazonas, Lambayeque y Junín, en Socios.



En el **Gráfico N°16** se presenta la distribución de la muestra de los Socios por Región de estudio. La frecuencia más alta se encuentra en la región Lambayeque con 36% de socios participantes, le sigue la Región de Amazonas con 33% socios participantes y finalmente la Región Junín con 30% de socios participantes.

Gráfico N°17

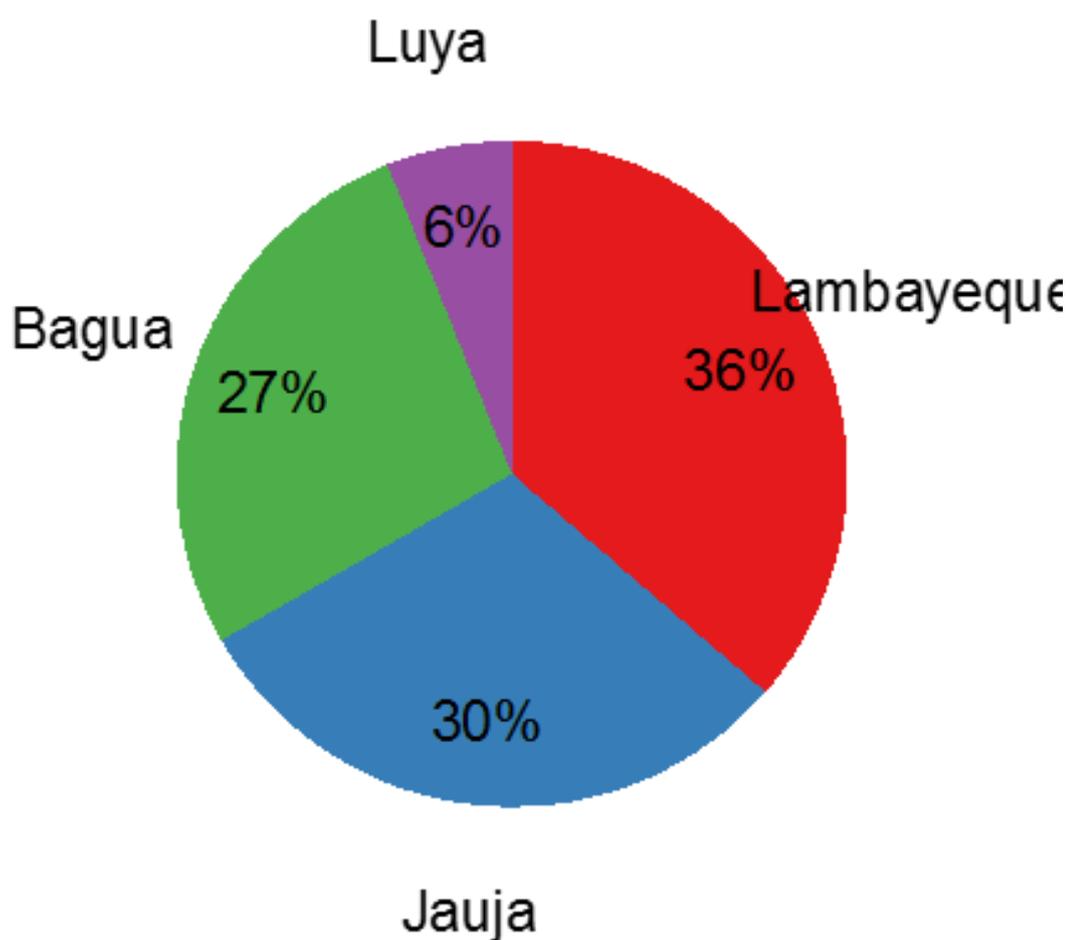
Distribución de la muestra según Condición de Grupo Experimental y Control de los Socios.



En el **Gráfico N°17** se presenta la distribución de la muestra por condición de grupo experimental y control. La frecuencia más alta se encuentra en la condición de grupo experimental 52% del total de socios participantes, frente a la distribución del grupo control que presenta un 48% de socios participantes. Importante resaltar que de las 9 comunidades trabajadas 6 son experimentales y 3 son de control.

Gráfico N°18

Distribución de la muestra según Provincia Bagua, Luya, Lambayeque y Jauja en Socios

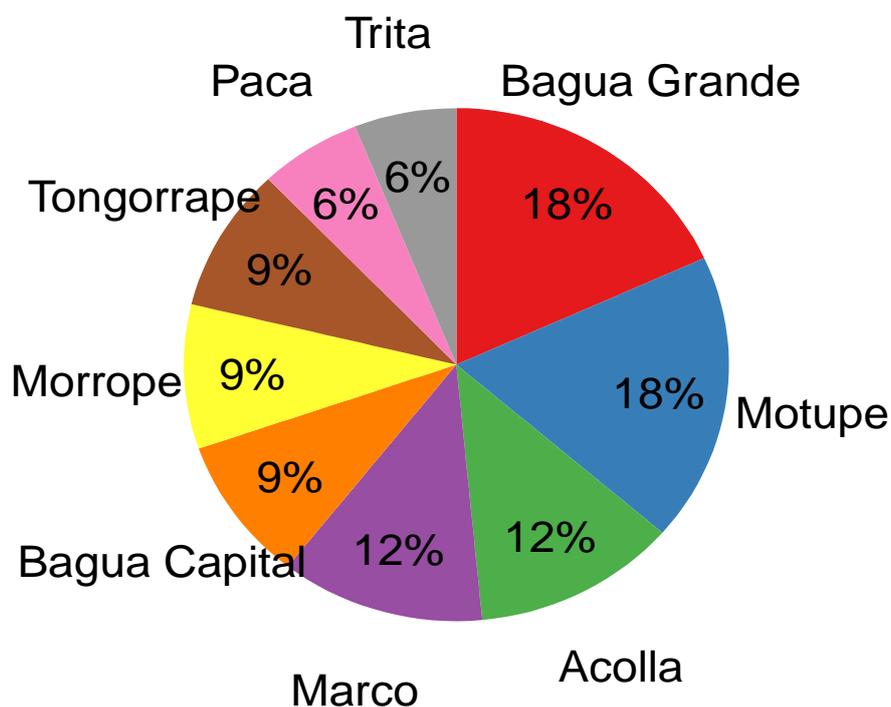


En el **Gráfico N°18** se presenta la distribución de la muestra de los Socios por provincia de estudio. La frecuencia más alta se encuentra en la región Lambayeque con 36% de socios participantes, le sigue la provincia de Jauja con 30% socios participantes,

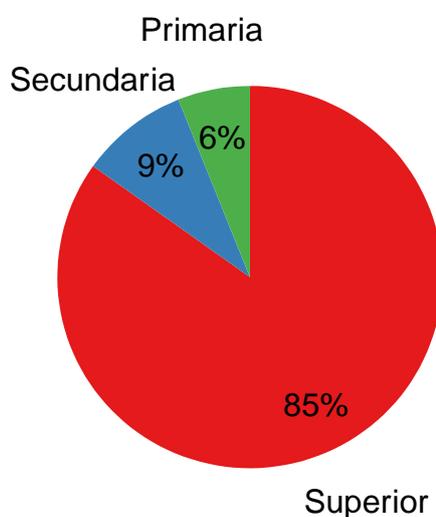
luego la provincia de Bagua con 27% y finalmente la provincia de Luya con 6% de socios participantes.

Gráfico N°19

Distribución de la muestra de Socios según Distritos.



En el **Gráfico N°19** se presenta la distribución de la muestra por distrito de estudio. La frecuencia más alta de socios se encuentra en Distrito de Bagua grande y el de Motupe con 18%, le sigue Bagua capital, Morrope y Tongorrape con 9%, luego Marco y Acolla con un 12% y por último los distritos de Trita y Paca ambas con un 6%.

Gráfico N°20**Distribución de la muestra según Nivel de Educación en Socios**

En el **Gráfico N°20** se presenta la distribución de la muestra por nivel de educación alcanzado. La frecuencia más alta se observa en el nivel de educación Superior con un 85% de socios participantes, le sigue el nivel de educación secundaria con un 9% de socios participantes y finalmente el nivel de educación Primaria con un 6% de socios participantes.

Análisis psicométrico de los Socios.

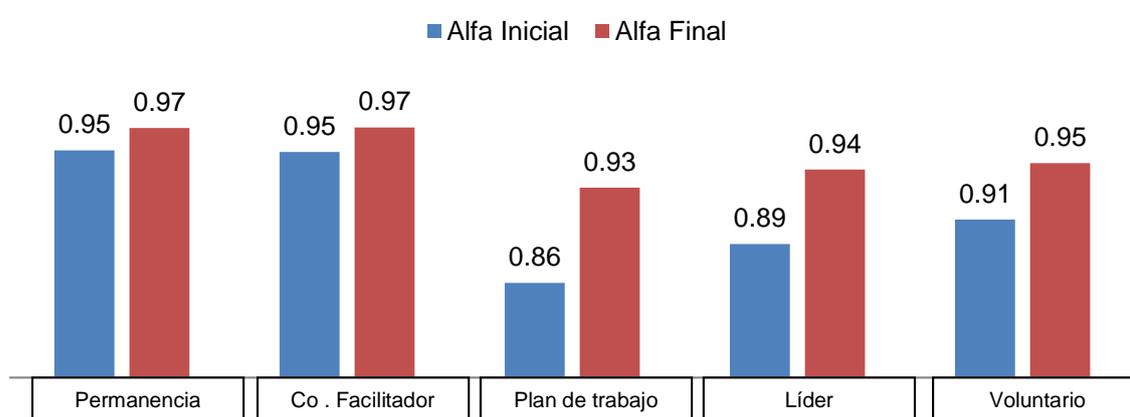
La confiabilidad es la propiedad de un test que implica que la medición es consistente consigo misma o estable en el tiempo. La manera más común de evaluar la confiabilidad de una prueba es el alfa de Cronbach, que es un estadístico que varía entre el 0 y el 1. Este estadístico se calcula en base a las correlaciones entre los ítems. Valores más elevados de alfa significan que los ítems de la prueba son consistentes

entre sí (i.e. Que hay correlaciones positivas y altas entre ellos), lo cual implica que la prueba está midiendo uno y solo un constructo, es decir, que la prueba es unidimensional. Todo esto sirve para evaluar la calidad y el error de medición de la prueba. Mientras más alto sea alfa, menor será el error estándar de medición.

Se analizaron los alfas ordinales (Gadermann, Guhn, & Zumbo, 2012), basados en correlaciones policóricas o tetracóricas, las apropiadas para datos ordinales o dicotómicos respectivamente. Fue importante usar este tipo de correlaciones debido a que los alfas basados en correlaciones de Pearson para datos ordinales suelen estar sesgados. Se analizaron los alfas de cada una de las variables, y se eliminaron los ítems con correlaciones ítem test corregidas menores a .3, de acuerdo a lineamientos estándar en la literatura psicométrica (Field, 2009; Field, Miles, & Field, 2012).

A continuación, se presentan las alfas de las escalas finales en este contexto, escala significa conjunto de ítems, cada escala está compuesta por los ítems que representan a cada uno de los cinco constructos de interés finales y los ítems eliminados de cada escala.

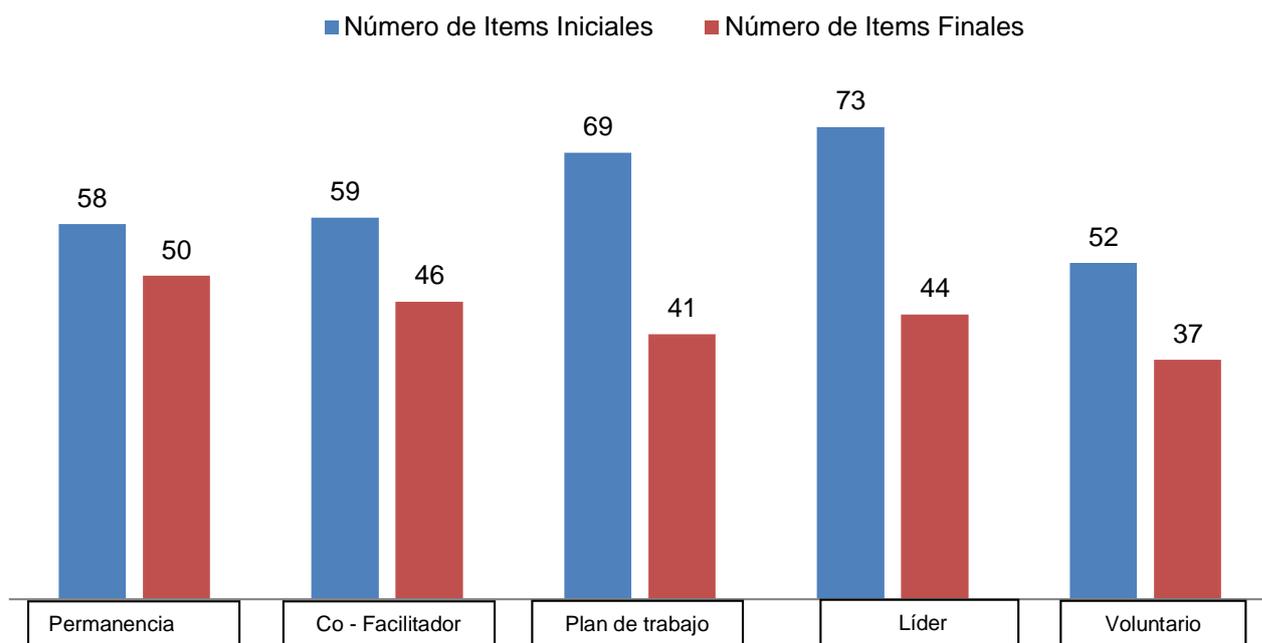
Figura N° 51 Alfas ordinales de las 5 escalas de Socios



En la **Figura N°51** las alfas de todas las escalas son lo suficientemente altas. La confiabilidad más baja se da en la escala de plan de trabajo, mientras que la más alta en la escala de permanencia y co - facilitador. Sin embargo, algunos ítems tuvieron bajas correlaciones con el total o incluso correlaciones negativas, lo cual implica que no capturan adecuadamente el constructo, por lo que tuvieron que ser eliminados.

La siguiente figura muestra como cambió la extensión de las pruebas producto de los ítems que fueron eliminados para mejorar la confiabilidad de los instrumentos.

Figura N°52 Número de ítems de las 5 escalas de Socios



En la **Figura N°52**, debido a la existencia de ítems con correlaciones demasiado bajas (incluso negativas), en todas las escalas fue necesario eliminar ítems que no estaban suficientemente relacionadas con el constructo. Se inició la prueba con 311 ítems y se finalizó con 218 ítems, de la Escala del Socio Líder respectivamente. Se eliminaron 93 ítems.

A continuación, se presentan los ítems que tuvieron correlaciones ítem test por debajo del 0.3 razón por la cual fueron retirados del instrumento.

Tabla N°7 Relación de ítems eliminados en la Batería del Socio Líder.

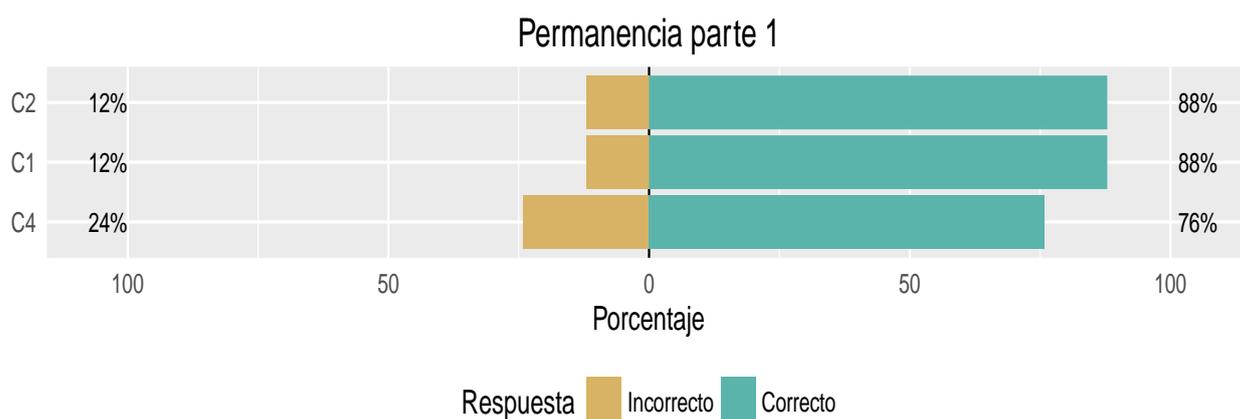
Permanencia	Co-Facilitador	Plan de Trabajo		Líder		Voluntario
C3	E54	C9	I19	C22	E164	I31
C5	E58	C11	I20	C25	E168	I32
C6	E61	C13	I23	C26	E170	I33
C7	E62	C14	I24	C27	E171	I36
C8	E66	C15	I26	C29	E175	I38
E12	E70	C16	I29	C30	E177	I40
E33	E86	C18	E116	C32	E188	I41
E45	E87	I3	E117	E139	E189	I43
	E88	I4	E121	E145	E191	I44
	E89	I11	E123	E147	E192	I45
	E95	I13	E127	E148	E193	I46
	E97	I14	E129	E150	E194	I49
	E101	I16	E132	E153	E196	I53
		I17		E154	E198	I54
		I18		E156		E222

Análisis descriptivo de ítems.

A continuación, se presentan las descripciones de los ítems de las escalas. En este contexto, escala significa conjunto de ítems que conforman las 5 variables de medida. Cada escala está compuesta por los ítems que representan a cada uno de los 5 constructos de interés. Para las preguntas de tipo Likert se presentan barras apiladas, en las que se muestra el porcentaje de personas que contesta a favor (en verde), neutral (en gris), o en contra (en mostaza) de la aseveración. Mientras más predomine el verde para un ítem, más adecuado es el porcentaje de respuestas para ese ítem. Se muestra,

en la parte superior el nombre de la variable, y en el eje vertical, se presentan todos los ítems. La letra inicial denomina el instrumento (C – cuestionario, E – Escala, I – Inventario), y esta seguida del número de ítem.

Figura N°53 Ítems de la variable PERMANENCIA. Cuestionario de Socios - Parte 1.

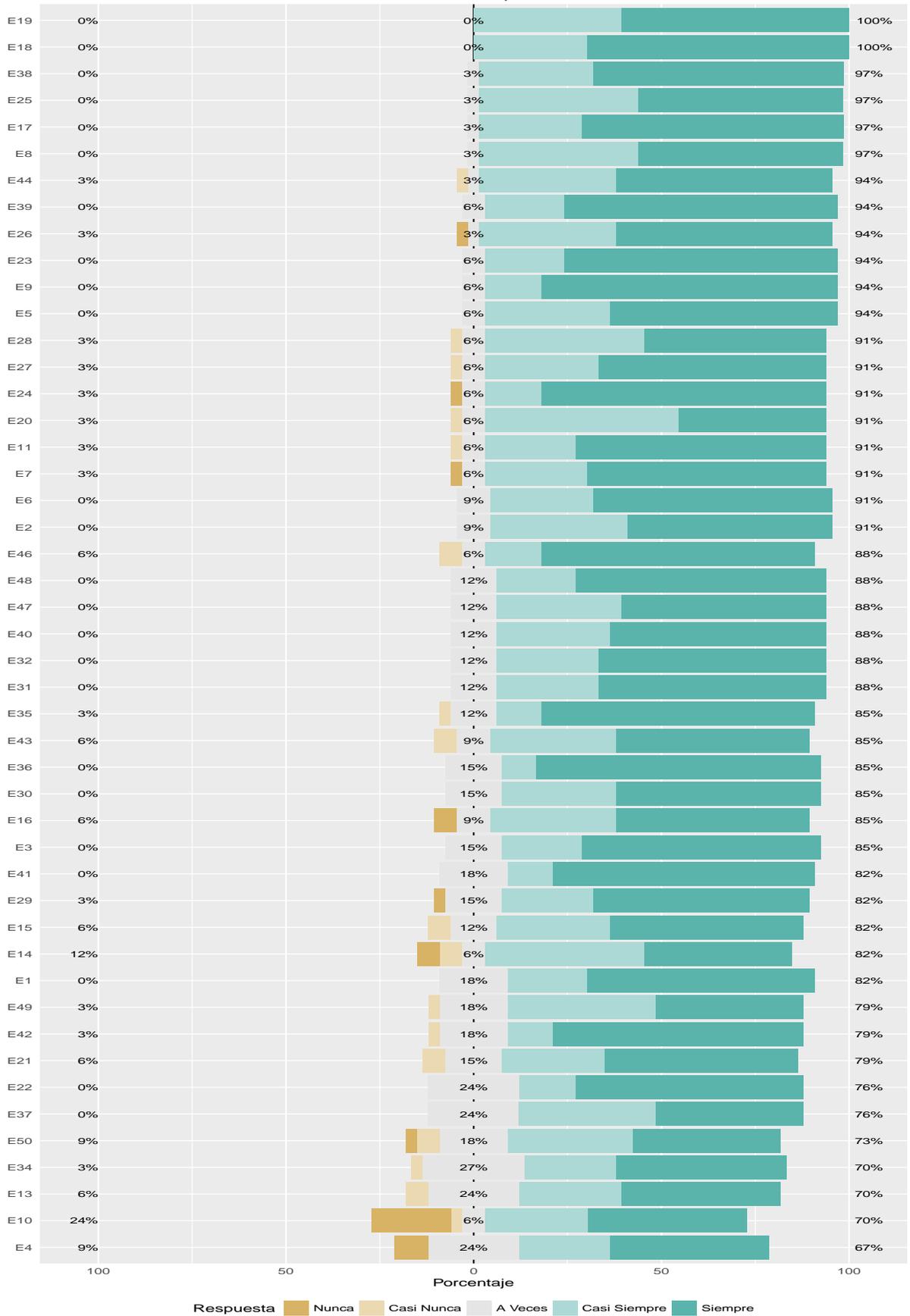


En la **Figura N°53** se presenta la descripción de los ítems de la variable Permanencia en el instrumento del cuestionario del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en Definición de metas C2, C1 ambos con un (88%) y C4 (76%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos los obtiene en la misma dimensión en el ítem C4 (24%), respectivamente.

Figura N°54 Ítems de la variable PERMANENCIA. Escala de Socios - Parte 2.

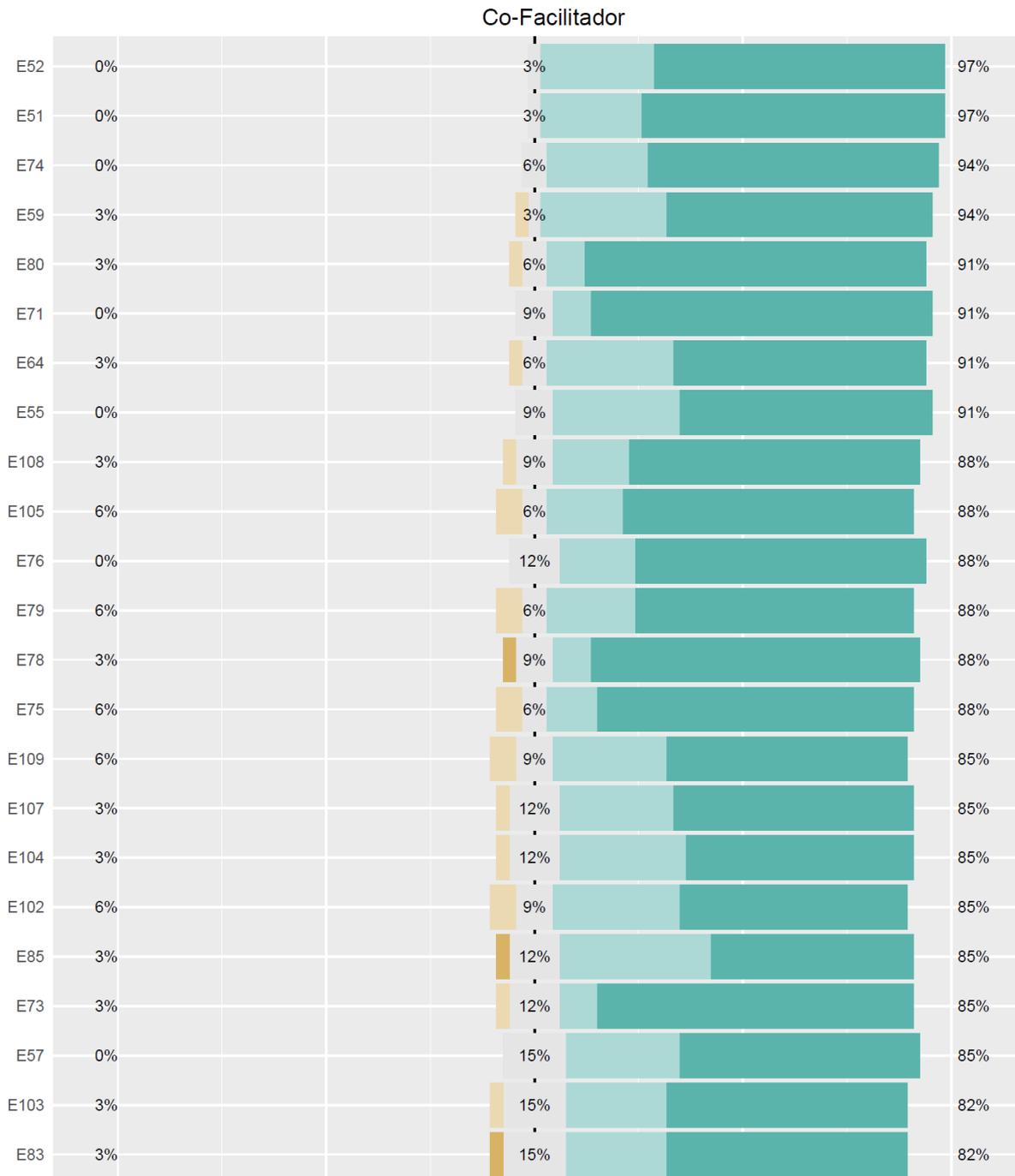
En la **Figura N°54** se presenta la segunda descripción de los ítems de la variable Permanencia en el instrumento Escala del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en Ambiente familiar E25 (97%), E26 (94%), E27 y E28 con 91% y E29 (82%); Confianza E8 (97%), E5 (94%) E7 y E6 con 91%; Migración y familia E38 (97%), E39 (94%), E40 (88%), E36 (85%) y E41 (82%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en la dimensión de Concepto de valor en E10 (24%), respectivamente.

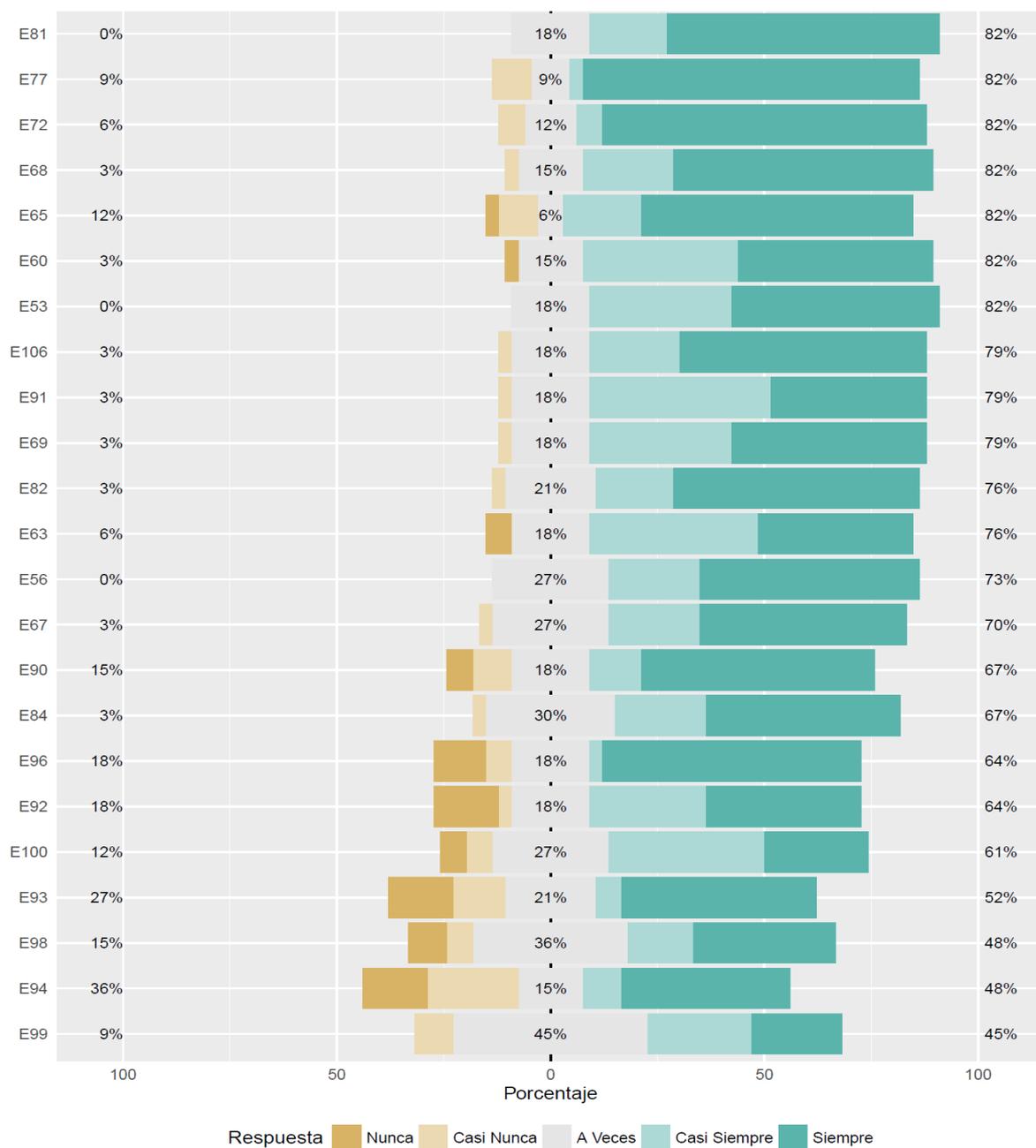
Permanencia parte 2



Respuesta ■ Nunca ■ Casi Nunca ■ A Veces ■ Casi Siempre ■ Siempre

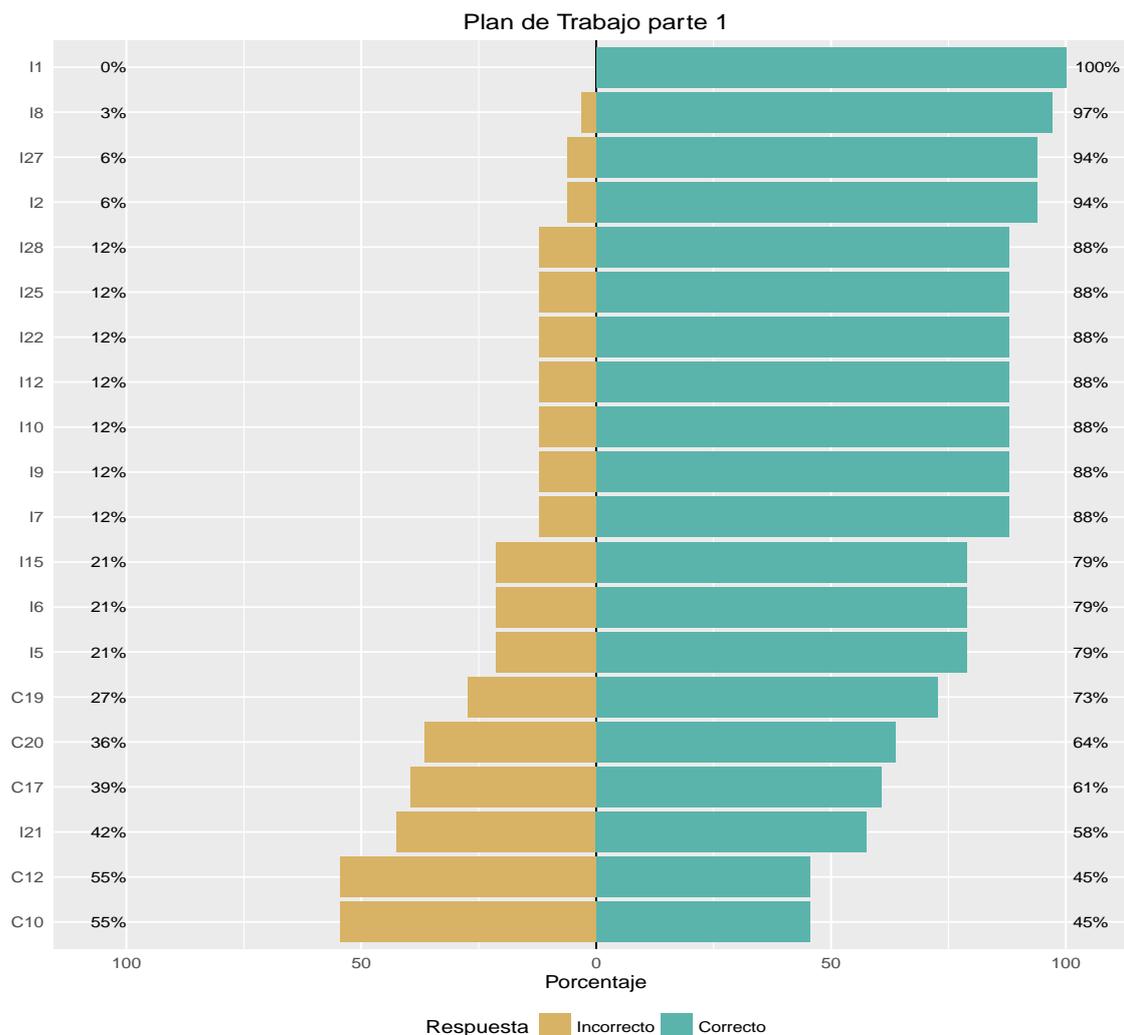
Figura N°55 Ítems de la variable CO-FACILITADOR. Escala de Socios





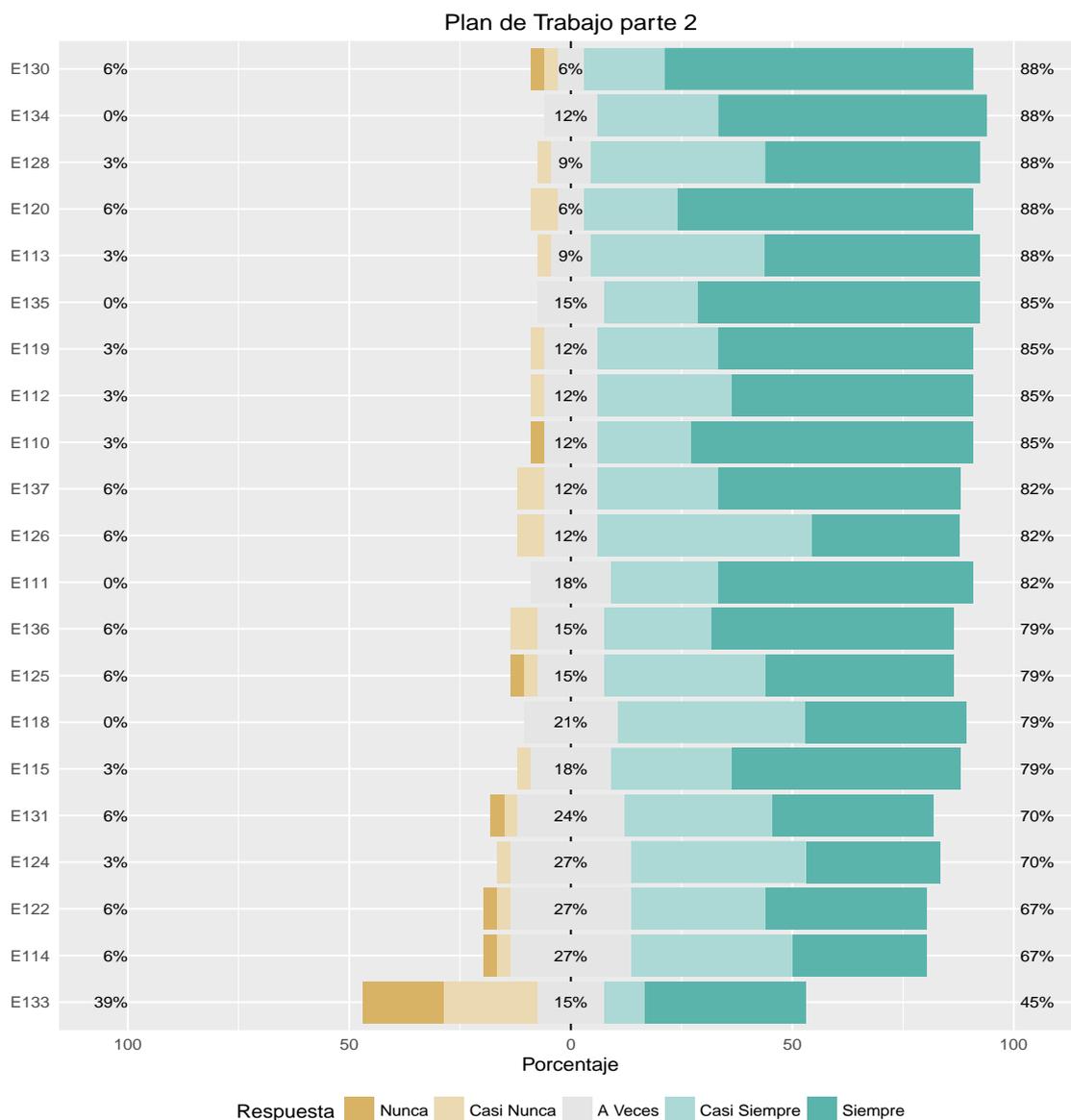
En la **Figura N°55** se presenta la descripción de los ítems de la variable Co-facilitador en el instrumento Escala del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en las sub – variables de Comunicación E52 y E51 con 97%, E53 (82%); Derecho E74 (94%), E71 (91%), E76 y E75 con 88%, E73 (85%), E72 (82%); Deberes E80 (91%), E79 y E78 (88%), E77 y E81 con 82%, Tipos de padres E105 (88%), E104 y E102 con 85%, E103 (82%), Expectativas E108 (88%), E109 y E107 con 85%, E106 (79%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de Castigo en E94 (36%) y E96 (18%), Concepto de disciplina en E 93 (27%), E92 (18%) y E90 (15%), respectivamente.

Figura N°56 Ítems de la variable PLAN DE TRABAJO. Inventario y cuestionario de Socios - Parte 1.



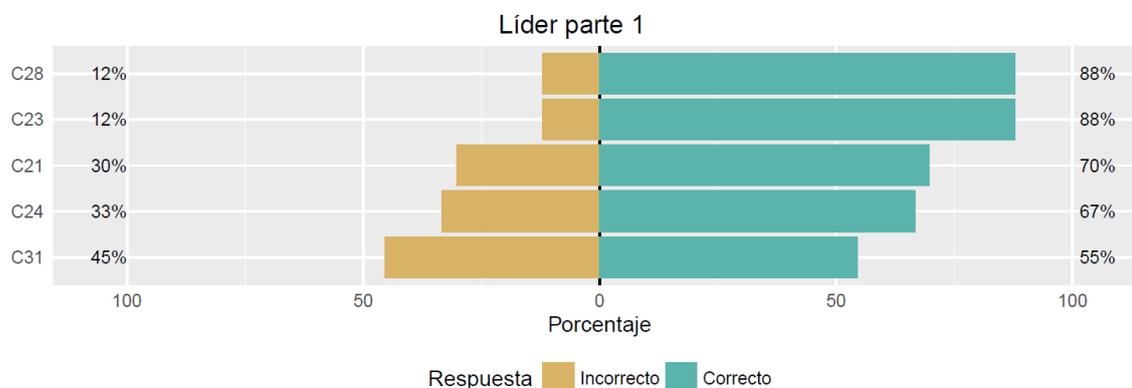
En la **Figura N°56** se presenta la descripción de los ítems de la variable Plan de Trabajo, en los instrumentos Inventario y Cuestionario del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en las sub – variables de Toma de decisiones I1 (100%), I2 (94%) y I5 (79%); Concepto de sano en I8 (97%), I9 y I7 con 88%, I6 (79%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de Definición de metas en C10 y C12 con 55%, Ciclo del proyecto en C20 (36%), C17 (39%) y C19 (27%), respectivamente.

Figura N°57 Ítems de la variable PLAN DE TRABAJO. Escala de Socios - Parte 2.



En la **Figura N°57** se presenta la segunda descripción de los ítems de la variable Plan de Trabajo, en el instrumento Escala del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en compromiso a largo plazo E113 (88%), E112 y E110 con 85% y E11 (82%); Emergencias y familia E134 (88%), E135 (85%) E137 (82%) y E136 con (79%); Concepto de adolescencia E120 (88%), E119 (85%) y E118 (79%); Valores en la adolescencia E128(88%) y E126 con (82%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en la dimensión de Mitos y hechos de la adolescencia en E133 (39%), respectivamente.

Figura N°58 Ítems de la variable LÍDER. Cuestionario de Socios - Parte 1.



En la **Figura N°58** se presenta la descripción de los ítems de la variable Líder, en el instrumento del cuestionario del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en Liderazgo en equipo C28 y C23 ambos con un 88%. Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos los obtiene en la sub - variable liderando en el ítem C31 (55%), respectivamente.

Figura N°59 Ítems de la variable LÍDER. Escala de Socios - Parte 2.

En la **Figura N°59** se presenta la segunda descripción de los ítems de Líder en el instrumento Escala del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en las sub – variables de Concepto de violencia E183 (91%) y E182 (82%); Violencia familiar E179 (88%), E181 (85%), E178 (82%), y E180 con (79%); Solución de conflictos E159 (88%), E160 (82%), E161 (79%) y E158 (76%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de Concepto de violencia en E185 (36%) y E182 (12%), Expresar la ira en E167 (27%) y E166 (24%), Concepto de ira en E165 (27%) y E163 (18%), Ciclo de violencia en E186 (27%) y E187 (15%), respectivamente.

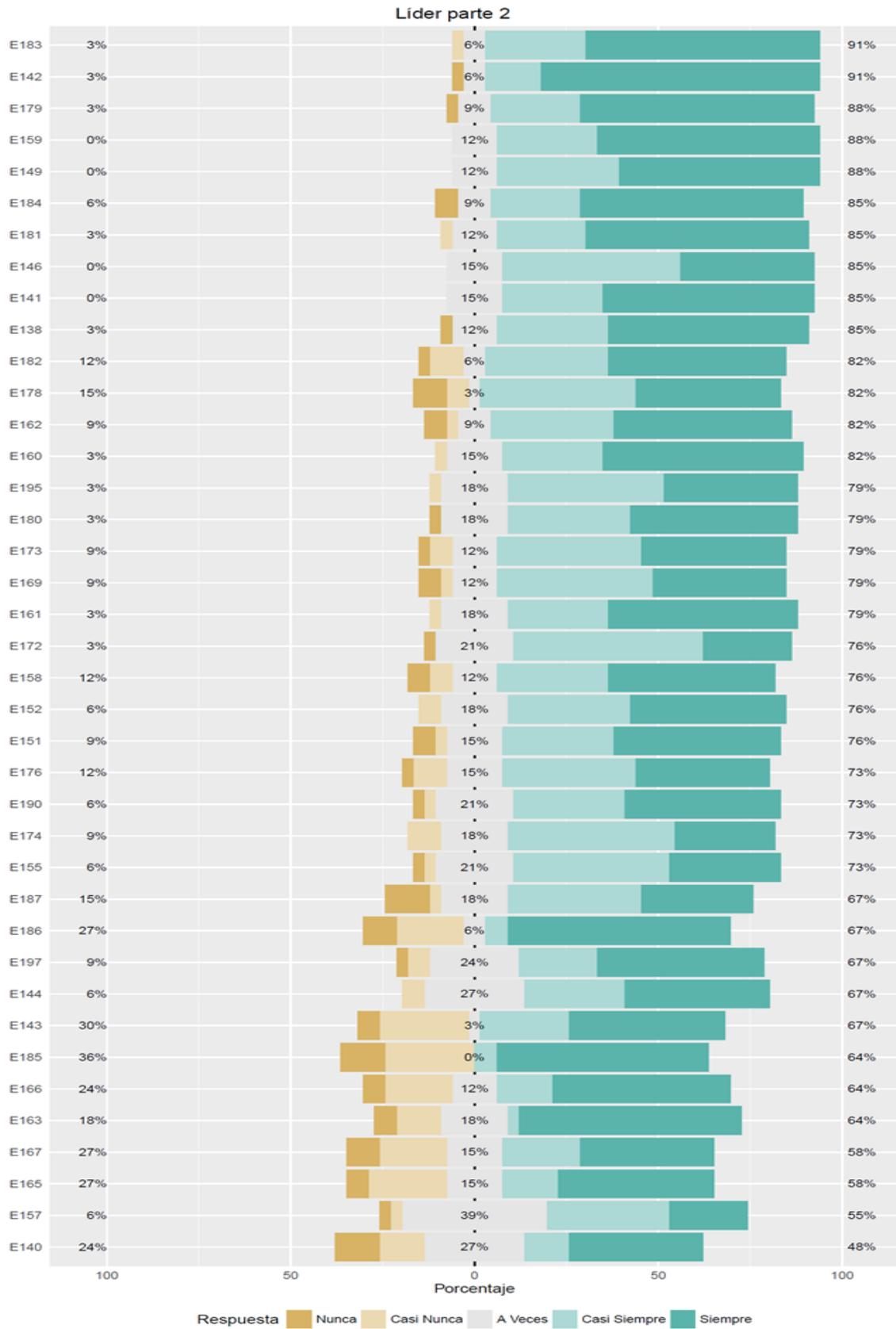
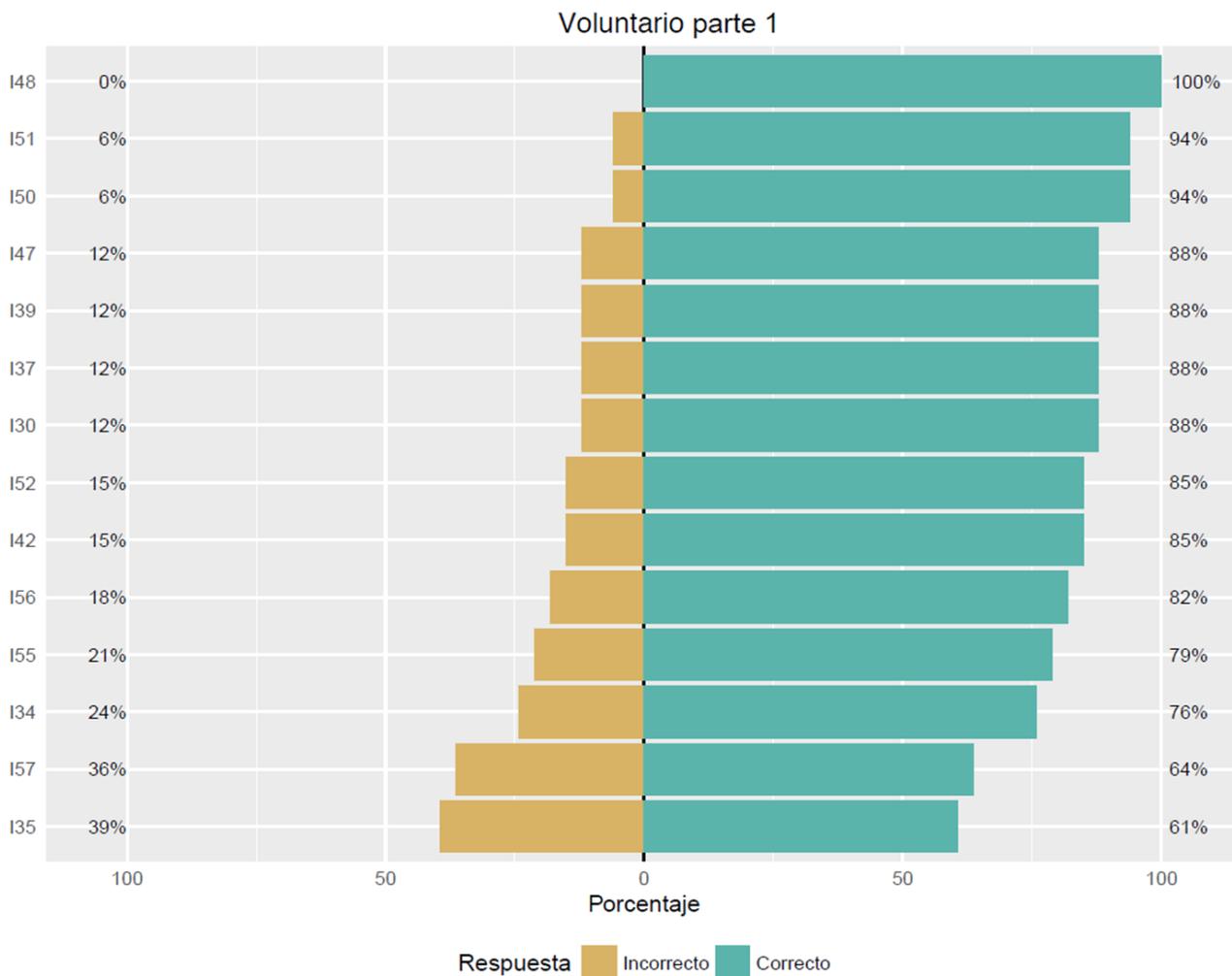
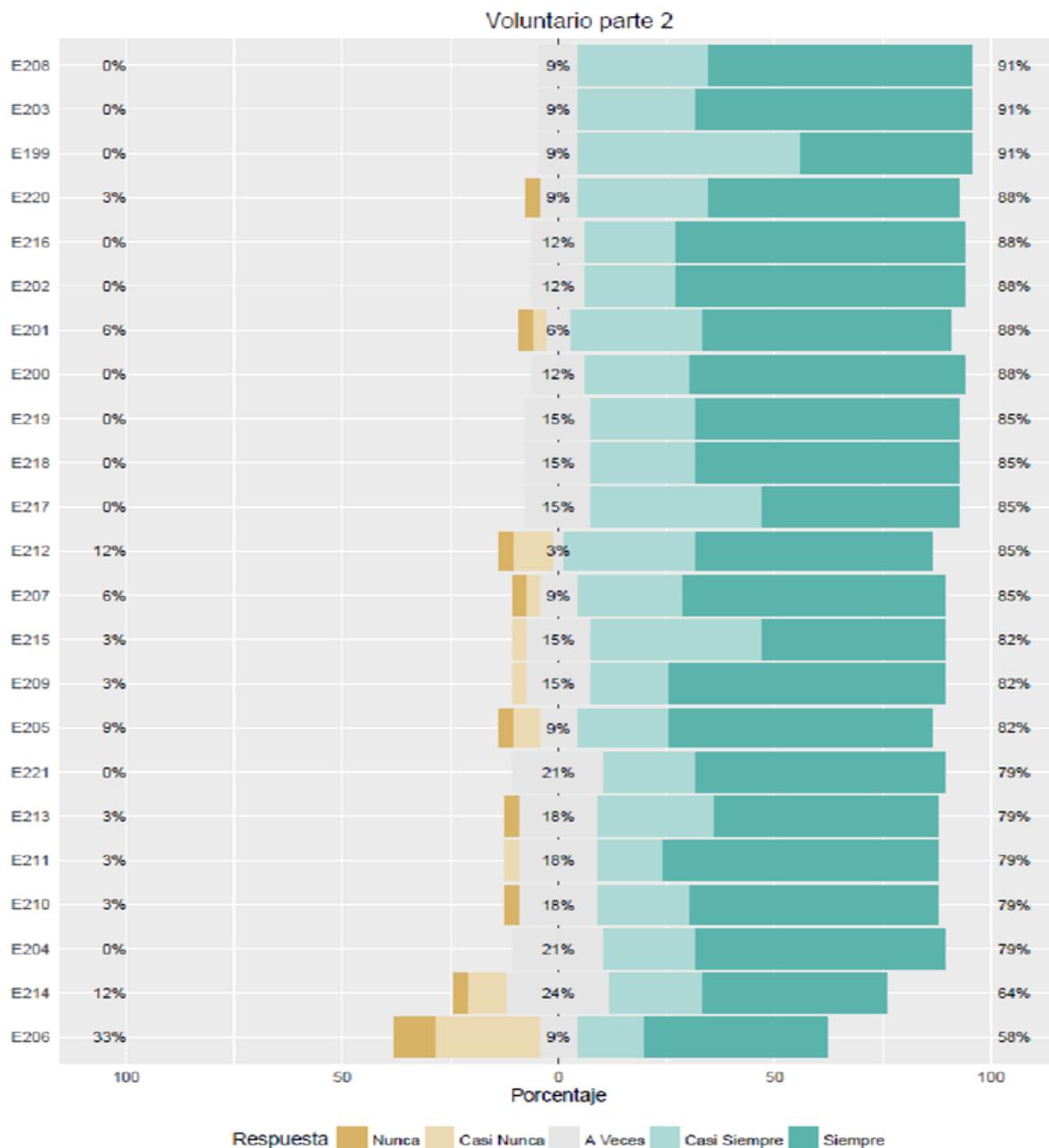


Figura N°60 Ítems de la variable VOLUNTARIO. Inventario de Socios - Parte 1.



En la Figura N°60 se presenta la descripción de los ítems de la variable Voluntario, en el instrumento Inventario del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en las sub – variables de Prevención del suicidio I48 (100%) y I47 (88%); Portafolio I50 Y I51 ambos con 94% y I52 (85%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de concepto de estrés en I35 (39%) y I34 (24%), Proyecto en I57 (36%), I55 (21%) y I56 (18%), respectivamente.

Figura N°61. Ítems de la variable VOLUNTARIO. Escala de Socios - Parte 2.



En la **Figura N°61** se presenta la segunda descripción de los ítems de la variable voluntario en el instrumento Escala del perfil del socio. Destacamos los porcentajes altos en las sub – variables de Comunicación en un socio voluntario en E199 (91%), E200, E201 y E202 con 88%; Consejero E208 (91%), E207 (85%), E209 (82%) y E210 (79%); Escucha de un voluntario E203 (91%), E205 (85%), y E204 (79%). Mientras que los porcentajes más altos en los puntajes más bajos, los obtiene en las dimensiones de Gestionando el tiempo en E214 y E212 ambos con 12%, respectivamente.

Interesantemente, en todas las variables hay una tendencia notoria a que predominen las respuestas correctas. Este hallazgo es sin duda extraño, dado que no es de esperar que se obtengan tan buenos resultados.

Figura N°62 Promedios sobre el desempeño de los Socios en la Batería del Socio Líder.

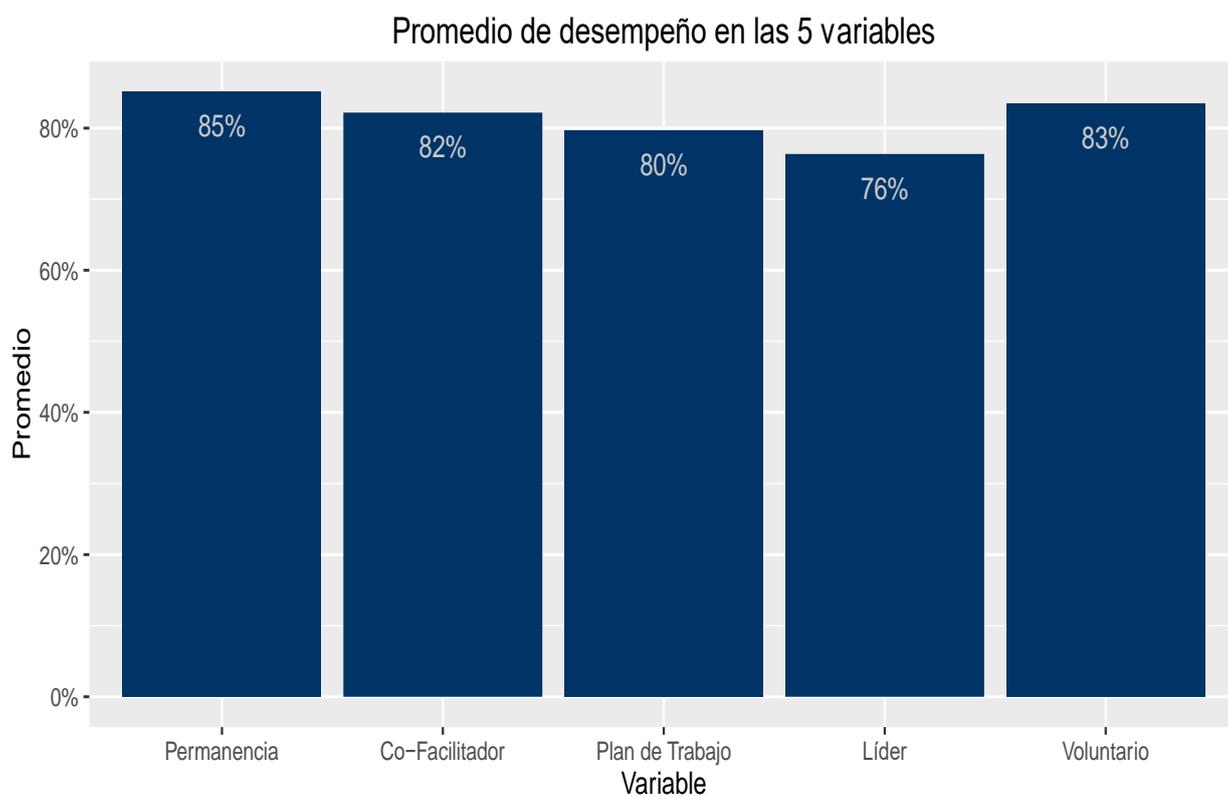
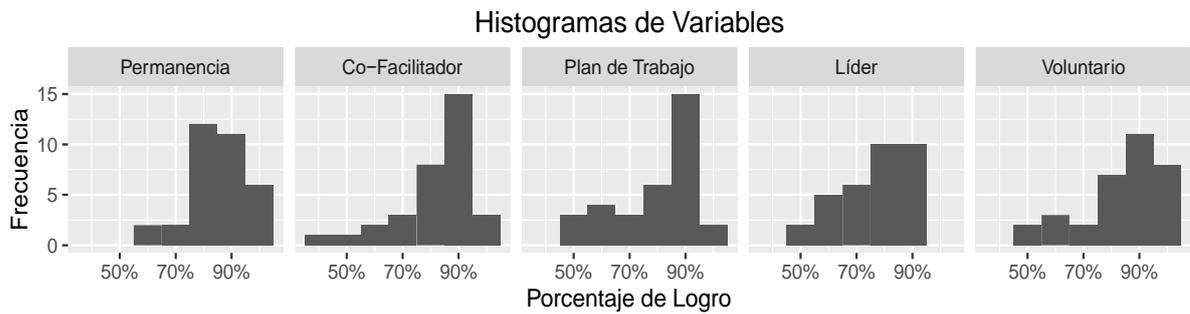


Figura N° 62. Se observa desempeño elevado en todas las variables, en todos los casos obteniendo puntajes considerablemente mejores de lo que obtendrían respondiendo al azar. Cabe destacar que existe menor desempeño en la variable líder y el mejor desempeño en la variable permanencia.

Figura N°63. Porcentaje de Logro de las Escalas de Socios.



De los histogramas, se puede apreciar que en muchos de los casos, se observa asimetría negativa (demasiada presencia de puntajes altos). Además, se observa que en algunos casos, existen varios sujetos que obtienen puntaje perfecto.

Análisis descriptivo de ítems de la Batería del Socio Líder comparando al grupo experimental y control.

Figura N°64. Comparación entre Grupos Experimental y Control Ítems de la variable PERMANENCIA cuestionario de Socios. Parte 1

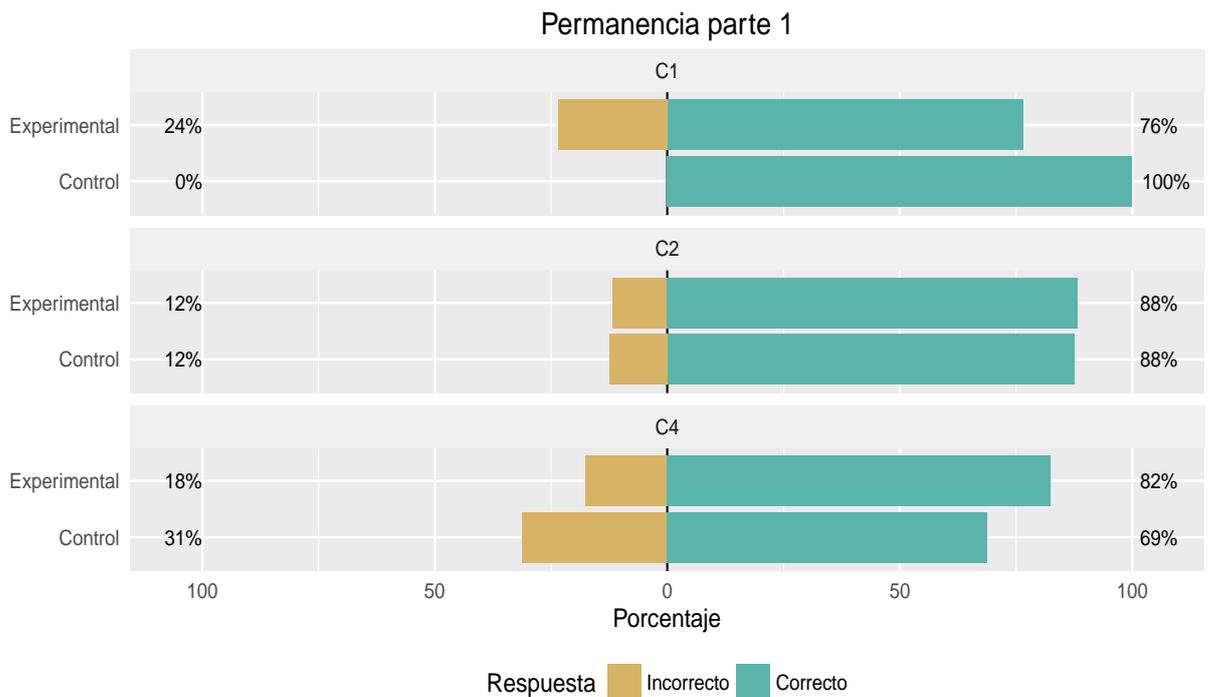
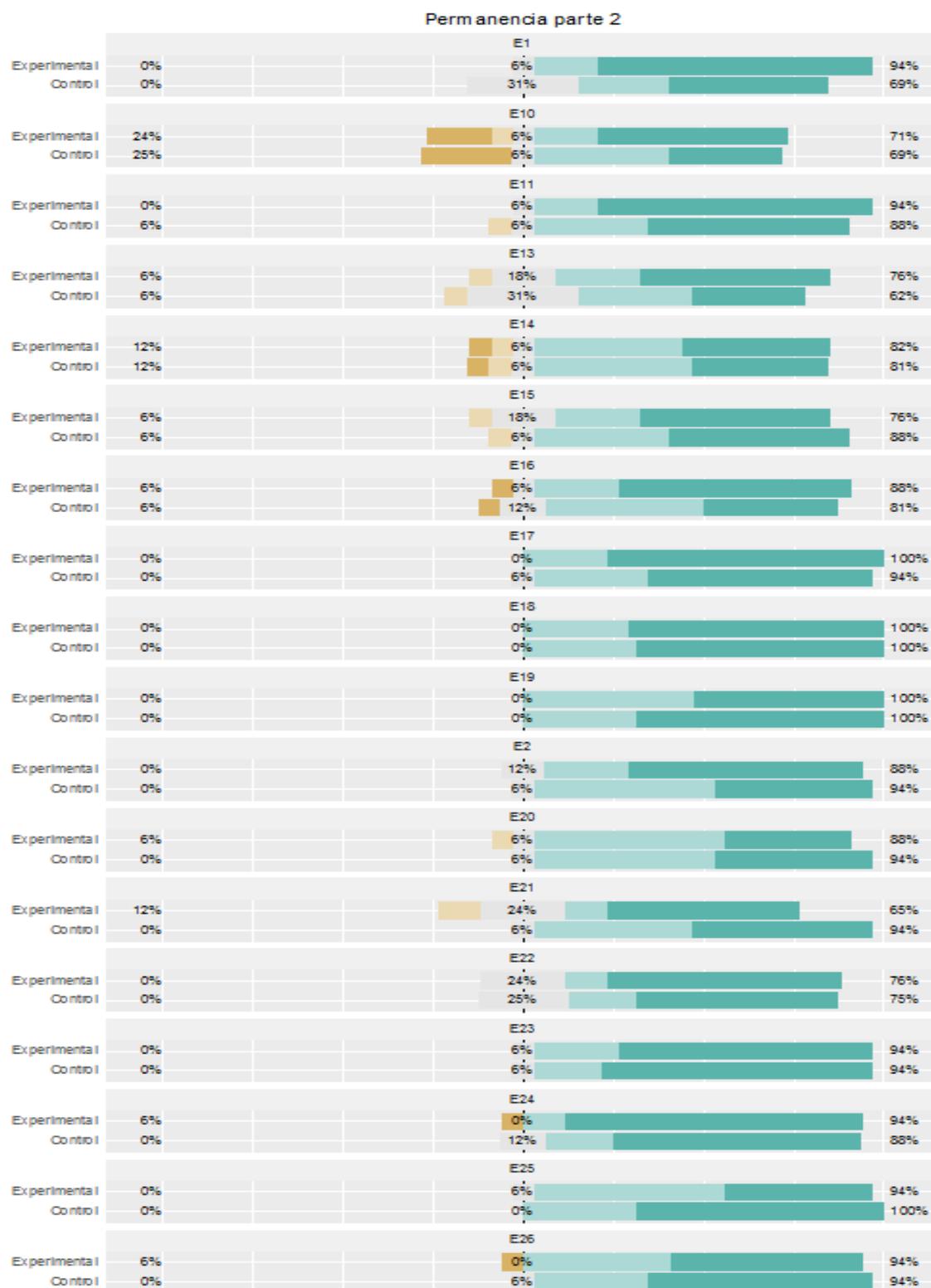
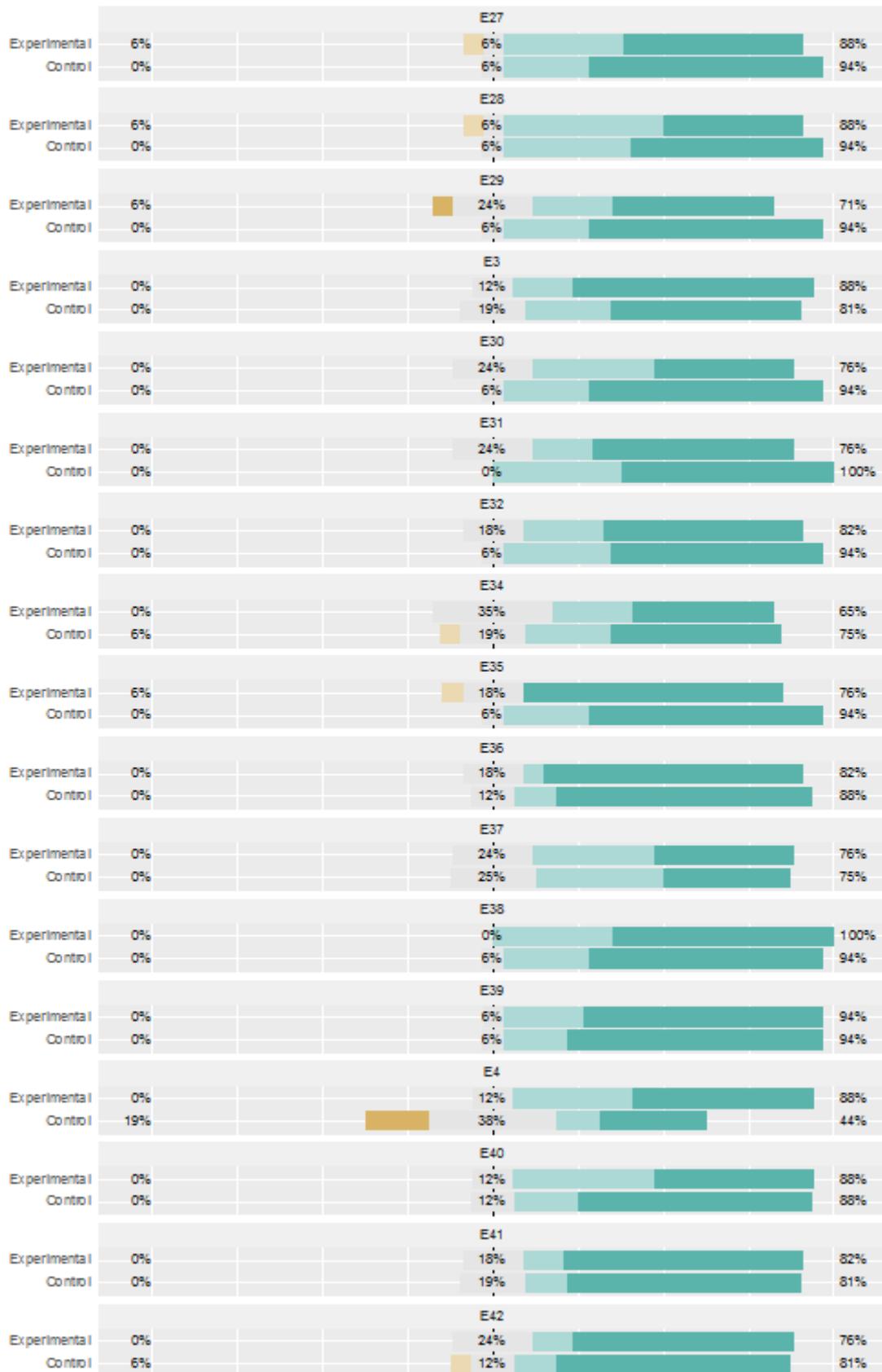
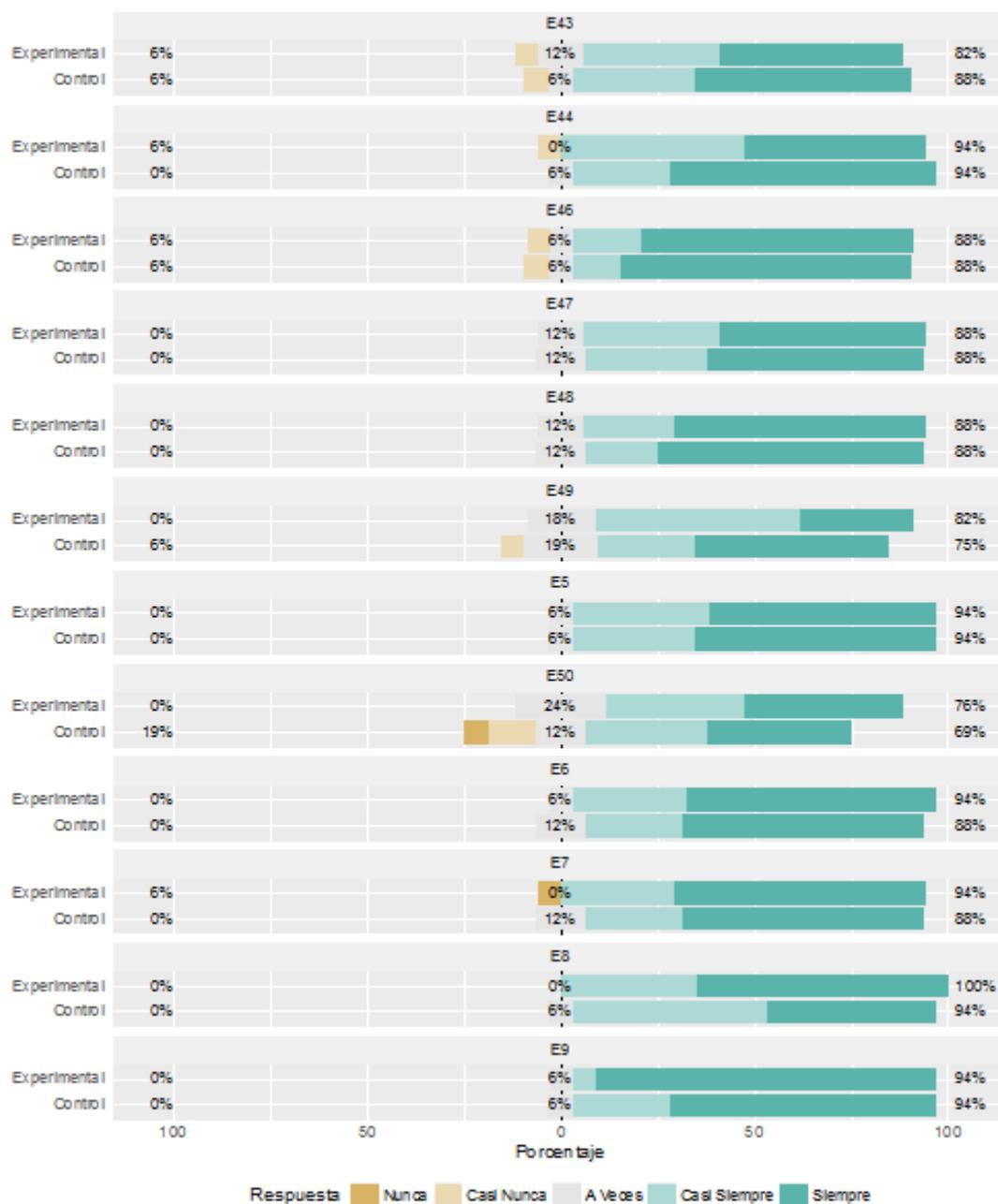


Figura N°65. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable PERMANENCIA escala de Socios - Parte 2.

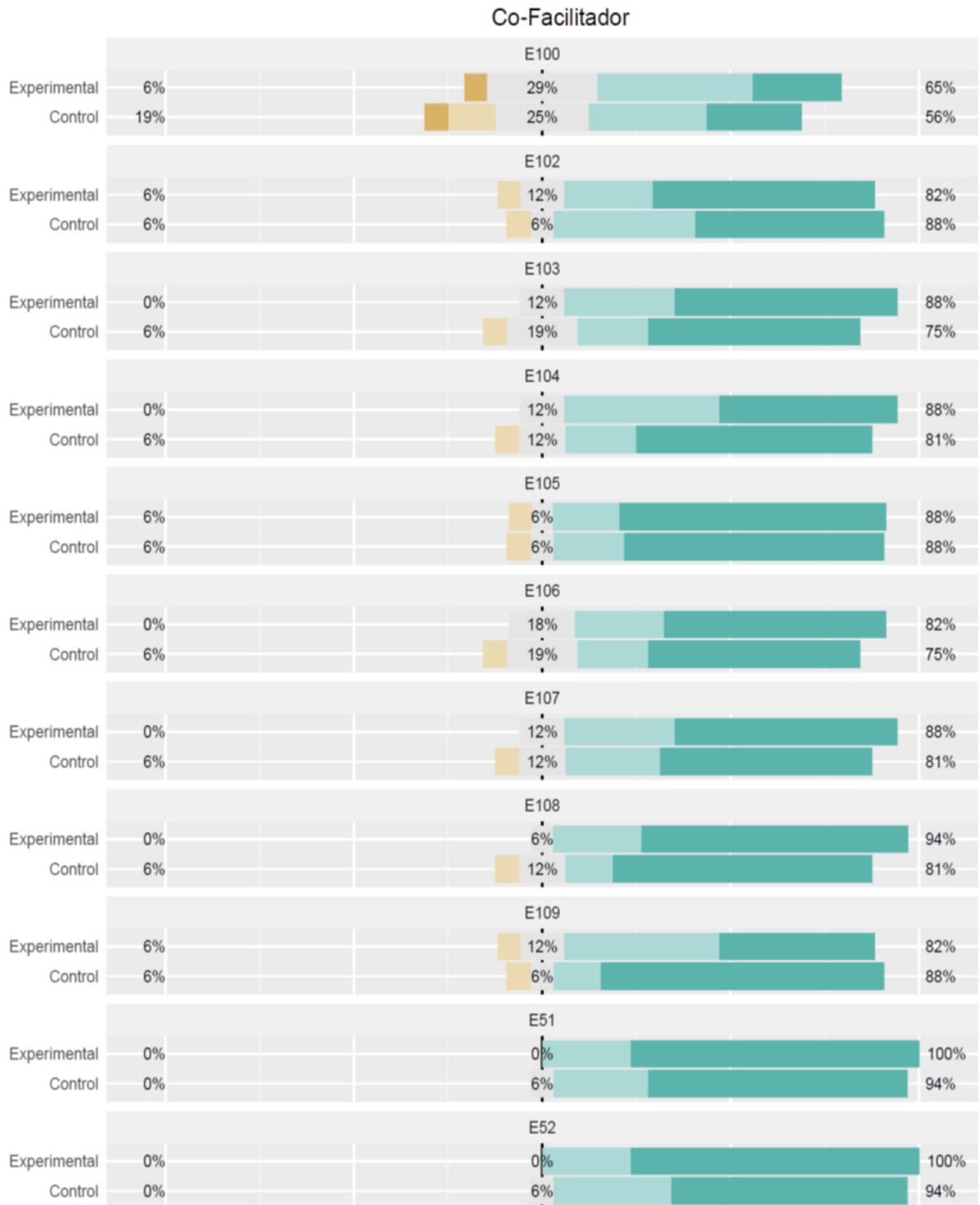


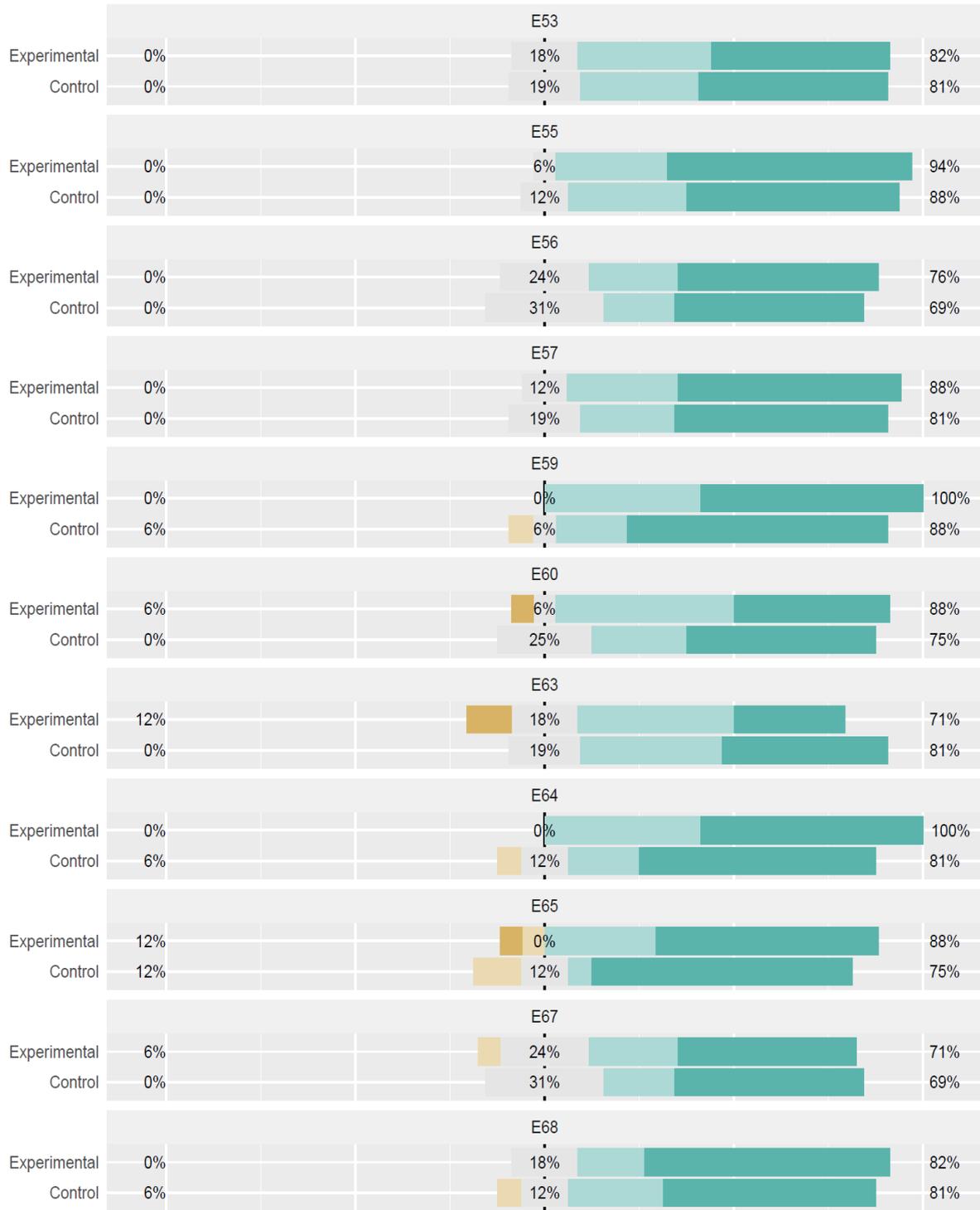


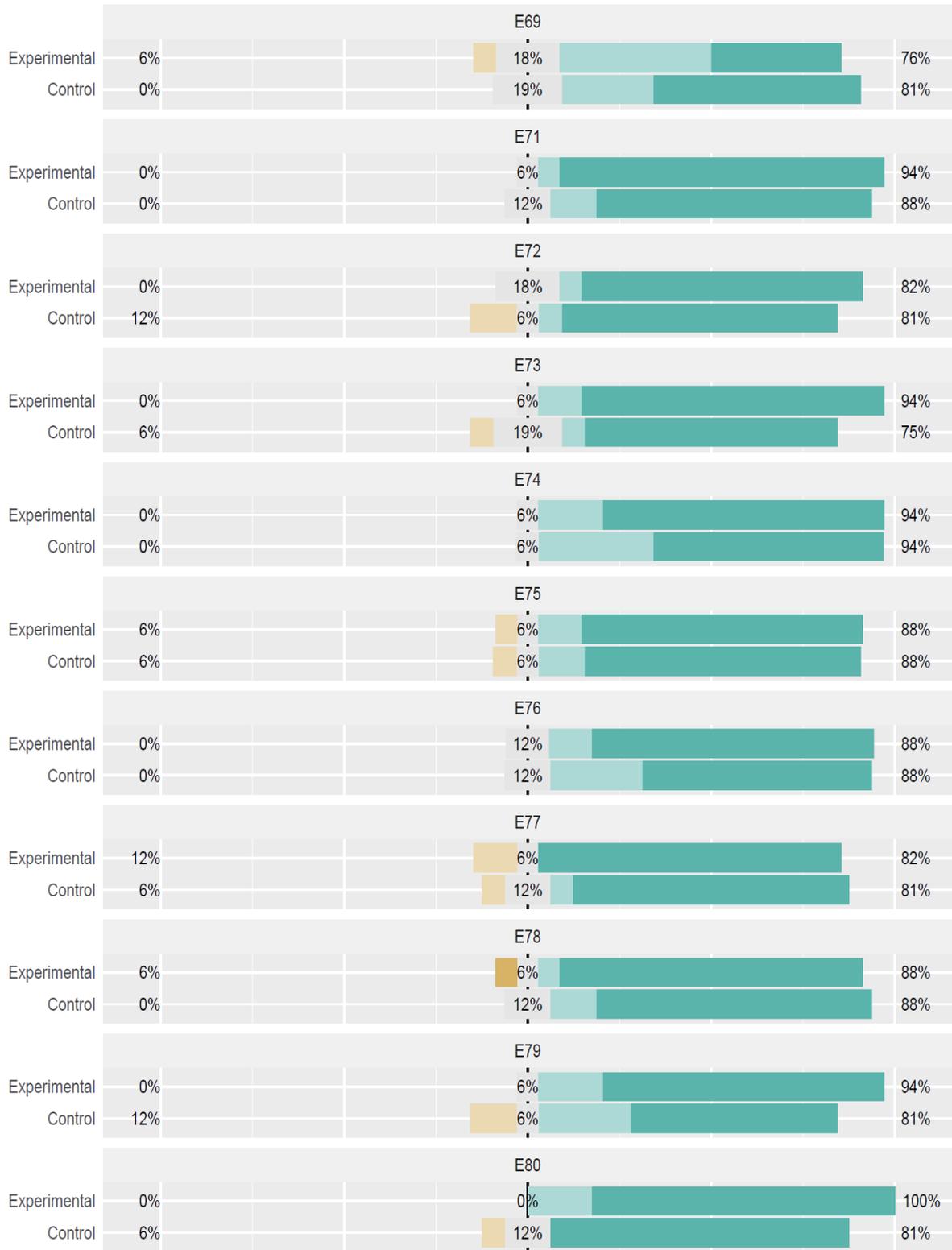


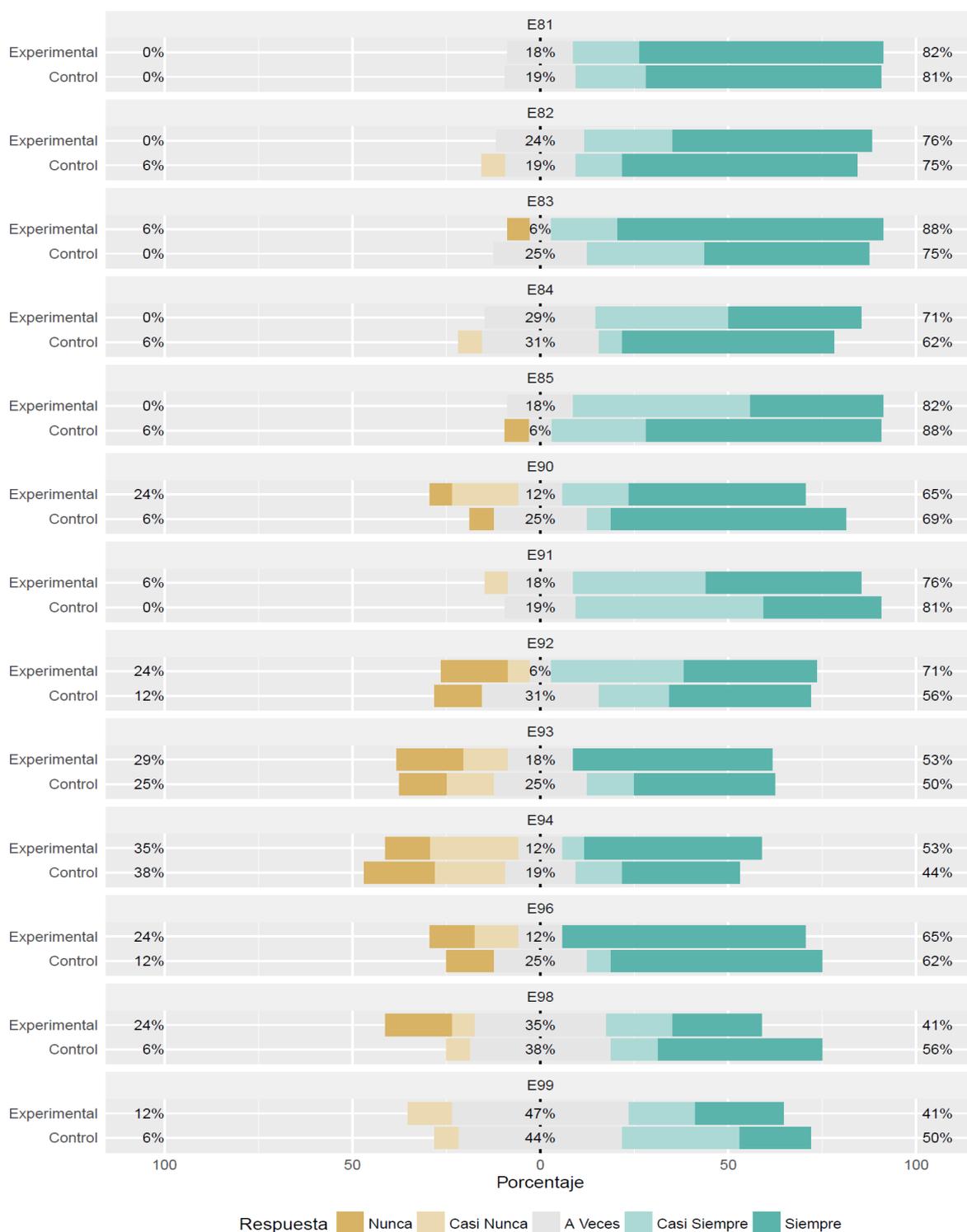
En la **Figura N°65**. La variable permanencia medida por un total de 50 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 20 ítems y el Grupo de Control (GC) en 17 ítems además de 13 ítems cuyos resultados fueron iguales. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 8 ítems y el GE 11 ítems, además de 31 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron iguales, respectivamente. Se puede observar que el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de permanencia.

Figura N°66. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable CO - FACILITADOR. Escala de Socios.







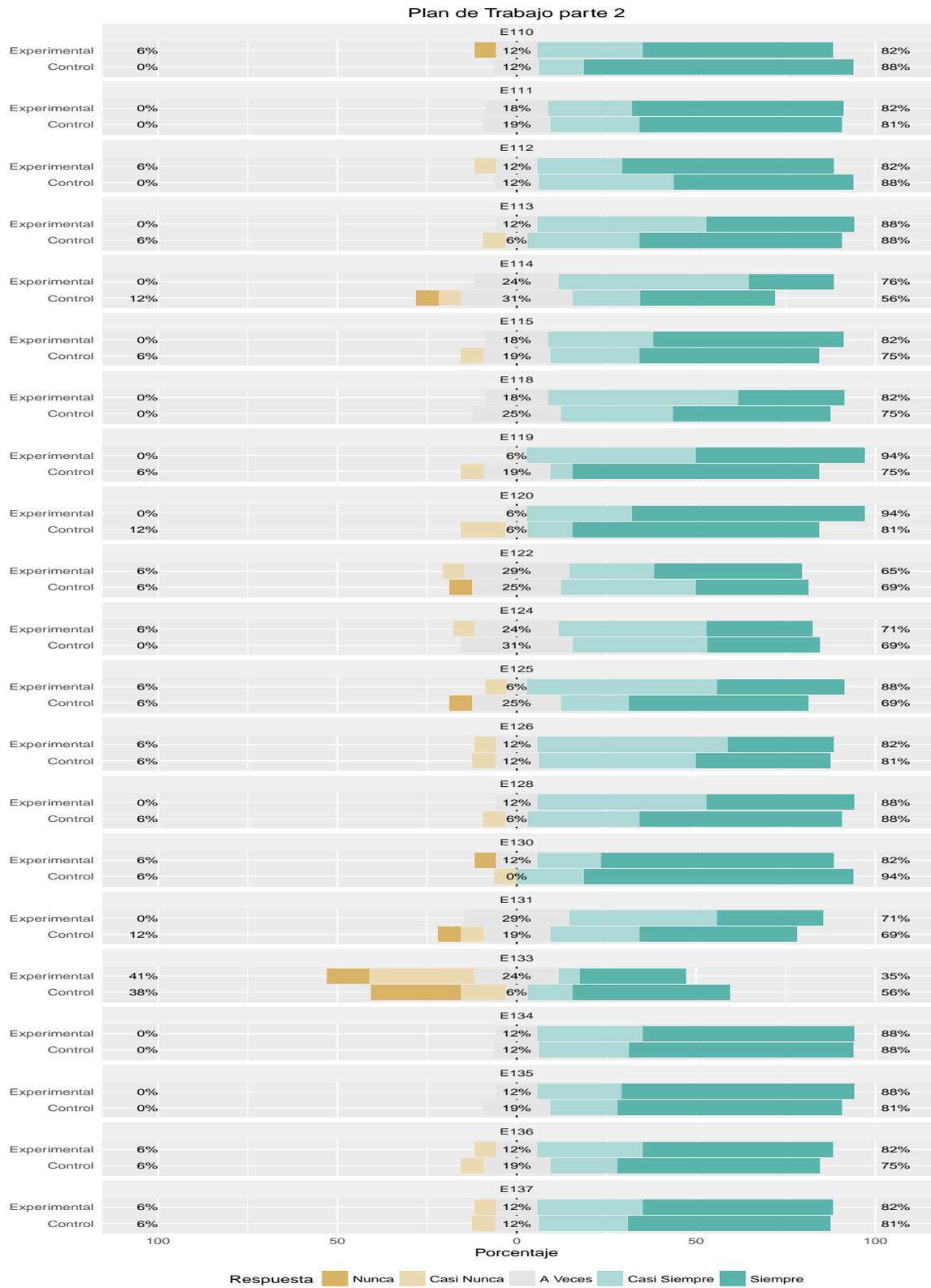


En la **Figura N°66** la variable Co-facilitador medida por un total de 46 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 33 ítems y el Grupo de Control (GC) en 8 ítems además de 5 ítems cuyos resultados fueron iguales. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC resulta con 8 ítems y el GE 11 ítems, además de 31 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron iguales, respectivamente. Se puede observar que el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de Co-facilitador.

Figura N°67. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable PLAN DE TRABAJO Cuestionario e Inventario de Socios - Parte 1.



Figura N°68. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable PLAN DE TRABAJO Escala de Socios - Parte 2.



En la **Figura N°68** la variable Plan de Trabajo, medida por un total de 41 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 19 ítems y el Grupo de Control (GC) en 13 ítems además de 9 ítems cuyos resultados fueron iguales. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC obtiene 13 ítems y el GE obtiene 12 ítems, además de 16 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron iguales, respectivamente. Se puede observar que el GE obtiene porcentajes ligeramente más altos frente al GC en el total respuestas de Plan de Trabajo.

Figura N°69. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable LÍDER Cuestionario de Socios - Parte 1.

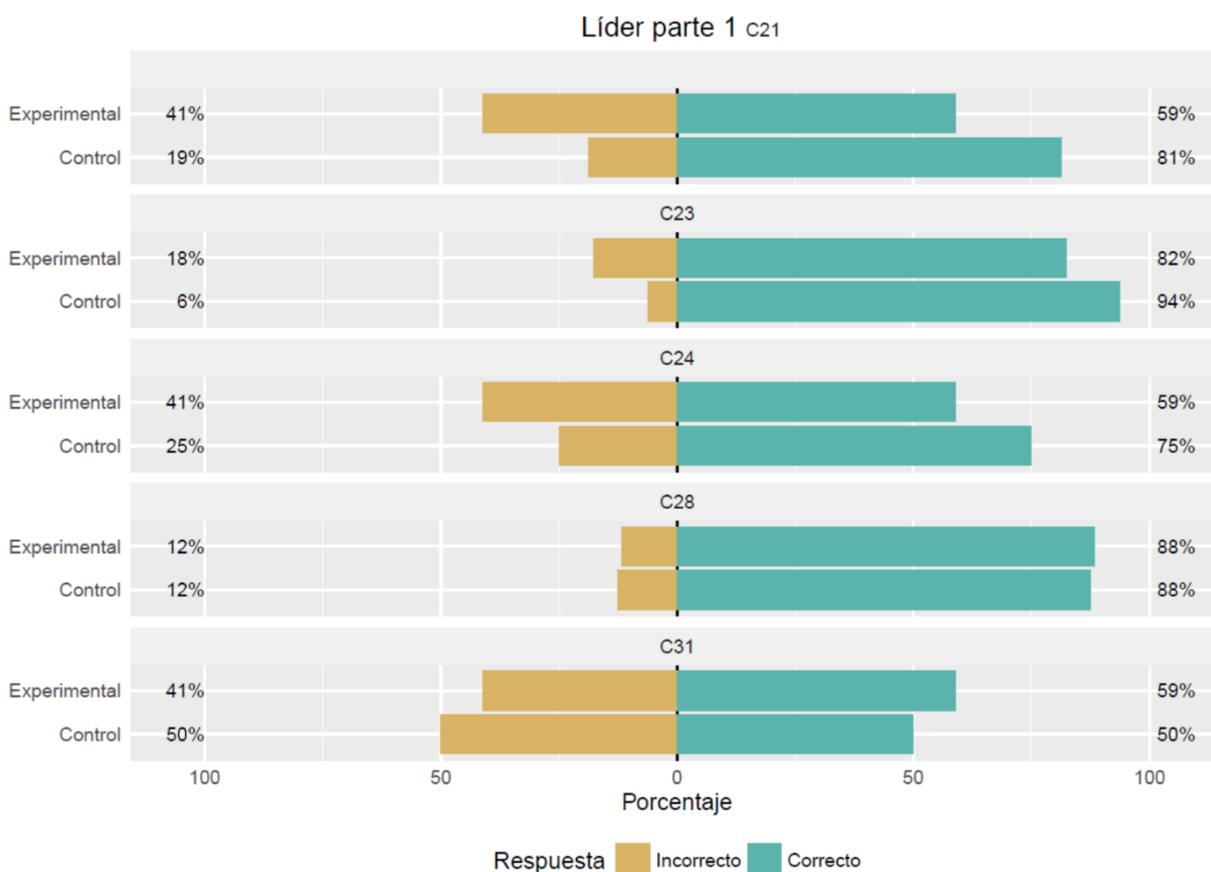
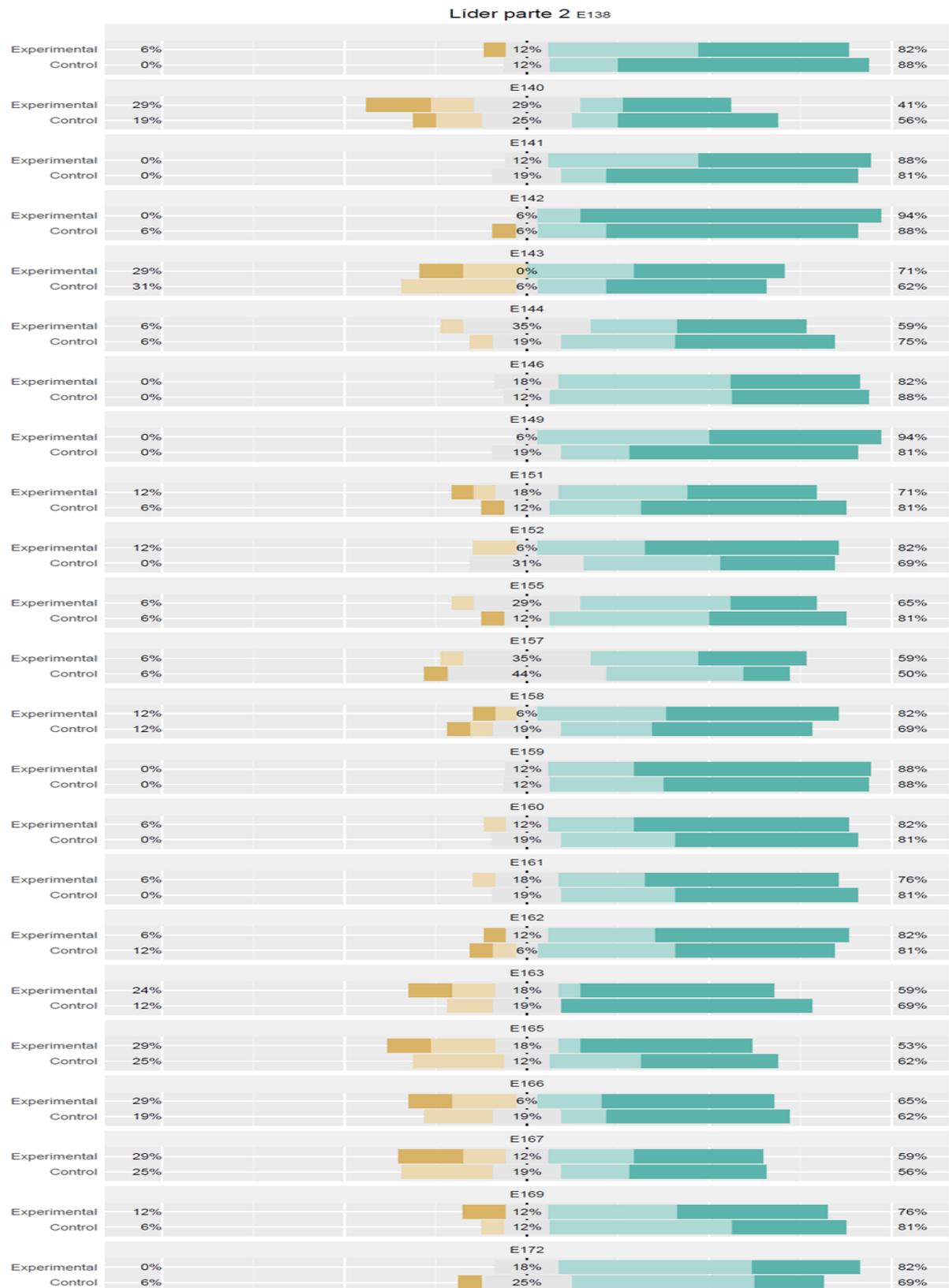
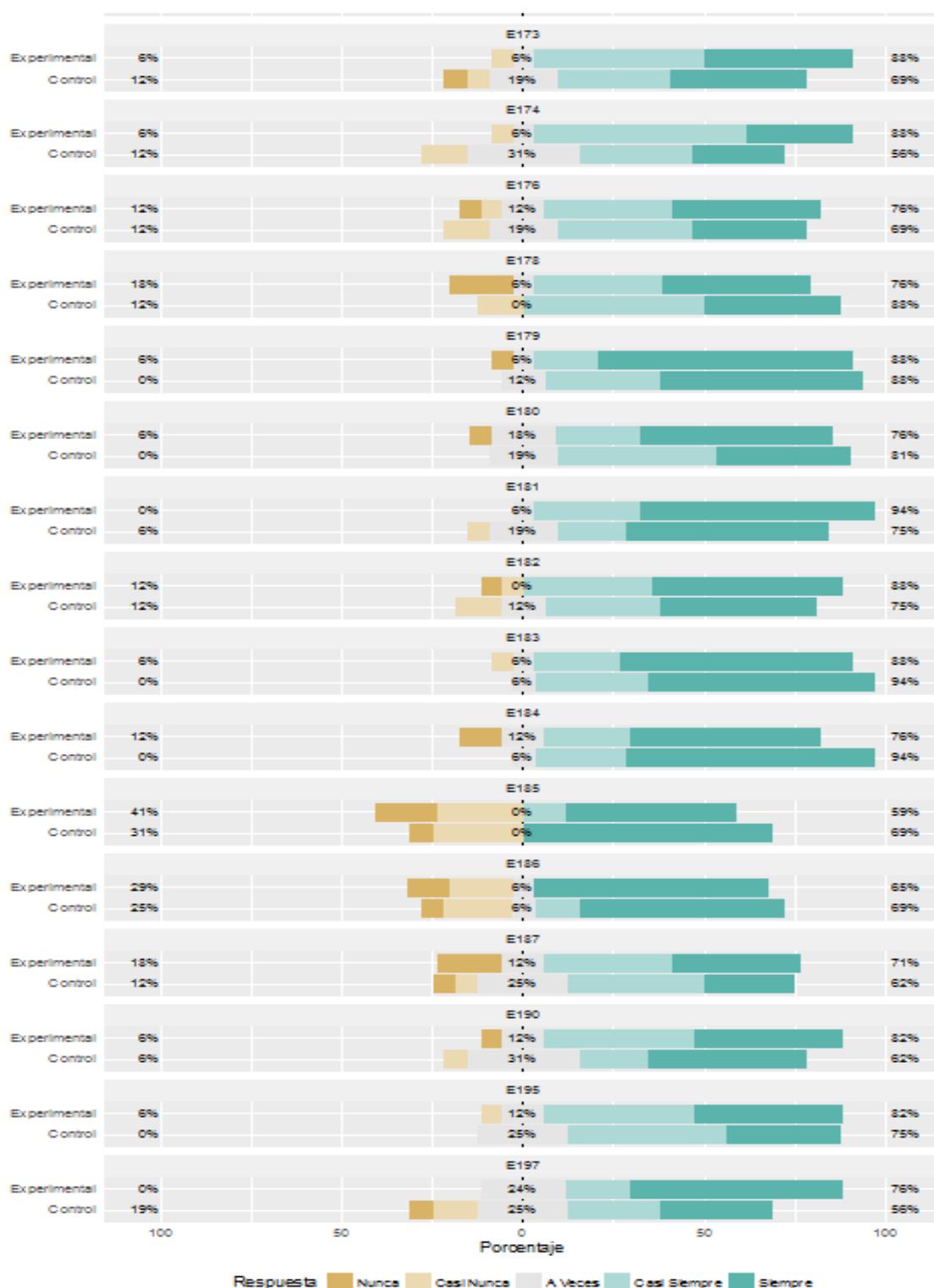


Figura N°70. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable LÍDER. Escala de Socios - Parte 2.





En la **Figura N°70** la variable Líder, medida por un total de 44 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 22 ítems y el Grupo de Control (GC) en 19 ítems además de 3 ítems cuyos resultados fueron iguales. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC obtiene 8 ítems y el GE obtiene 23 ítems, además de 13 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron iguales, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes ligeramente más altos frente al GC en el total respuestas de la variable Líder.

Figura N°71. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable VOLUNTARIO. Inventario de Socios - Parte 1.

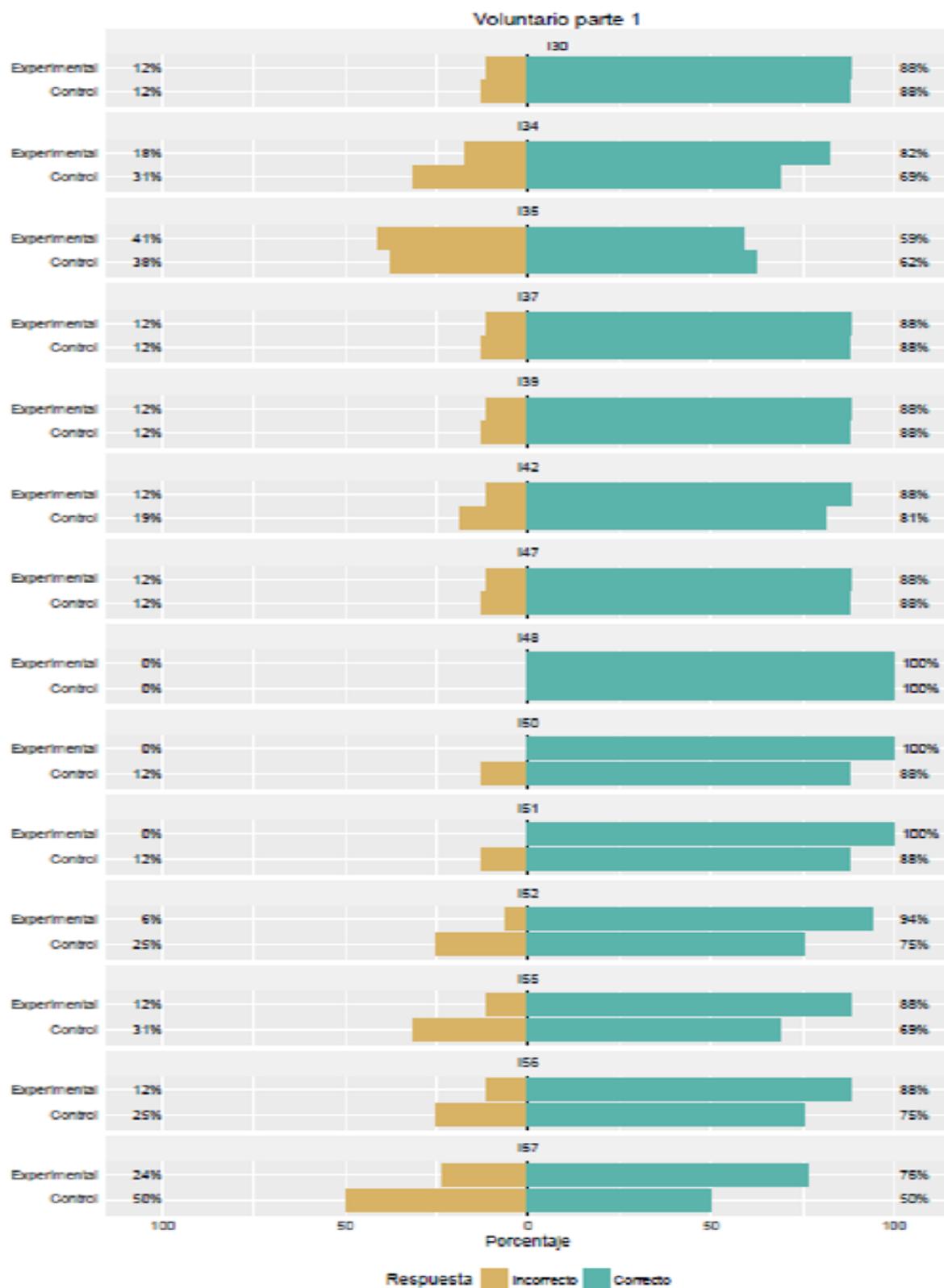
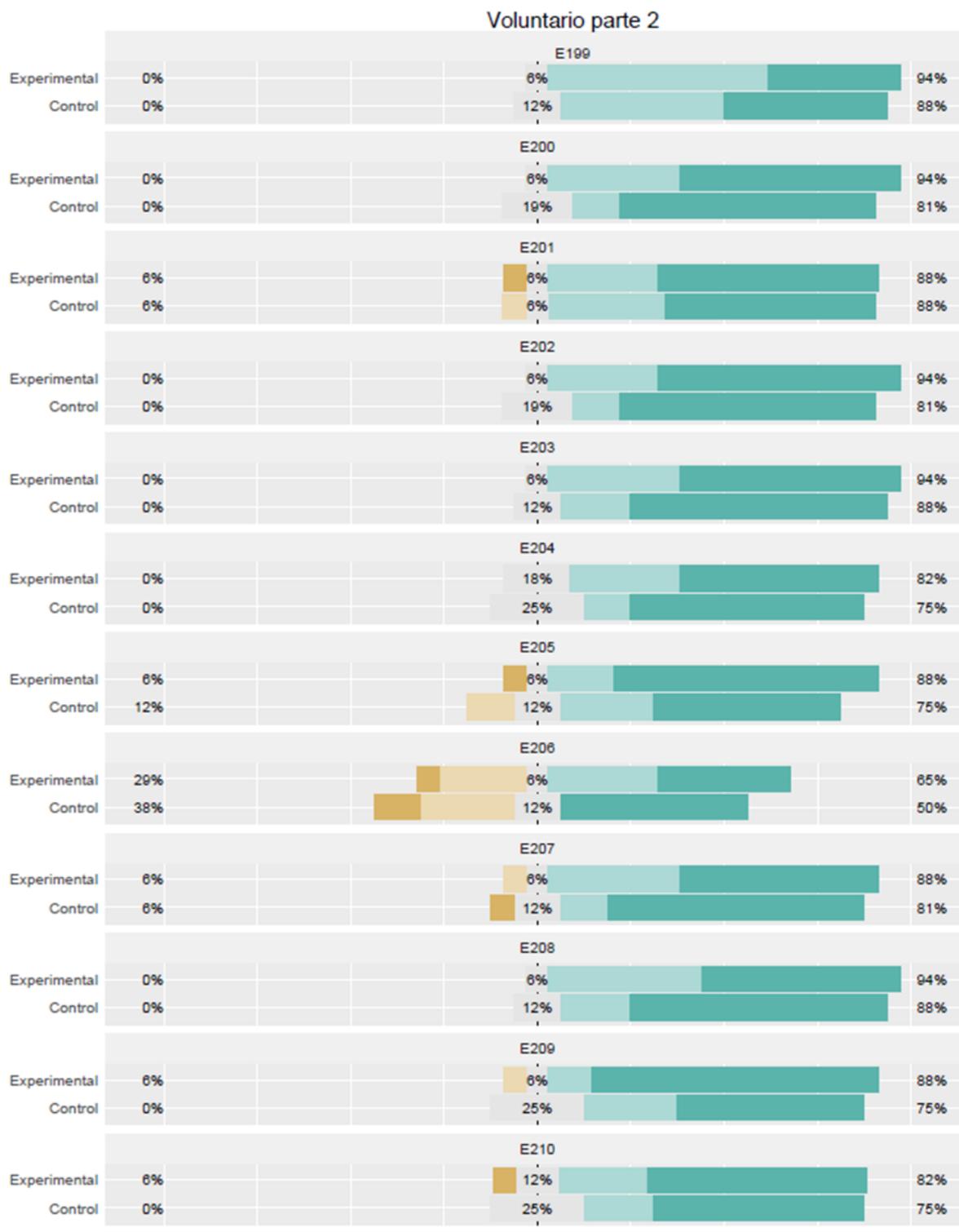
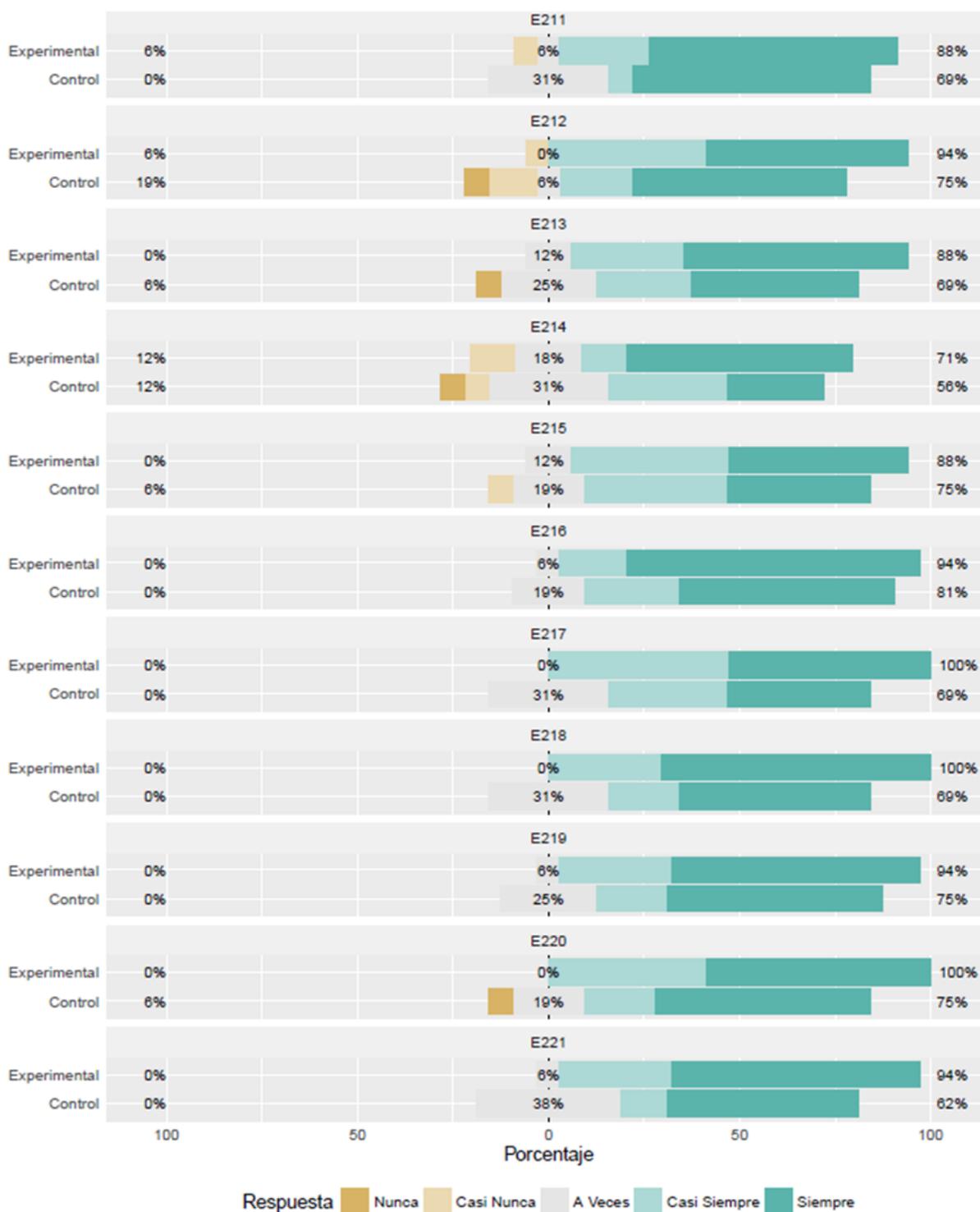


Figura N°72. Comparación entre Grupo experimental y grupo control. Ítems de la variable VOLUNTARIO Escala de Socios - Parte 2.





En la **Figura N°72** la variable Voluntario, medida por un total de 37 ítems, el Grupo Experimental (GE) obtiene los porcentajes más altos en 30 ítems y el Grupo de Control (GC) en 1 ítem, además de 6 ítems cuyos resultados fueron iguales. Respecto a los porcentajes más altos en los puntajes más bajos el GC obtiene 14 ítems y el GE 4 ítems, además de 19 ítems cuyos resultados en porcentajes fueron iguales, respectivamente. Visiblemente el GE obtiene porcentajes más altos frente al GC en el total respuestas de la variable Voluntario.

ANÁLISIS INFERENCIAL

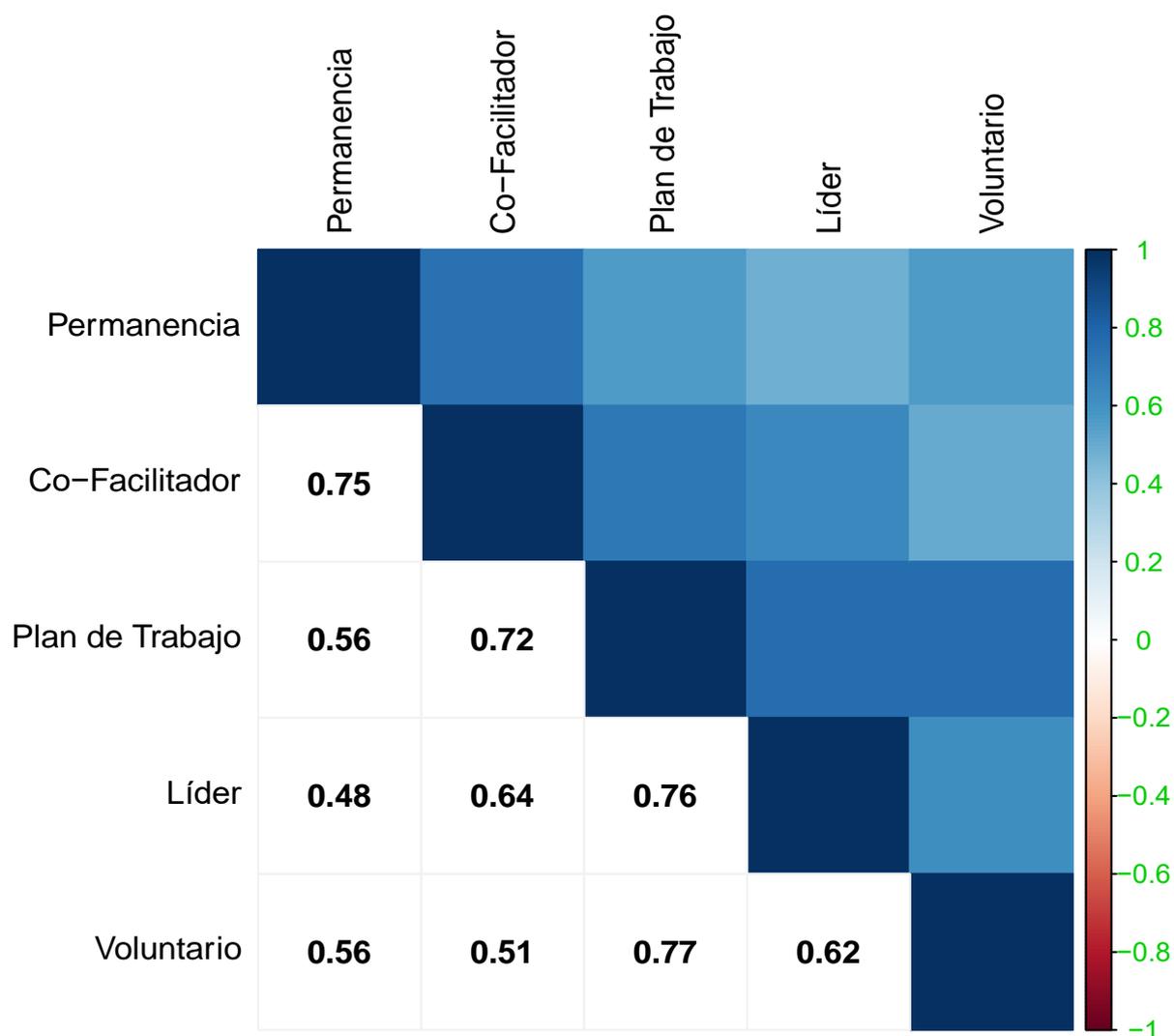
Correlaciones entre las 5 variables.

A continuación, se presenta la matriz de correlaciones entre las 5 variables del estudio de manera gráfica. En todos los casos las correlaciones son rho de Spearman, la cual es apropiada para datos que no se distribuyen normalmente. En todos los casos las correlaciones son positivas, y en todos los casos son significativas estadísticamente.

Se observan correlaciones importantes entre las variables co - facilitador y permanencia, entre co - facilitador y plan de trabajo, entre plan de trabajo y líder y entre plan de trabajo y voluntario, lo cual implica que aquellos socios que consiguieron altos puntajes en una de estas variables, también tuvieron altos puntajes en las otras. De manera análoga, los socios que tuvieron bajos puntajes en estas, también tuvieron bajos puntajes en las otras.

Gráfico N°21.

Correlaciones calculadas por el estadístico rho de Spearman en Socios.



r1: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.77$) entre la variable voluntario y la variable plan de trabajo, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en la variable voluntario también obtuvieron puntajes altos en plan de trabajo, así mismo los socios que obtuvieron bajos puntajes en la variable voluntario obtuvieron bajos puntajes en plan de trabajo, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r2: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.76$) entre la variable líder y la variable plan de trabajo, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en plan de trabajo, así mismo los socios que obtuvieron bajos puntajes en líder obtuvieron bajos puntajes en plan de trabajo, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r3: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.75$) entre la variable de Co - facilitador y la variable permanencia, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en Co - facilitador también obtuvieron puntajes altos en permanencia y los socios que obtuvieron bajos puntajes en Co - facilitador obtuvieron bajos puntajes en permanencia, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r4: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.72$) entre la variable de plan de trabajo y la variable Co - facilitador, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en plan de trabajo también obtuvieron puntajes altos en Co - facilitador y los socios que obtuvieron bajos puntajes en plan de trabajo obtuvieron bajos puntajes en Co - facilitador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r5: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.64$) entre la variable de líder y la variable Co - facilitador, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en líder también obtuvieron puntajes altos en Co - facilitador y los socios que obtuvieron bajos puntajes en líder

obtuvieron bajos puntajes en Co - facilitador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r6: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.62$) entre la variable voluntario y la variable líder, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en la variable voluntario también obtuvieron puntajes altos en la variable líder y los socios que obtuvieron bajos puntajes en voluntario obtuvieron bajos puntajes en líder, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r7: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.56$) entre la variable de plan de trabajo y la variable permanencia, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en plan de trabajo también obtuvieron puntajes altos en permanencia y los socios que obtuvieron bajos puntajes en plan de trabajo obtuvieron bajos puntajes en permanencia, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r8: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.56$) entre la variable voluntario y la variable permanencia, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en la variable voluntario también obtuvieron puntajes altos en permanencia y los socios que obtuvieron bajos puntajes voluntario obtuvieron bajos puntajes en permanencia, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r9: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.51$) entre la variable de voluntario y la variable Co - facilitador, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en la variable voluntario también obtuvieron puntajes altos en Co - facilitador y los socios que obtuvieron bajos puntajes en voluntario obtuvieron bajos puntajes en Co - facilitador, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

r10: Existe correlación estadísticamente significativa ($r=0.48$) entre la variable de Líder y la variable de permanencia, en consecuencia los socios que obtuvieron puntajes altos en Líder también obtuvieron puntajes altos en permanencia y los socios que obtuvieron bajos puntajes en Líder obtuvieron bajos puntajes en permanencia, antes de la intervención de los voluntarios del Cuerpo de Paz en las comunidades peruanas de Motupe, Morrope, Tongorrape, Bagua, Trita, Luya, Acolla, Paca y Marco, respectivamente.

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MUESTRA DE SOCIOS.

Sé puede observar que existe una diferencia no significativa en las 5 variables donde las mujeres presentan un mejor nivel de conocimientos pre requisitos y actitud frente a los hombres, importante mencionar que en la variable Voluntario las mujeres obtienen un porcentaje mayor que los hombres, así mismo la variable Líder es aquella donde los porcentajes son menores en ambos, pero las mujeres puntúan por encima de los hombres.

Figura N°73. DIFERENCIA DE GÉNERO EN SOCIOS

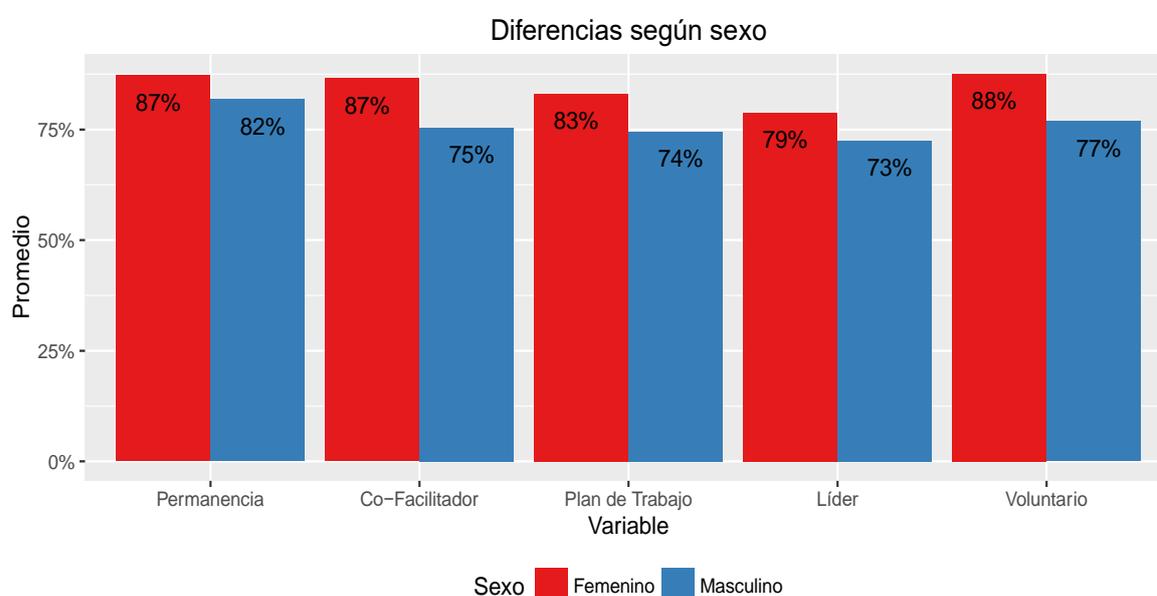


Tabla N° 8 Diferencias entre las variables del estudio según género

	W	p	Diferencia	EE diferencia	d
Permanencia	153.5	0.396	0.040	0.044	0.499
Co - Facilitador	168.0	0.167	0.072	0.052	0.898
Plan de Trabajo	176.0	0.093	0.067	0.053	0.622
Líder	166.0	0.191	0.046	0.049	0.491
Voluntario	179.5	0.071	0.095	0.054	0.789

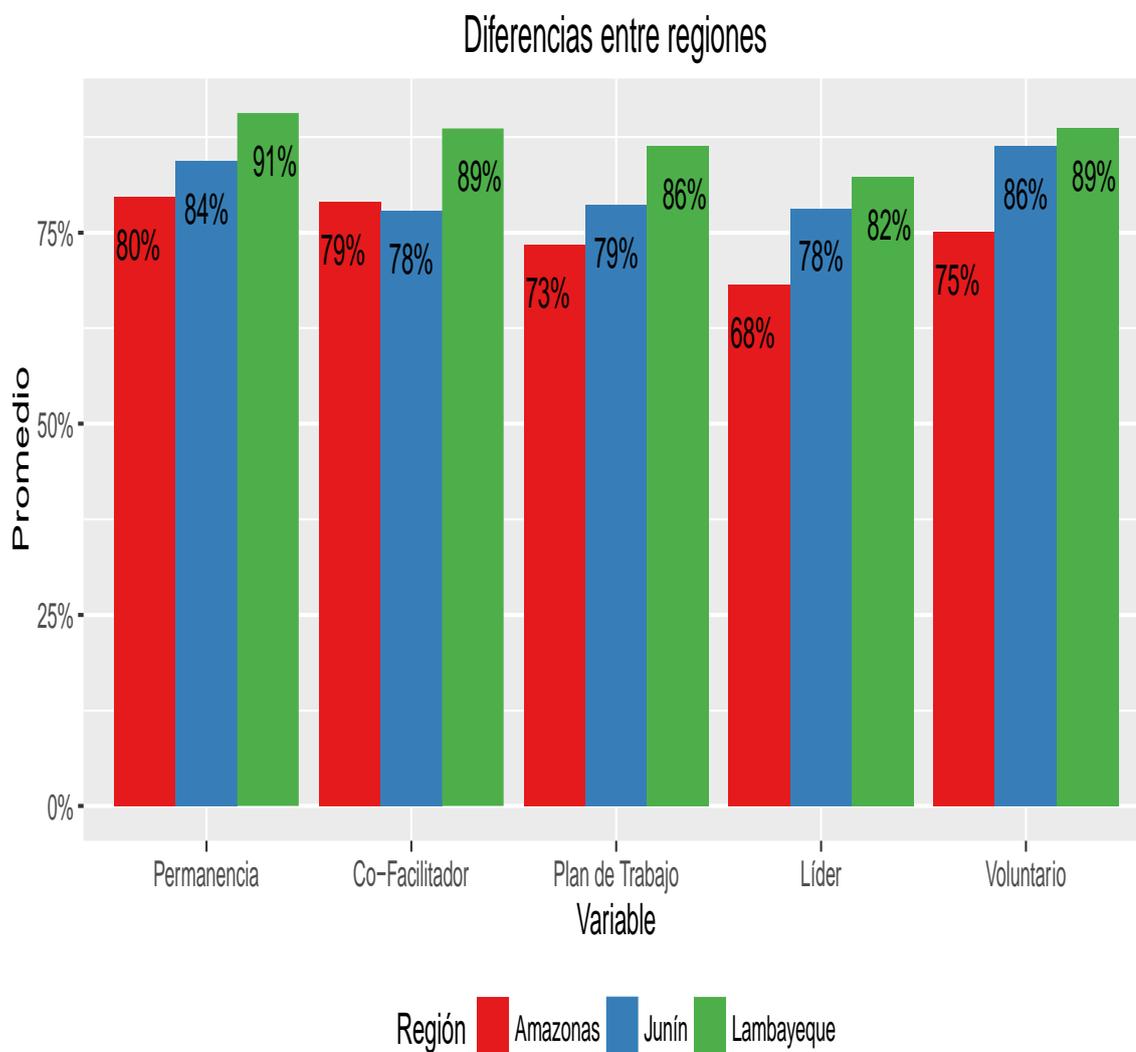
Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor de los hombres. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

DIFERENCIAS POR REGIÓN EN LA MUESTRA DE SOCIOS

Solo se observan diferencias significativas por región para la variable de liderazgo ($F = 4.17$, $p = .03$), observándose que el desempeño en amazonas es significativamente menor al de las otras dos regiones ($t = -2.83$, $p = .02$).

Tabla N°9. Diferencias entre las variables del estudio según Región.

Variable	gl	F	p
Permanencia	2,30	3.2397	0.05323
Co-Facilitador	2,31	2.42	0.1061
Plan de Trabajo	2,32	2.6494	0.08718
Líder	2,33	4.1738	0.02516
Voluntario	2,34	3.2057	0.05473

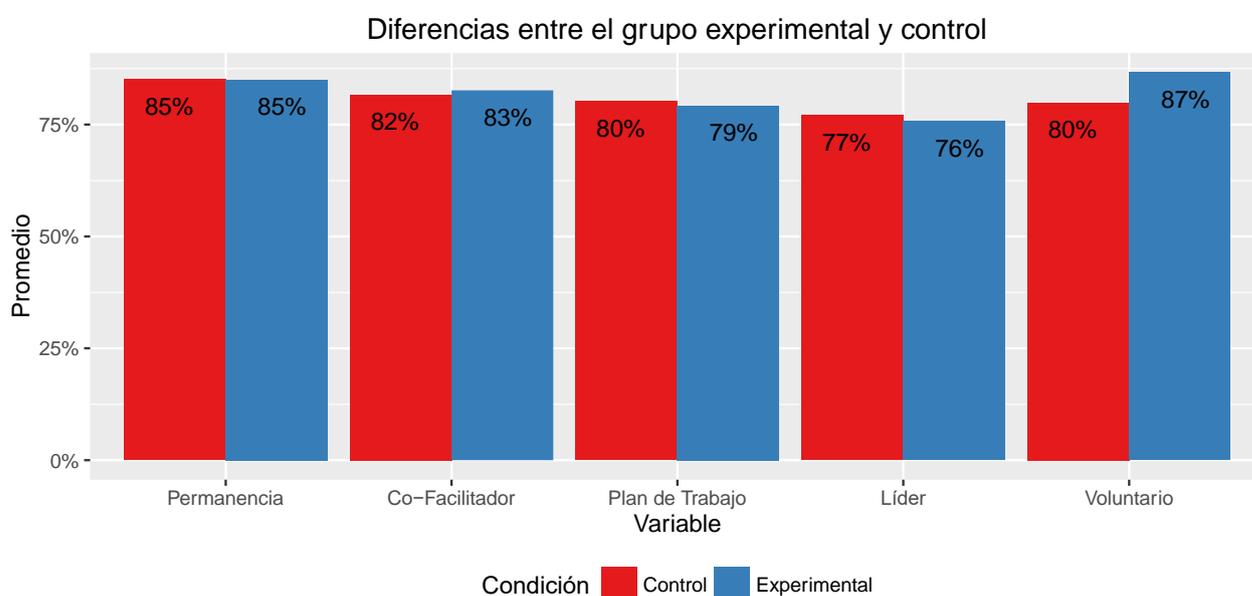
Figura N°74. DIFERENCIA SEGÚN REGIÓN EN SOCIOS.

En la **Figura N°74** apreciamos los puntajes obtenidos en las tres regiones en porcentajes, los más altos se presentan en la Región Lambayeque en las variables de permanencia (91%), Co – facilitador y voluntario con (89%), plan de trabajo (86%) y líder (82%) mientras que los porcentajes más bajos se presentan en la región Amazonas casi en todas las variables excepto co - facilitador y el más bajo específicamente en Líder. Finalmente, la Región Junín presenta porcentajes intermedios en todas las variables menos en co - facilitador que está por debajo de la región Amazonas, pero no significativamente.

DIFERENCIAS ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL EN SOCIOS

No se observa, para ninguna de las variables, diferencias estadísticamente significativas entre el grupo control y el grupo experimental (en todos los casos $W > 100$, $p > .05$).

Figura N°75. DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR VARIABLES EN SOCIOS



En la **Figura N°75** apreciamos los porcentajes obtenidos en las 5 variables entre el GE y GC, se puede observar en la variable Voluntario y la variable Co - Facilitador el grupo experimental muestra porcentajes más altos, pero no significativos. Así mismo en la variable líder y la variable plan de trabajo el grupo control muestra porcentajes más altos, pero de igual forma nada significativos, así mismo en la variable Permanencia los resultados son similares o iguales.

Tabla N°10. Diferencias entre las variables del estudio según pertenencia a comunidades control o experimentales.

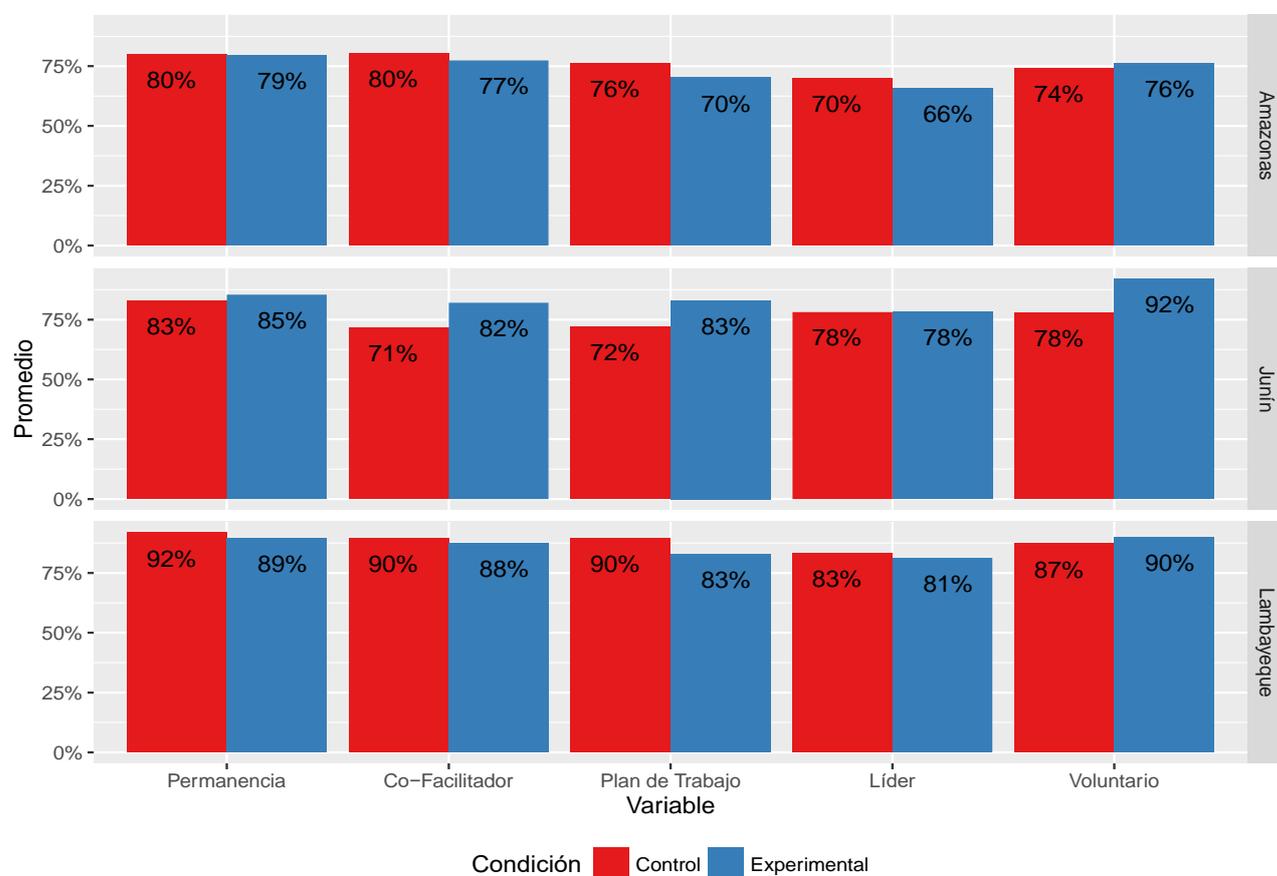
	W	p	Diferencia	EE diferencia	d
Permanencia	143.0	0.815	0.015	0.039	0.006
Co - Facilitador	159.5	0.407	0.027	0.048	-0.072
Plan de Trabajo	147.5	0.692	0.018	0.050	0.068
Líder	156.5	0.471	0.023	0.047	0.102
Voluntario	100.0	0.201	-0.054	0.050	-0.470

Nota. Debido a la falta de normalidad de los datos se empleó el estadístico U de Mann-Whitney. Los signos negativos en la d de cohen significan diferencias a favor del grupo experimental. La d de Cohen se interpreta como la cantidad de desviaciones estándar que separan a los promedios de ambos grupos.

DIFERENCIAS ENTRE GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR REGIÓN EN SOCIOS

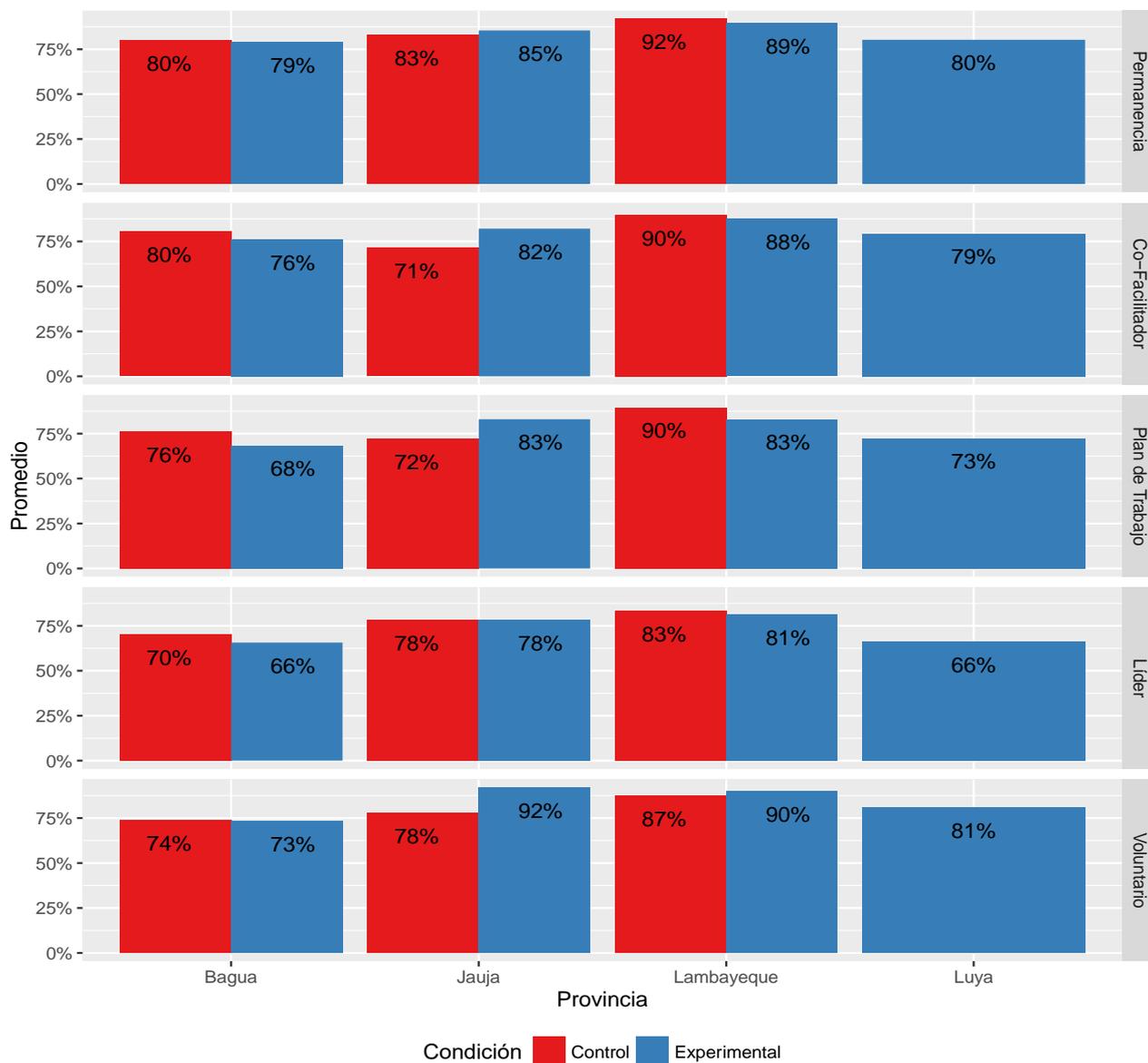
Al hacer este análisis, todas las diferencias pierden significancia estadística, dado que, al dividir el tamaño de la muestra en tres grupos, se reduce drásticamente la potencia estadística. Se puede comparar la efectividad del programa según región observando el gráfico siguiente. Mientras mayor distancia exista entre las barras de control y experimental, mayor es la efectividad del programa. Mientras más parecidas sean las barras, menos impacto tuvo el programa.

Figura N°76 DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR REGIÓN EN SOCIOS.



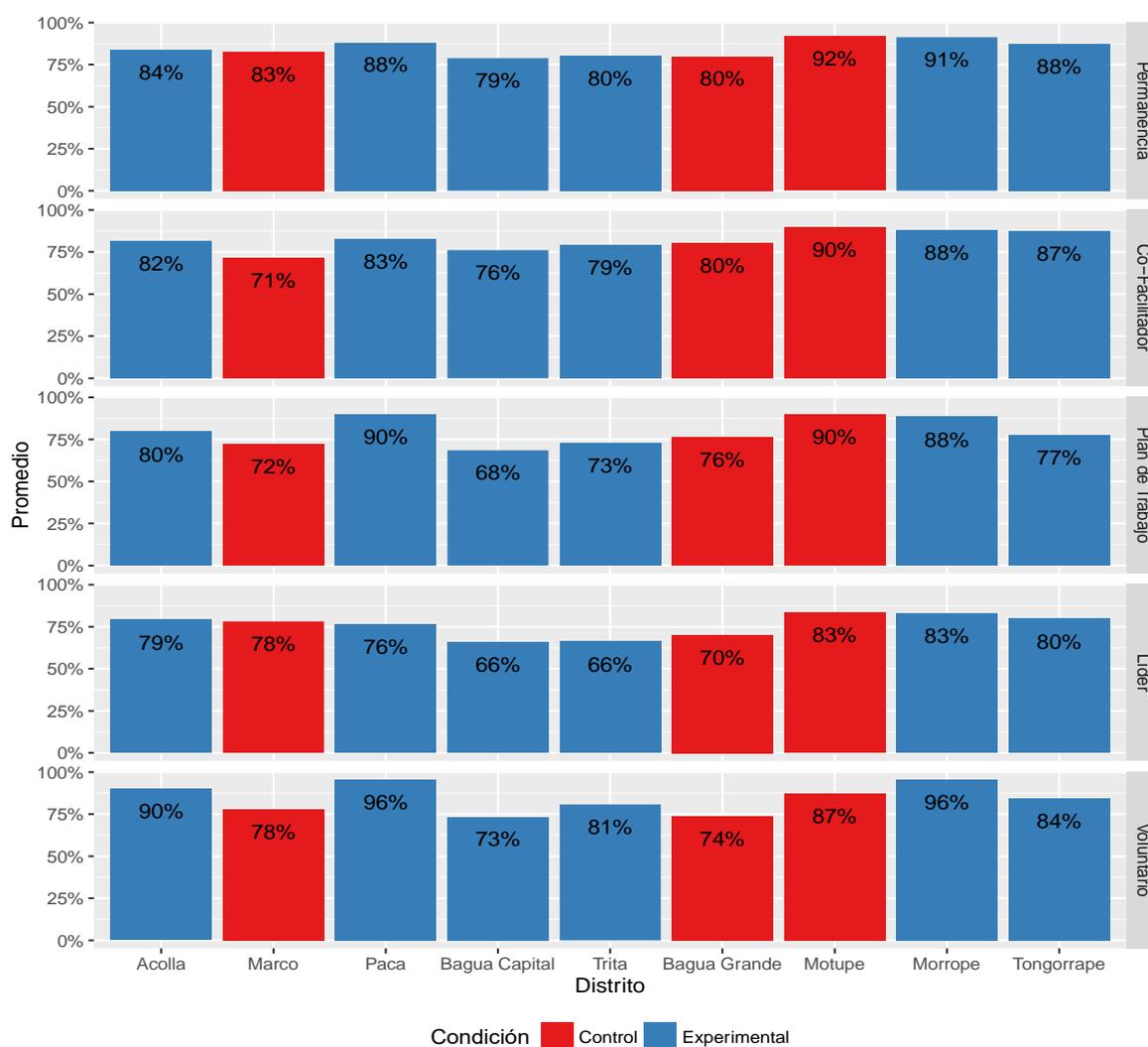
En la **Figura N°76** se puede observar que los porcentajes más altos del GE de las tres Regiones se encuentra en la región Junín, así mismo en la variable Voluntario el grupo experimental muestra porcentajes más altos, frente al grupo control. Y en la variable líder, el grupo control muestra los porcentajes altos en las tres Regiones frente al grupo experimental pero no es significativo, respectivamente.

Figura N°77 DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR PROVINCIA EN SOCIOS.



En la **Figura N°77** se puede observar que no existen diferencias significativas entre las provincias, pero en la provincia de Jauja de la región Junín los resultados son ligeramente superiores del grupo experimental frente al grupo control en las 5 variables. De manera similar ocurre lo mismo en la provincia de Lambayeque de la región Lambayeque saliendo sólo en menor porcentaje (3%) en la variable Voluntario.

Figura N°78 DIFERENCIA GRUPO EXPERIMENTAL Y CONTROL POR DISTRITO EN SOCIOS.



En la **Figura N°78** Compara el desempeño en cada una de las 5 variables entre las 9 COMUNIDADES evaluadas. El GE alcanza los porcentajes más altos en Paca y Morrope (96%); Acolla (90%) y Trita (81%) en voluntario; Tongorraper con (88%) y Bagua Capital (79%) en permanencia. Mientras que los porcentajes más bajos se presentan en Morrope (83%), Acolla (79%), Paca (76%), Bagua Capital y Trita (66%) en líder y Tongorraper con (77%) en Plan de trabajo. El GC presenta los porcentajes más altos en Motupe (93%), Marco (83%) en Permanencia y Bagua Grande (80%) también en permanencia y co - facilitador. Y los porcentajes más bajos los presenta en Motupe (83%) y Bagua Grande (70%) en líder y Marco (71%) en co – facilitador. Considerando puntajes totales, Morrope GE es la comunidad que obtiene el primer puesto con 89.20%, segundo Motupe GC con 88.40%, tercero Paca GE 86.60%, cuarto Tongorraper GE 83.20%, quinto Acolla GE 83%, seguido de Marco GC 76.40%, seguido de Bagua grande GC 76%, Trita GE 75.80%, y Bagua Capital GE 72.40%, respectivamente.

Análisis Multivariado en Socios: Path Analysis

Se efectuó un modelo de senderos (Path Análisis), para evaluar las relaciones entre las variables de interés y determinar la influencia que sobre ellas tienen las variables sociodemográficas y la pertenencia al grupo control. Es importante señalar que los resultados deben ser interpretados con cautela, debido a que este tipo de análisis estadístico es muy sensible al tamaño de la muestra.

El modelo resultante se presenta a continuación. Se presenta influencia significativa negativa de la variable sexo sobre la variable facilitador a favor de las mujeres ($Z = -1.96$, $p = .05$, $d = .75$); podríamos predecir que las mujeres cumplirán mejor función como facilitadores. La variable sexo presenta una influencia significativa y negativa sobre la variable voluntario a favor de las mujeres ($Z = -1.8$, $p = .05$, $d = .75$); podríamos predecir un mejor desempeño en las mujeres voluntarias que en los hombres voluntarios.

Los resultados de la variable sexo sobre la variable plan de trabajo a favor de las mujeres ($Z = -1.65$, $p = .10$, $\beta = -.57$). Podríamos predecir un mayor rendimiento de las mujeres en el trabajo intelectual, desarrollo de planes y toma de decisiones, según la percepción de la muestra. Aunque debido al escaso tamaño de la muestra, esta diferencia no alcanza a ser estadísticamente significativa.

Finalmente, una variable muy importante en el trabajo del Voluntario de PC es la de liderazgo, que presenta influencia significativa negativa a favor de las mujeres, según estos resultados las mujeres líderes podrían tener un mejor desempeño que el hombre líder.

En cuanto a la relación entre las variables, se observan vínculos muy fuertes entre todas las variables, lo que nos indica que las variables se relacionan entre sí. Las líneas gruesas entre líder, plan de trabajo y metas ($r = .78$) predicen una relación significativa de estas variables que juntas podrán facilitar la formación óptima del líder facilitando la labor del voluntario. Igualmente, existe una relación muy significativa entre plan de trabajo y metas ($r = .86$), respectivamente.

El **Gráfico N°22** presenta al modelo donde las líneas rectas implican el poder predictivo de la edad, el sexo, y la pertenencia al grupo experimental sobre las 5 variables. El grosor y opacidad de las líneas representa la magnitud de este poder explicativo. Como se observa, existe poca influencia de la pertenencia al grupo experimental (Cnd) sobre las variables del estudio.

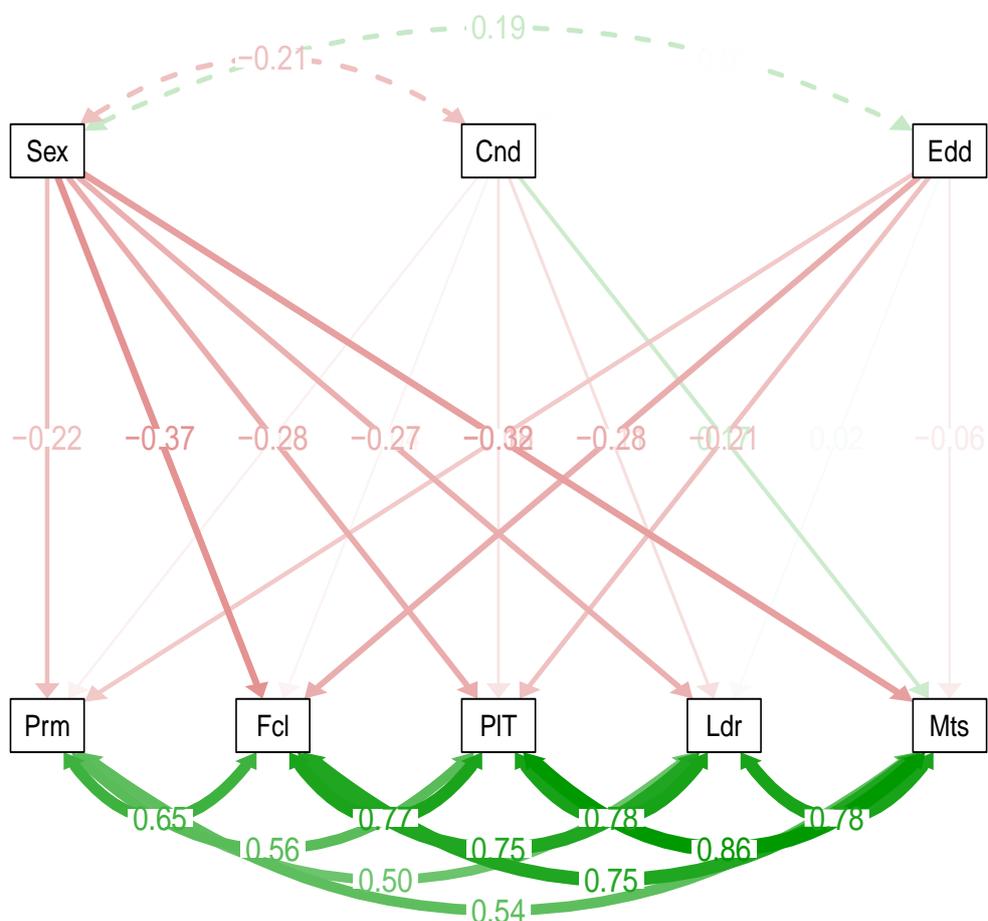


Gráfico N° 22.

Path Analysis de las variables del estudio en la muestra de Socios. Cnd = Condición. Sex = Sexo, Edd = Edad. Prm = Permanencia, Fcl = Facilitador, PIT = Plan de Trabajo, Ldr = Liderazgo, Mts = Metas.

Tabla N°11. Diferencias entre las variables del estudio según los parámetros del modelo. Path Analysis.

En la Tabla N°11. Presentan los parámetros del modelo. La columna p, muestra la significancia estadística, si este valor es menor a .05, los resultados son estadísticamente significativos.

	B	EE	Z	p	beta
Permanencia					
Sexo	-0.049	0.044	-1.108	0.268	-0.45
Condición	-0.01	0.039	-0.265	0.791	-0.096
Edad	-0.002	0.002	-1.033	0.302	-0.019
Co - Facilitador					
Sexo	-0.099	0.051	-1.96	0.05	-0.754
Condición	-0.01	0.047	-0.214	0.83	-0.076
Edad	-0.004	0.003	-1.214	0.225	-0.029
Plan de Trabajo					
Sexo	-0.08	0.048	-1.655	0.098	-0.57
Condición	-0.026	0.048	-0.538	0.59	-0.185
Edad	-0.003	0.003	-1.073	0.283	-0.022
Líder					
Sexo	-0.071	0.051	-1.395	0.163	-0.548
Condición	-0.028	0.048	-0.59	0.555	-0.218
Edad	0	0.002	0.118	0.906	0.002
Voluntario					
Sexo	-0.094	0.052	-1.803	0.071	-0.659
Condición	0.048	0.047	1.011	0.312	0.337
Edad	-0.001	0.003	-0.273	0.785	-0.007

CONCLUSIONES DE LA MUESTRA DE SOCIOS.

- Los resultados arrojados por los porcentajes en la escala perfil del socio respecto a la variable “permanencia”, indica que tienen conocimiento de cómo llevar un buen ambiente familiar, evitando la violencia, aconsejando a los demás miembros de su comunidad y a los jóvenes, saben que es importante promover la confianza, ser hospitalarios, apoyando a quienes más lo necesita, sobre todo los que vienen a vivir a su comunidad, fomentando el respeto y las buenas costumbres. Los puntajes bajos se encuentran en la misma escala en la sub variable concepto del valor donde se manifiesta de poca colaboración con los demás miembros de su comunidad.
- Los resultados arrojados por los porcentajes en la escala perfil del socio respecto a la variable “Co-facilitador”, indica que los socios tienen conocimiento acerca de la comunicación, los tipos de comunicación tanto verbal como no verbal y como ser asertivos al comunicarse; saben que es importante conocer, promover los derechos y deberes, transmitirlos a los jóvenes, siendo buenos modelos a seguir como padres y como miembros activos, teniendo buenas expectativas de las labores que hacen con los jóvenes de su comunidad. Los puntajes bajos se encuentran en la sub-variable castigo y concepto de disciplina donde se evidencia el tipo de actuar que tienen con los demás y con los jóvenes, pues no presentan claridad de cómo manejar la disciplina y el castigo siendo drásticos en sus decisiones.
- En la descripción del ítem de “plan de trabajo”, se muestra altos puntajes destacándose en el inventario del perfil del socio en la sub-variable toma de decisiones y concepto de sano. Se evidencia que la toma de decisiones en su comunidad es con ayuda de los otros haciéndolos participes, así mismo, tienen conocimiento de lo importante que es la salud para avanzar con sus actividades y proyectos. En la escala del perfil del socio líder se muestra puntajes altos, en las sub-variables de compromiso a largo plazo, los socios saben que deben tener compromiso con su comunidad y con los jóvenes. Hacer prevención sobre las acciones a ejecutar en casos de desastres naturales informando a los jóvenes y demás miembros de su comunidad, es importante. Cabe señalar que los socios están identificados con los jóvenes y conocen como deben de tratarlos, así

mismo, tienen conocimiento sobre la etapa de la adolescencia. Sus puntajes más bajos nos muestran que los socios no tienen el manejo adecuado al plantear sus metas y realizar proyectos, es importante señalar que pueden conocer acerca de la etapa de la adolescencia pero no saben diferenciar esta etapa entre hombres y mujeres.

- En la variable “Líder”, se puede observar un alto puntaje en conocimientos acerca del liderazgo en equipo y como un líder debe ejecutar proyectos en equipo, por otro lado, en la Escala del perfil del socio se observa que ellos conocen acerca de la violencia sus causas y consecuencias, de los tipos de violencia que existen en la familia, así mismo, conocen la importancia de dar a conocer cómo solucionar conflictos con los jóvenes. Como se demuestra que los socios no saben lo que es un plan de acción, como identificar y priorizar las actividades que quieren realizar, así mismo, en la Escala del perfil del socio, si bien es cierto que tienen los conocimientos acerca de la violencia familiar es importante mencionar que desconocen cómo actuar, tienen el concepto de que el castigo físico, gritar o amenazar es algo normal dentro de la familia y que esto soluciona los conflictos. Por otro lado, no saben cómo controlar y expresar la ira, no tienen claro estos conceptos.
- En la descripción del conjunto de ítems de la variable “voluntario”, los puntajes altos que destacan en el inventario del perfil del socio líder, es la sub-variable Prevención del suicidio, los socios tienen conocimiento acerca de la importancia de conversar, orientar y cuidar en sus estados emocionales a los jóvenes registrando sus actividades en el portafolio. Así mismo, se muestra puntajes altos en las sub variables de comunicación que nos muestra que tienen conocimiento de lo que es la comunicación y como debe ser plasmada con los jóvenes. Son buenos consejeros atienden las necesidades e inquietudes de los jóvenes y saben escucharlos. Sus puntajes más bajos en el instrumento del inventario del perfil del socio líder, muestran que los socios no saben cómo manejar el estrés, no tienen definido las acciones para realizar un proyecto en su comunidad y deben aprender estrategias para gestionar y distribuir sus tiempos.

- En la variable “permanencia”, la tendencia más alta de los porcentajes en el grupo experimental nos muestra que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: compromiso a largo plazo, confianza, concepto de valor, los valores, concepto de familia, ambiente familiar, migración y familia, buenos padres y metas Smart.
- Se confirma que en la variable “Co-facilitador”, la tendencia alta de los porcentajes es en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: comunicación, buena comunicación, expresando sentimientos, escucha activa, elogios, deberes, la ruptura, trampas, castigo, comportamiento, tipos de padres y expectativas.
- En la variable “plan de trabajo”, la tendencia más alta de los porcentajes es en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: Definición de metas, metas smart, pensamiento creativo, concepto de adolescencia, mapa físico en la adolescencia, valores en la adolescencia, toma de decisiones, concepto de sano, sexualidad, mitos y hechos de la sexualidad, sida y su transmisión, drogas en la comunidad, emergencias - familia y ciclo del proyecto.
- En la variable “Líder”, la tendencia más alta de los porcentajes es en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: liderazgo en equipo, liderando, manejo del silencio, tono, concepto de conflicto, conflicto en la vida cotidiana, solución de conflicto, expresar la ira, entender la ira, manejar la ira, ciclo de la violencia, mitos y verdades sobre la violencia y consejo al abusado.
- En la variable “voluntario”, la tendencia más alta de los porcentajes es en el grupo experimental demostrando que este grupo tiene más conocimientos pre requisitos y mejor actitud frente al grupo de control, específicamente en las sub-variables que la componen: comunicación en un socio voluntario, escucha en un

voluntario, gestionando el tiempo, solución de problemas, consecuencias eficaces, concepto de salud mental, manejando el estrés, depresión y ansiedad, prevención del suicidio, portafolio y proyecto.

- Los resultados en el análisis de caminos nos muestran influencia significativa negativa del sexo sobre las variables “planificador”, “facilitador” y “voluntario” a favor de las mujeres, podríamos predecir un mayor rendimiento de las mujeres frente a los hombres en estas áreas. Agregar que podría ser mejor el desempeño femenino en el trabajo intelectual, desarrollo de planes y toma de decisiones, según la percepción de la muestra.
- Existe correlación estadísticamente significativa entre la variable voluntario y la variable plan de trabajo, en consecuencia un buen voluntario socio desarrolla un buen plan de trabajo. Esto quiere decir que sabe definir sus metas, se compromete a corto y largo plazo siguiendo el plan de acción y gestionando el tiempo, es capaz de evidenciar su trabajo de manera formal por medio del portafolio.
- Existe correlación estadísticamente significativa entre la variable líder y la variable plan de trabajo, en consecuencia un buen líder socios desarrolla un buen plan de trabajo. Esto quiere decir que sabe definir equipos de trabajo, es comprometido, negociador y sabe solucionar conflictos para adecuar el plan de acción que aplica.
- Finalmente, una variable muy importante en el trabajo del Voluntario de PC es la de liderazgo, que presenta influencia significativa negativa a favor de las mujeres, según estos resultados las mujeres líderes podrían tener un mejor desempeño que el hombre líder.

RECOMENDACIONES SOCIOS

- En comunión con el Voluntario trabajar la identidad e idiosincrasia del Socio, el sentido de pertenencia y el apoyo mutuo para beneficio de su comunidad.
- Se recomienda como parte del Programa Desarrollo Juvenil desarrollar actividades encaminadas al empoderamiento del Socio en el manejo de las relaciones interpersonales, entrenar el pensamiento crítico, juicioso y creativo para fomentar el buen ambiente en su comunidad y con los jóvenes.
- Capacitar a los socios en optimizar sus conocimientos y habilidades de los pasos a seguir para cumplir las metas a corto, mediano y largo plazo; y que aprendan a diferenciar las etapas del ciclo de proyecto poniéndolas en práctica. Así mismo, reforzar en talleres respecto a los cambios que existe entre los adolescentes y sus diferencias de género.
- Se recomienda reforzar los temas relacionados con la optimización de las tareas a través de un plan de acción, lo que es ser violento, manejo de las emociones, manejo del estrés y solución de conflictos.
- Los socios necesitan conocer mejor el programa del cuerpo de paz, trabajar con ellos temas relacionados con la familia, qué implica tener una familia, como manejar un buen ambiente familiar y como ser buenos padres. También es necesario que cada socio maneje sus actividades y sean evidenciadas a través de un documento formal.
- Pensando en la función del Socio, necesita trabajar más estrategias de manejo de disciplina dentro del equipo que lidera y cómo actuar frente a los demás manejando adecuadamente la comunicación verbal y no verbal. El socio es estratégico en sus funciones de apoyo con el Voluntario debe estar en constante coordinación con el mismo. Las actividades que desarrolle el Voluntario lo deben comprometer a transferir los conocimientos a los Jóvenes.

- Se sugiere trabajar dentro del perfil del Socio habilidades interpersonales, y conocimientos gerenciales. Definir qué tipo de socio necesita el voluntario para satisfacer las necesidades del programa del cuerpo de paz.
- Se recomienda fidelizar al Socio, identificarlo y trabajar su pertenencia al Cuerpo de Paz para que pueda generar convenios y se articule con las demás instituciones que puedan prestar servicios en mejora del programa, funcionando como modelo; que estos pregonen los beneficios del programa e inviten nuevos Socios.
- Empoderar al socio en el manejo de las relaciones interpersonales, desarrollo del pensamiento crítico y creativo para fomentar el buen ambiente, innovar y evaluar en su comunidad con los Jóvenes y Padres.
- Se recomienda reforzar los temas relacionados con la optimización de las tareas a través de un plan de acción y reforzar talleres sobre lo que es la violencia, el manejo de las emociones y solución de conflictos.

DIAGNÓSTICO CUALITATIVO**TRIANGULACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS CUALITATIVOS SEGÚN REGIÓN****OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO****EDUCACIÓN****JUNÍN**

1. Existe infraestructura educativa tanto en Acolla como en Paca y en el grupo control Marco de la región Junín, pero existen pocos docentes.
2. En Acolla y Paca había aulas vacías y el docente no estaba en clase. Los alumnos estaban en el recreo.
3. Por lo general hay entre 15 a 20 jóvenes por aula y en algunas hasta 10 aulas, pudiendo albergar en cada una de ellas a 35 alumnos.

AMAZONAS:

1. En Trita y Luya los docentes están en sus clases, pero no hay tecnología adecuada. Las bibliotecas están vacías y los estudiantes se dedican más al recreo y al deporte.
2. Los docentes están más preocupados por cumplir lo necesario de la malla curricular e interesados por su escalafón magisterial, dejando de lado a los alumnos.

LAMBAYEQUE

1. En Morrope y Tongorrape asisten regularmente a clases los alumnos, pero en Tongorrape el único colegio del distrito no tiene adecuada infraestructura.

1.- ¿Qué problemas crees que tiene tu comunidad?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

EDUCACIÓN

JUNÍN

1. Los padres son ajenos a la educación de sus hijos y hay poco apoyo de las autoridades de la comunidad, además de la falta de identidad de los estudiantes. Mucha influencia negativa de los medios de comunicación.
2. No saben distribuir su presupuesto mensual. Cuentan con infraestructura, pero hay deserción hacia la provincia de Jauja y no estudian ni trabajan. Los docentes son pocos: hay 3 docentes para 6 grados (primaria). Los padres son muy indiferentes.
3. El aprendizaje de los estudiantes es deficiente. Hay muy baja autoestima. Vienen de hogares desintegrados y el aprendizaje es lento. Son 9 docentes para 5 grados del 1ro. a 5to. de secundaria.
4. Desnivel académico, poco compromiso de los padres hacia sus hijos, docentes poco capacitados, falta de materiales también e infraestructura.
5. Los comuneros no mandan a sus hijos a la escuela, solamente han culminado su secundaria y por tanto no es importante para ellos. Falta de apoyo en sus tareas en su hogar.
6. La educación es muy baja, con muy pocos alumnos. Estos se van a Jauja y también trabajan mucho, luego terminan el colegio y se van a la capital. Los docentes son buenos pero los padres no apoyan.
7. Se necesita el apoyo del gobierno y talleres de actualización. Se necesitan también herramientas de trabajo y capacitaciones para los docentes, así como la remodelación de aulas.
8. La educación es paupérrima, muy pobre. El nivel académico es bajo y los docentes no están bien preparados y actualizados en sus temas de enseñanza.

AMAZONAS

1. Vive acá desde el año pasado. Problemas que existen: desinterés, apatía, indiferencia de la comunidad. no hay agua, desagüe. no existe una buena actitud, hay mucha dejadez de los padres.
2. La falta de universidades, institutos y academias, hace que haya diversidad al escoger un centro de estudio. Entonces los jóvenes optan en terminar su secundaria y solo dedicarse a trabajar así olvidándose de los estudios superiores.
3. La educación debe cambiar empezando desde la infraestructura hasta la tecnología. Debe existir mucha capacitación a nuestros docentes para que así estén mejor preparados cada día.
4. Falta mucha capacitación y actualización en toda la plana docente. Falta mucho que mejorar en toda la infraestructura así como mejorar la metodología de enseñanza.
5. Cuando empezó la primaria se veían muchas falencias. Ahora en la secundaria se ve que la educación ha mejorado mucho, pero aun así falta mucho por mejorar, empezando por la infraestructura y capacitaciones.

6. El estado no invierte en mejorar la infraestructura e innovar el sistema de la educación estatal y/o nacional. De igual manera deben evaluarse a los docentes a ver que tan bien preparados están, ya que se les percibe desinteresados.

LAMBAYEQUE

1. La educación no está fortalecida. Hay muy poco compromiso de los docentes en desarrollar otras actividades que no sean del currículo y los docentes no saben de educación sexual (orientando por ejemplo con la prevención).
2. Hay padres de familia que no envían a sus hijos al colegio por falta de medios y mala situación económica. Falta capacitación de parte de las autoridades hacia todos nuestros docentes.
3. Comprensión dinámica y métodos. Necesitamos que el gobierno se preocupe por los pobladores y así poder implementar con equipos de última generación hospitales, y poder mejorar nuestra infraestructura.
4. Falta de policías en los colegios. Hay moto taxis que no respetan a los alumnos. Hay muy pocos profesores y los pocos que se conocen se cree no están bien preparados y actualizados en sus enseñanzas.
5. No enseñan bien en Morrope. Los docentes enseñan por compromiso y no se sienten comprometidos con nuestro aprendizaje. No hay vocación por parte de los docentes y maestros. Las autoridades pertinentes deberían evaluarlos para así poder saber si están calificados para la enseñanza.

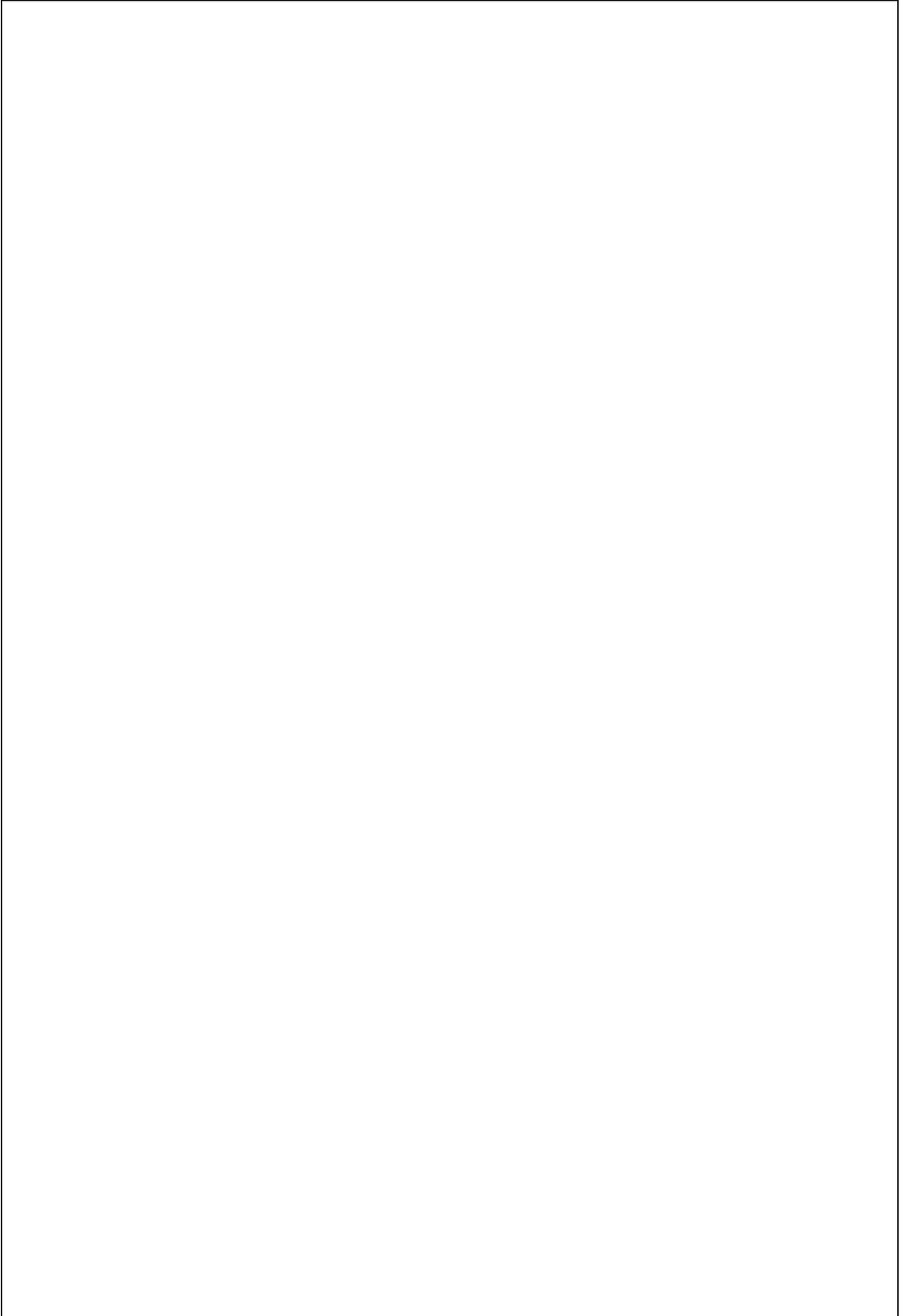


FOTO REFERENCIAS**EDUCACIÓN**

**ACOLLA Y PACA (JUNÍN). COLEGIO SECUNDARIO. VOLUNTARIA EN TONGORRAPE.
MALA INFRAESTRUCTURA DEL COLEGIO.**

AUSENTISMO DE ESTUDIANTES EN MORROPE (LAMBAYEQUE) Y PACA (JUNÍN).

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

SALUD

JUNÍN

1. Se utiliza la medicina tradicional con plantas y animales. Se utiliza demasiado poco la medicina de los centros de salud, no hay confianza en ellos y existen muchas enfermedades (neumonía, bronquitis, etc.).
2. Demasiado consumo de alcohol de los padres en las festividades costumbristas. Serios problemas estomacales y el agua de paca no es tratada sino entubada. Problemas de audición y visión en la tercera edad. Falta de nutrición.
3. Los alumnos tienen parásitos, papiloma, gripe, neumonía por el mal clima. El gobierno debería apoyar implementando los centros de salud.
4. No hay desagüe, por ende, es una fuente de foco infeccioso. Existe la malaria y el dengue. Falta de medicamentos para poder combatir estos focos infecciosos.
5. Mayormente problemas de los bronquios, infecciones a la garganta, gripe o catarro. La temperatura baja hasta los 0 grados y cae la helada.
6. Existe mucho la gripe, hay mucha tos, y también mucha desnutrición. Los padres no saben lo que es una buena alimentación, mucha ignorancia.
7. Debido a la mala alimentación en los niños estos se encuentran con las defensas bajas y contraen enfermedades y virus.
8. Hay mucha preocupación ya que debido a la falta de agua y desagüe no se aplica mucho la higiene y eso conlleva a muchas enfermedades.

AMAZONAS

1. Focos de desagüe. Hay malaria en temporadas y muchos niños se enferman. Hay mucha desnutrición y existe el embarazo precoz de adolescentes.
2. Falta equipamiento y profesionales capacitados en esta área. La atención en los centros de salud es muy ineficiente debido a la falta de medicamentos y equipos.
3. Deberían incorporar muchos más centros de salud en la zona, ya que se requiere de urgencia porque existen muchas enfermedades en los niños y adultos mayores.
4. Hay mucha falta de atención en los centros de salud. En tiempos de plagas las personas hasta mueren por no tener una buena atención adecuada y rápida.
5. Los hospitales y centros de salud necesitan ser remodelados y necesitan equipos de primera calidad.
6. Hay muy poco acceso a los hospitales y se debería abrir muchas más postas en los pueblos para así poder tener una mejor atención para tantas personas.

LAMBAYEQUE

1. Mucha desnutrición, anemia, parasitosis, embarazos precoces (se están incrementando desde el año pasado de un 80 a 90 y ahora de 118 antes de terminar el año). Esto se debe a la idiosincrasia; las madres piensan que los púberes ya deben tener hijos.
2. Embarazos no deseados, salud reproductiva, falta de planificación familiar, enfermedades como la parasitosis, las diarreas debido a que no hay agua potable.
3. Se necesita mejorar en el control de las enfermedades como la malaria. Hace muchísima falta de fumigación en la zona para así poder erradicar y eliminar muchas bacterias y virus.
4. Hay muchas enfermedades como el dengue. Muchos casos existen de este mosquito y las autoridades no toman cartas en el asunto para poder fumigar y así erradicarlo.

5. Existen muchas enfermedades, existe la gripe y la tos. Muchos niños sufren de fuertes alergias y problemas bronquiales, el asma o bronquitis. No llegan los medicamentos adecuados. Se recomienda que haya una capacitación por parte de los médicos hacia los jóvenes y padres también.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

SALUD

JUNÍN

1. Ausentismo a las postas de salud y se prefiere ir a los 2 curanderos de la zona. Se ha reportado un incremento del 33% de la población con enfermedades respiratorias.
2. Los padres y la comunidad tanto de Acolla y Paca asisten muy poco a los programas que brinda el centro de salud.

AMAZONAS

1. Existe mala infraestructura de los centros de salud excepto el de Bagua capital. En Trita y Luya hay por lo general 5 personas que atienden por cada comunidad (tanto de Trita como de luya).
2. Problemas de desnutrición y de enfermedades respiratorias. La comunidad asiste en proporciones mínimas.
3. En las escuelas no existen programas sociales que ayuden a minimizar esto. El cuerpo de paz está realizando programas de salud referentes a embarazo precoz y salud reproductiva pero la asistencia es mínima.

LAMBAYEQUE

1. Si existe infraestructura, pero al igual que las otras regiones asisten muy poco a las charlas informativas y sólo asisten para que se les entreguen medicamentos.

FOTO REFERENCIAS**SALUD.**

PUESTO DE SALUD DEL DISTRITO DE MARCO (JUNÍN) Y HOSPITAL DE APOYO EN EL DISTRITO DE BAGUA (AMAZONAS).

PUESTO DE SALUD DE TONGORRAPE (LAMBAYEQUE)

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

VIOLENCIA Y DELINCUENCIA

JUNÍN

1. Existe demasiada violencia familiar, de padres hacia los hijos y también de los hijos hacia los padres. No hay índice de violencia sexual pero si existen muchos robos incluso en los centros educativos.
2. Mucha violencia familiar. Usan drogas, violencia física por el machismo que no se denuncia. Hay violaciones. Mucha violencia psicológica por parte de los padres y mucha falta de respeto.
3. Existe mucha violencia familiar. Hay mucho abuso sexual por parte de familiares, hermanos y padres. Existe mucha inseguridad en nuestras calles.
4. Aquí existe mucho la violencia familiar. Muchos robos y violaciones. No tenemos el apoyo de la policía ni mucho menos de nuestros municipios.
5. No se nota ni existen lugares donde existan charlas informativas para los padres e hijos.
6. No existe mucho la violencia callejera: más existe la violencia familiar. Hay muchos casos.
7. Los padres no les dan buenos ejemplos a sus niños y eso conlleva a que los niños presenten mala conducta y agresividad ante sus compañeros.
8. Existe muchos robos y delincuencia. Falta el apoyo de las autoridades.

AMAZONAS

1. Hay un tema muy delicado de una niña de 15 años, que a sus 11 años fue violada repetitivamente por un peón. Violación, padres de familia que dejan a sus hijos con los hacendados para que los eduquen.
2. Afecta a la comunidad sobre todo la violencia que es percibida como algo normal, como es en las familias.
3. Los padres se preocupan solo por sus trabajos y dejan a sus hijos en las calles sin una buena supervisión. Ahí empieza el inicio de la delincuencia.
4. Hay muchos violadores, muchos asaltos en nuestras calles. La policía no hace nada al respecto, se percibe mucha dejadez por parte de ellos.
5. Sensación de estar cada vez peor, por falta de trabajo en los jóvenes. Se dedican a los robos en pandilla y asaltos a mano armada. Falta mayor vigilancia en nuestras calles.
6. Hoy en día ya no hay seguridad ni en las puertas de las casas, hay muchos asaltos y robos. Mucha desatención por parte de las autoridades.

LAMBAYEQUE

1. Hay mucha violencia sexual. Se presentan muchas violaciones, adulterios, embarazos precoces, pero no por violaciones en adolescentes, pero si en adultos.
2. Peligro no hay, pero se llevan a veces los chivos y gallinas. Existe mucha violencia familiar por parte de los padres hacia los hijos e hijos hacia los padres.
3. En los últimos años ha habido un gran índice e incremento de violencia familiar. Muchas mujeres maltratadas por sus parejas y/o esposos.
4. Mucha violencia en las calles y también en los hogares. Niños y jóvenes maltratados al igual que las mujeres.

5. Existen muchos, pero muchos asaltos, robos, violencia física. Mucha violencia familiar, padres que maltratan a sus hijos y así provocan daños psicológicos desde muy pequeños a sus menores hijos. Por eso ahora existe mucha violencia desde temprana edad.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

VIOLENCIA Y DELINCUENCIA

JUNÍN

1. Existen reportes en los colegios por abuso de maltrato físico y psicológico. En el distrito de Acolla se reportaron 6 casos y en Paca 2 casos, pero los docentes refieren de otros casos que no son de conocimiento público.
2. Dos casos reportados en los dos colegios visitados de los distritos de Acolla y de Paca de maltrato de padres a hijos. No hay delincuencia en las calles, pero si beben alcohol por las múltiples festividades que hay en los distritos.
3. Los robos y asaltos se presentan más en Juliaca según reporte de la comisaría del distrito.

AMAZONAS

1. Los padres no prestan interés. Se rehúsan a hacer las entrevistas con nosotros más que en Trita y Bagua.
2. Se visitó el gobierno local y se encontraba cerrado tanto en Trita como en luya.
3. Existen en total para Bagua 36 efectivos para todo el distrito que abarca Trita y luya.

LAMBAYEQUE

1. En el distrito Morrope la asistenta social, la obstetra y dos enfermeras se encargan de todo el centro de salud.
2. Según el reporte del centro de salud existen en total 16 casos reportados de embarazo precoz que va en aumento.
3. En el distrito de Morrope se detectaron más robos y asaltos que en el distrito de Tongorrape que es mínimo, según sus dependencias policiales. Esto se observa más en la capital de la región.

FOTO REFERENCIAS**VIOLENCIA Y DELINCUENCIA**

PERSONAS QUE REPORTAN CASOS DE VIOLENCIA FAMILIAR. SUB DIRECTOR DEL COLEGIO AGROPECUARIO TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA Y LA DEFENSORA DE LA DEMUNA DE PACA (JUNIN)

OBSTETRA DEL DISTRITO DE MORROPE (LAMBAYEQUE) MENCIONA CASOS DE MALTRATO.

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

OPORTUNIDAD LABORAL

JUNÍN

1. Muy poca dedicación a la agricultura y muy poca actividad comercial. Se debería incentivar el turismo y poder hablar con alguna autoridad para que la empresa privada pueda invertir y así poder crear más trabajo.
2. Los pobladores se dedican a la agricultura y a la ganadería artesanal. Los esposos se van a la mina en otras regiones. Otros se dedican a la construcción civil en otros distritos. Acá no hay centros de labores, solo la municipalidad. Falta el turismo.
3. No hay, pero se dedican a la agricultura y ganadería artesanal. Falta incentivar el turismo e invitar a las empresas privadas a invertir.
4. Muy escaso, aquí no hay muchas oportunidades laborales. Falta el apoyo de las autoridades.
5. Muchos se dedican a la ganadería y cultivo de habas, maíz y quinua.
6. Solo cuando hay proyectos como pistas y desagües. Luego se dedican a la agricultura y la ganadería.
7. Existe muchísimo desempleo. Son muy pocas las oportunidades laborales y los jóvenes prefieren dedicarse a actos delictivos.
8. No son muy constantes las oportunidades laborales.

AMAZONAS

1. Existen 2 fábricas de frutas. La gente concurre a ellas, pero después se dedican al cultivo de sus tierras de mamey y mango. Se preparan muy pocos y no hay academias.
2. Hay muy pero muy pocas oportunidades de trabajo, son casi nulas.
3. Existen oportunidades de trabajo solo para los agricultores y artesanos. Por ese motivo a los jóvenes no les queda otra opción que trabajar en ese rubro.
4. Debido a la falta de inversión privada es que no hay muchas oportunidades laborales.
5. Son muy pero muy pocas. No existen ni hay muchas oportunidades.
6. Se cree que no existen muchas oportunidades de trabajo. Se señala que mucha gente se dedica a trabajar independientemente por falta de oportunidades laborales.

LAMBAYEQUE

1. Los jóvenes de ahora se dedican muchos a trabajar en las moto taxis y la agricultura. Se observa mucha escasez de empleos.
2. Son muy pocas las oportunidades y hay falta de organización.
3. Si existen las oportunidades de trabajo. El problema es que a nuestra juventud le gusta no hacer nada o simplemente busca lo fácil.
4. Existen empresas pero muy pocas oportunidades para toda la población. Falta mucho la inversión privada.
5. Si existen oportunidades laborales, pero más para gente de afuera. Los lugareños se tienen que conformar con trabajos independientes. Por ejemplo en el caso de los varones trabajar en moto taxis.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO**OPORTUNIDAD LABORAL****JUNÍN**

1. En Acolla Paca y Marco se dedican a la agricultura y ahora más por que estuvieron en helada y perdieron sus cultivos.
2. Mucho desempleo y ausentismo de jóvenes en los lugares mencionados. La mayoría se va a la capital.
3. En Paca existe la Laguna de Paca, una reserva de biosfera muy atractiva para el turismo, pero no se hace nada y los negocios que existen cerca de ella pertenecen a otras personas que no son propiamente de la comunidad.

AMAZONAS

1. No hay fábricas ni empresas en el sector agroindustrial y turismo, fuentes de ingreso importante.
2. Los alumnos asisten poco a las clases porque se dedican a trabajar las tierras de cultivo y los padres no hacen nada al respecto.
3. Hay muchas tiendas de comercio ambulatorio y moto taxis.

LAMBAYEQUE

1. Se dedican a la moto taxi y a la agricultura.
2. No hay empresas ni fábricas en el lugar
3. La mayoría está en sus tierras trabajando y el pueblo prácticamente para desierto. Las personas son poco hospitalarias.

FOTO REFERENCIAS

OPORTUNIDAD LABORAL EN EL DISTRITO DE BAGUA (AMAZONAS) EXISTE LA ACTIVIDAD DEL COMERCIO AMBULATORIO Y LA MAYORÍA DE JÓVENES SE DEDICAN A LOS MOTO TAXIS COMO PRINCIPAL FUENTE DE INGRESO.

EN EL DISTRITO DE TONGORRAPE (LAMBAYEQUE) SE MOVILIZAN EN MOTO TAXI Y ES UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE REALIZAN LOS JÓVENES Y PADRES DE FAMILIA.

2.- ¿Cómo te sientes en tu comunidad?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. Sensación de mucha tranquilidad y pertenencia al pueblo (Acoyina), aunque es originaria de Jauja. Participa muy activamente en todas las actividades de la comunidad.
2. Radica hace mucho tiempo y percibe que ha habido cambios. Antes se reunían y eran muy unidos.
3. Se siente muy bien, a pesar no ser de acá.
4. Se siente muy bien, con un poco de preocupación por la falta de apoyo, pero en general es una sensación positiva.
5. Se siente bien. Lleva trabajando más de 30 años.
6. Se siente muy bien y según manifiesta es muy tranquilo.
7. Mucha preocupación por la falta de oportunidades y de apoyo.
8. Se siente bien y afirma que le gusta compartir.

AMAZONAS

1. Mucha satisfacción con su cargo. Señala sin embargo que no han podido reestructurar el tema de padres y profesores ni los conflictos a nivel personal, porque falta capacitaciones y motivación en sus colegas los docentes.
2. Se siente bien. Afirma que las personas en el pueblo son muy solidarias y hospitalarias, que les gusta ayudar al prójimo dentro de sus posibilidades.
3. Se siente bien, pero mejoraría la situación si las autoridades se preocuparan más por la comunidad.
4. Siente que faltan muchos factores para poder llevar una vida óptima y adecuada.
5. Mucha preocupación por falta de seguridad en las calles.
6. Desprotección en cuanto a las autoridades. Acusa mucha indiferencia por parte de ellos.

LAMBAYEQUE

1. Percepción del pueblo como un lugar céntrico. Sin embargo la accesibilidad a nivel profesional y a nivel personal del clima laboral no es muy bueno.
2. Sensación de incomodidad e impotencia por falta de presupuesto.
3. Señala estar feliz, muy feliz.
4. Se siente muy contento apoyando.
5. Se siente bien pero hay preocupación por falta de apoyo del gobierno y municipalidades.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones si lo demuestran, pero sólo los socios y jóvenes que participan del programa del Cuerpo de Paz. El resto muestra desinterés y desconocimiento. Los padres de familia son los menos participativos y al parecer no muestran interés por más que los voluntarios del Cuerpo de Paz y otras instituciones que apoyan a su comunidad les brindan gratuitamente el servicio.

FOTO REFERENCIAS

LAS REUNIONES Y ENTREVISTAS SÓLO FUERON CON JÓVENES Y SOCIOS DE CADA REGIÓN. EL AUSENTISMO DE LOS PADRES ERA MUY EVIDENTE. REUNIÓN CON DOCENTES Y SOCIOS DEL DISTRITO DE TRITA (AMAZONAS) Y REUNIÓN CON DIRECTORA DE COLEGIO SECUNDARIO DE PACA (JUNÍN).

3.- ¿Qué quisieras hacer para ayudar a tu comunidad?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. Sembrar la educación en la comunidad, formar los programas de escuela de padres.
2. Hay muchas cosas por hacer y de parte de los líderes de la comunidad (municipios, comunidad campesina) para crear fuentes de trabajo.
3. Primero trabajar en la contaminación de ríos y lagunas.
4. Crear centros de trabajo y un centro cultural.
5. Cambiar la forma de pensar.
6. Incentivar mucho el turismo.
7. Implementar programas de educación y salud.
8. Mejorar las calles y la limpieza.

AMAZONAS

1. Gestionar proyectos grandes en los sectores educación y salud.
2. Trabajar con los jóvenes y adolescentes, ya que ellos son el futuro de la sociedad.
3. Trabajar mucho en la formación de la niñez, ya que ellos son el futuro de nuestra comunidad y sociedad.
4. Trabajar formando valores.
5. En mejorar en sus pistas y salud.
6. Mejorar las pistas y veredas.

LAMBAYEQUE

1. Organizar y mejorar la salud y educación.
2. Deseo de ir a Lima en busca de apoyo.
3. Convertir la comunidad en un lugar limpio y saludable.
4. Ayudar con la oración y la fe en Dios.
5. Conversar con las autoridades para así solicitar ayudar.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones demuestran interés por trabajar en proyectos relacionados con la salud, la educación y las oportunidades laborales. Así mismo se expresa el deseo por mejorar los servicios básicos de su comunidad como agua y desagüe.

JUNÍN

En la comunidad de Acolla (Junín) existe una persona llamada “el chasqui”. Su nombre es Abel moisés Simeón Solís y es un artista de 56 años que apoya de manera incondicional en su región. Está estrechamente relacionado con los voluntarios del Cuerpo de Paz. Ellos han hecho un centro cultural llamado el Majaj Pacha, incentivando los valores, la cultura y el desarrollo de habilidades sociales en la comunidad. En el distrito de Paca esta la defensora de la DEMUNA Iliana Cajahuanca Anchiraíco, quien coordina las acciones con el voluntario del Cuerpo de Paz en la zona.

AMAZONAS

En la región Amazonas (Bagua) se muestra interés por parte de un sub director de colegio de nombre José Wilmer Valencia Ispilco que trabaja en el colegio Elmer Cortés Serquen.

LAMBAYEQUE

En la región Lambayeque (Morrope) está la obstetra Irene Martínez Sánchez quien coordina allí los temas de salud con el voluntario a cargo de dicho distrito.

FOTO REFERENCIAS

SUB DIRECTOR DEL COLEGIO AGROPECUARIO EN BAGUA (AMAZONAS) Y DIRECTORA DEL COLEGIO JUAN SALGUERO PIZARRO EN EL DISTRITO DE PACA (JUNÍN).

**4.- ¿Cuál es tú nivel de participación en las actividades de la comunidad?
A nivel personal ¿qué piensas de tu comunidad?**

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Hay muchas personas arraigadas con su pueblo y también con sus costumbres.
2. Hay y existen muchas oportunidades y riquezas que no se saben explotar.
3. La idea de que las personas quieren de todo, pero no hacen nada, de que todo lo quieren gratis. Se afirma que hay mucha ignorancia y hablan sin saber y sin analizar.
4. La comunidad es activa, pero participación su participación personal es muy poca.
5. Ve desinterés y muy poca participación.
6. Piensa que hay mucho egoísmo en la comunidad.
7. Es muy poca, y piensa que hay mucha ignorancia.
8. Es muy tranquila y piensa que falta mucho por mejorar en todo sentido.

AMAZONAS

1. Piensa que la comunidad es apática.
2. Piensa que todos unidos pueden lograr mejores resultados.
3. Nula, piensa que no hay un trabajo en equipo.
4. Apoyar y aportando su experiencia.
5. Cada quien toma sus decisiones y ve por su persona.
6. Piensa en que no son muy unidos.

LAMBAYEQUE

1. Participamos en actividades, pero existe mucha gente mediocre.
2. Son indiferentes, no participan y esperan que todo les caiga del cielo.
3. Gusta de aportar en el desarrollo social, que lo tiene todo. Solo falta organizarse para poder traer proyectos, aplicarlos y que sean sostenibles en el tiempo.
4. Aportando su experiencia.
5. En su caso participa en la parroquia. Ayuda y colabora con los pintados.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO**JUNÍN**

En el distrito de Acolla sólo se interviene en un colegio. Los voluntarios desarrollan temas más relacionados con la salud y tienen la participación principal de un socio estratégico. En el distrito de Paca el nivel de participación es mayor. Existen al menos dos padres de familia que se identifican con los voluntarios del Cuerpo de Paz y tres socios estratégicos.

AMAZONAS

En los distritos de Trita y de Luya el nivel de participación es mínimo por parte de los socios. El voluntario tiene apoyo de los docentes, pero está más relacionado con la escuela que es para niños y el colegio secundario no recibe mucha capacitación. En cuanto a los padres de familia en los dos lugares mencionados no tienen participación activa.

LAMBAYEQUE

En el distrito de Morrope se trabaja en el centro de salud con la obstetra Irene Martínez, pero en temas relacionados a la salud. En los colegios visitados hay poca participación de los profesores que pueden ser socios estratégicos. El ausentismo de los padres es evidente. En el distrito de Tongorrape hay mayor predisposición con los socios, el alcalde del lugar y los docentes, pero también se desarrollan más temas ligados al sector salud.

FOTO REFERENCIAS

MADRE DE FAMILIA DEL DISTRITO DE PACA (JUNÍN) Y SOCIA DEL VOLUNTARIO A CARGO DE DICHO DISTRITO.

GRUPO DE JÓVENES QUE LLEVAN EL PROGRAMA DE SALUD DEL CUERPO DE PAZ CON LA VOLUNTARIA ENCARGADA EN EL DISTRITO DE MORROPE (LAMBAYEQUE).

5.- ¿Cómo te identificas con tu comunidad?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Se identifica mucho en especial con las danzas.
2. Se siente muy bien, porque conoce bien todo.
3. Se identifica mucho con sus costumbres y danzas.
4. Se identifica con el chasqui.
5. Se siente como el chasqui.
6. Participando en las faenas de la comunidad.
7. Con sus danzas y bailes típicos.
8. Con sus costumbres y carnaval Marqueño.

AMAZONAS

1. Se identifica mucho con los padres de familia.
2. Con sus valores, costumbres y tradiciones.
3. Con sus tradiciones.
4. Se identifica con los jóvenes y niños.
5. Se identifica con sus culturas.
6. Se identifica con sus bailes típicos.

LAMBAYEQUE

1. Se identifica con la comunidad, con los jóvenes y con los padres de familia.
2. Se identifica. Aporta dinero para refacción de colegios y de un local comercial.
3. Lograr que Tongorrape sea grande en cuanto a desarrollo social para el presente y el futuro.
4. Mejorar el desarrollo.
5. Se identifica con la comunidad en la danza y bailes típicos.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones la mayoría de los entrevistados y las personas del lugar conocen las fechas costumbristas, las danzas y costumbres del lugar. Pero eso es porque se incentiva más en los colegios por parte de los docentes y algunas autoridades. Los padres de familia conocen de esto pero lo ven como diversión y más como un tema social de relajo.

FOTO REFERENCIAS

NO SE EVIDENCIAN FOTOS EN EL MOMENTO DE LA INTERVENCIÓN EN LAS REGIONES.

6.- ¿Qué costumbres conoces de tu comunidad?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. La gastronomía, la mazamorra y la mermelada, la quinua, y las danzas de la Pachahuara.
2. Turismo: la Laguna de Paca, la cueva Hualimanchay, Picchapuquio, petrificaciones, la catarata de Pacapacha. Las festividades: la mayordomía es el carnaval de Paca y la Huajiliya (festividad del niño Jesús)
3. El lavado de mote en carnavales de Paca. Se cocina el puchero y se hace pan.
4. Las fiestas tradicionales o patronales. El Carnaval Marqueño.
5. Las danzas en los Puchoros y las fiestas patronales.
6. Las danzas, la comida y sus fiestas.
7. Carnaval, semana santa, Huailegia y sus danzas.

AMAZONAS

1. La cruz misionera, las fiestas patronales en mayo y noviembre.
2. Bailes típicos.
3. Sus carnavales y cultura típica.
4. Sus culturas y danzas.
5. Culturas y su gastronomía.
6. Los bailes y sus fiestas.

LAMBAYEQUE

1. Morrope celebra un santo al mes y se hacen ferias patronales.
2. Tienen la fe católica: hay muchas iglesias, las fiestas patronales, la cruz misionera, la cosecha.
3. Costumbres arraigadas; agricultura y ganadería que se convierten en el sustento diario.
4. La fuente de la cruz en el distrito de Motupe. Agricultura y la ganadería.
5. Se acostumbra a comer ceviche y chicha de jora.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO**JUNÍN**

1. En Paca conocen el turismo: la laguna de Paca, la cueva Hualimanchay, Picchapuquio, petrificaciones, la catarata de Pacapacha. las festividades: la mayordomía es el carnaval de Paca y la Huajiliya (festividad del niño Jesús).
2. La gastronomía, la mazamorra y la mermelada, la quinua, y las danzas de la Pachahuara.

AMAZONAS

1. Si conocen sus costumbres, pero desconocen sus nombres y sus fechas.

LAMBAYEQUE

1. Tienen la fe católica, hay muchas iglesias: las fiestas patronales, la cruz misionera, la cosecha.

FOTO REFERENCIAS**LAGUNA DE PACA Y PARQUE CENTRAL DE ACOLLA (JUNÍN).**

7.- ¿Qué valores crees que son importantes en tú comunidad?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. La solidaridad es una de los valores principales.
2. El valor del respeto mutuo y la autoridad. Aún existe la solidaridad.
3. Se mantiene el respeto, pero está bajando por los jóvenes. Se ha perdido el saludo y las buenas costumbres.
4. Con el respeto, identidad y visión.
5. El respeto se cultiva en un 50% por la responsabilidad de los padres.
6. El respeto y trabajo en equipo.
7. El respeto.
8. El respeto hacia los demás.

AMAZONAS

1. Se practica el respeto, el saludo y la honradez.
2. La solidaridad. Aquí se ayudan mutuamente.
3. La solidaridad, pero no en su totalidad.
4. La honradez, el respeto, la responsabilidad.
5. El respeto mutuo y el amor al prójimo.
6. La unión y la perseverancia.

LAMBAYEQUE

1. La familia es lo más importante, junto al respeto y la disciplina.
2. Se observa falta de limpieza, hacinamiento, falta de actitud de los pobladores. Sin embargo son respetuosos y saludan siempre.
3. El trabajo, el estudio, el respeto y la responsabilidad.
4. Las personas respetuosas.
5. La responsabilidad porque esta no existe por parte de las autoridades de la municipalidad ni de los policías.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones se incentiva mucho el respeto, la honradez y la solidaridad pero según lo observado en el distrito de Morrope (Lambayeque) existe mucha indiferencia con el turista. No hay hospitalidad pues recorrimos 9 lugares de hospedaje y no nos quisieron atender y en las tardes menos aún. Tuvimos que regresarnos a la capital y regresar al día siguiente. Es decir que no se demuestra mucho el valor de la solidaridad en ese distrito a diferencia de Tongorrape y Motupe que fue nuestro distrito control.

FOTO REFERENCIAS

**SOCIO DE BAGUA (AMAZONAS) REPRESENTANTE DE LA MUNICIPALIDAD Y ABAJO
DOCENTE DEL COLEGIO AGROPECUARIO DE BAGUA (AMAZONAS).**

8.- ¿Cómo apoyarías a tu comunidad?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Apoyando en la mejora de la educación.
2. Apoyando en trabajo con los niños e incentivo en conocer la historia de Paca y rescatar esto en los jóvenes como fuente de trabajo.
3. Incentivar mucho con talleres el tema de valores.
4. Con actividades culturales.
5. Apoyo en mejorar la educación y así tener un mejor futuro.
6. Buscando proyectos de inversión
7. Ayudando a mejorar la educación.
8. Yendo a las jornadas de trabajo.

AMAZONAS

1. En las necesidades básicas como el agua.
2. Trabajando en la formación de los jóvenes.
3. Necesidad de trabajar con los niños formando valores.
4. Aportando experiencia.
5. Formando los valores desde la niñez.
6. Ayudando en mejorar la educación.

LAMBAYEQUE

1. Apoyando en programar actividades que no estén en el papel.
2. Yendo a otros lugares y ser escuchado.
3. Mejorando el sistema de riego y cuidando el medio ambiente.
4. Mejorando la niñez, inculcando buenos valores y buenas enseñanzas.
5. Que los policías velen por la seguridad de la población.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones se muestra mucha iniciativa por parte de los jóvenes y los socios de trabajar con programas relacionados al sector educación, salud, medio ambiente y programas sociales.

Con respecto a los padres en realidad fue difícil contactarnos con ellos en las regiones. Según lo conversado con los socios estratégicos de los diferentes distritos visitados, no apoyan. Por el contrario siempre están pidiendo apoyo de diversas instituciones o solamente se acercan a participar en algo que se les pide cuando reciben algún beneficio personal.

FOTO REFERENCIAS**ENTREVISTA REALIZADA AL DOCENTE DE EDUCACIÓN EN VALORES DEL COLEGIO AGROPECUARIO DEL DISTRITO DE BAGUA (AMAZONAS)**

.

9.- ¿Cuál es tú don de liderazgo? ¿Te consideras líder?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Se asume competente y gusta del trabajo en equipo.
2. Se considera líder. Gusta de trabajar con todos en equipo. Sabe gestionar y observar talentos para potenciarlos.
3. Es responsable y muy honesta. Respetuosa y solidaria.
4. Carismático, entusiasta y muy optimista.
5. Se considera líder. Conversa mucho con los alumnos para así apoyarlos en todo.
6. Si se considera líder, con la comunicación y enseñando.
7. Con la responsabilidad y si se considera líder.
8. No piensa ser líder ni quiere serlo.

AMAZONAS

1. Se asume líder, un líder con cualidades.
2. Sí, porque siempre está pendiente en toda actividad.
3. No es líder. Pero si considera que posee muchos dones y buenas cosas.
4. Si es líder y aporta su experiencia.
5. No es líder. Su don es ser bondadosa.
6. No se considera líder. Su don es ayudar al prójimo.

LAMBAYEQUE

1. Sí. Ayuda a orientar y a enseñar a las personas.
2. Si es líder. Es el alcalde.
3. Sí y está trabajando para demostrarlo.
4. Si es líder y gusta de ayudar al prójimo.
5. No se considera líder. Su don es bailar.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Las tres regiones presentan jóvenes con cualidades de líder según lo observado pero en grado mínimo. No todos los estudiantes entrevistados y según lo observado presentan esas cualidades, pues más se han desarrollado actividades relacionadas a la salud que al desarrollo de habilidades sociales. En los socios si existe participación pero por su propia formación y actividad laboral que realizan. Según lo entrevistado no reciben capacitación por los voluntarios a excepción de Paca (Junín) y Tongorrapi (Lambayeque). La mayoría de los socios prestan el apoyo a los voluntarios en cuestión de gestión y logística de recursos.

FOTO REFERENCIAS

**VOLUNTARIO DEL CUERPO DE PAZ EN EL DISTRITO DE TRITA (AMAZONAS) Y
COLEGIO SECUNDARIO LEONCIO PRADO EN EL DISTRITO DE TRITA (AMAZONAS).**

10.- ¿Tienes proyectos en mente? ¿Cuáles?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. Sí. Tener un plan de acción para cambiar la visión de trabajo y la visión de todos los niveles.
2. Apoyar y hacer fuentes de trabajo para mejorar la artesanía, como el uso de la totora. hacer el tanra (sombrero de carnero). Falta mucha inversión y marketing.
3. En proyectos ambientales y con el Cuerpo de Paz.
4. Fortalecer el centro cultural invitando personajes interesantes.
5. Poder contar con un psicólogo permanente para todos los jóvenes y programas en psicología.
6. Proyectos en la agricultura y crianza del cuy.
7. Un proyecto a mediano plazo en la educación.
8. No tiene.

AMAZONAS

1. Están trabajando en la municipalidad y con los padres de familia en la construcción de colegios.
2. Que los jóvenes tengan metas y objetivos por cumplir.
3. Ayudando en la educación.
4. Deseo de ayudar en la enseñanza en los jóvenes.
5. Ser una profesional.
6. Ser una gran docente.

LAMBAYEQUE

1. Por supuesto. Realizar un ambiente distinto exclusivo para atender a jóvenes con problemas.
2. El proyecto del agua potable.
3. Agua y desagüe, ecoturismo y cuidado del medio ambiente con el reciclaje.
4. Voluntad de que Motupe crezca en su fe en Dios.
5. Si, ser un gran profesional. Deseo de cumplir todas sus metas.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Se realizan los proyectos pero no tienen repercusión pues a nivel institucional se deriva a los gobiernos regionales que poco interés le prestan. Si los desarrollan son con recursos propios de la comunidad. Por ejemplo es el caso del alcalde del distrito de Tongorrape que busca el apoyo constante de su región, pero no tiene impacto

FOTO REFERENCIAS

**DISTRITO DE MORROPE (LAMBAYEQUE). COLEGIO INCA GARCILAZO DE LA VEGA
Y VOLUNTARIA DEL CUERPO DE PAZ DEL DISTRITO DE MORROPE (LAMBAYEQUE).**

11.- ¿Eres una persona comunicativa? ¿Te gusta conversar con los demás?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Sí es muy comunicativo y gusta de conversar con las demás personas e intercambiar ideas.
2. Sí lo es y gusta mucho de dialogar con los demás.
3. Sí se considera comunicativo porque gusta de conversar con los demás
4. Sí, le encanta conversar y dialogar.
5. Sí, siempre lo es.
6. Siempre es muy comunicativa.
7. Si es comunicativa y le gusta conversar.
8. Si mucho. Es muy conversador.

AMAZONAS

1. Si siempre.
2. Si es bien comunicativa.
3. Si le gusta conversar.
4. A veces.
5. Solo cuando es necesario.
6. No mucho.

LAMBAYEQUE

1. Si lo es y si no puede busca un profesional.
2. Si lo es, gusta siempre de dialogar.
3. Muchísimo. Siempre gusta de dialogar con los demás.
4. Si bastante. Le gusta mucho.
5. Siempre, porque escucha a las personas.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Según lo observado la mayoría de los socios son personas muy comunicativas, participativas y con ganas de trabajar por su comunidad. Sin embargo respecto a los jóvenes ellos están de manera instruccional recibiendo el programa del Cuerpo de Paz, pero más abocados a la parte de salud. Es decir reciben la capacitación pero no hay mayor impacto en diferentes actividades que no fuese fuera de las horas de estudio, a excepción de Tongorrape en Lambayeque y Acolla y Paca en Junín, que si tienen otras actividades fuera de las horas de estudio.

FOTO REFERENCIAS

VOLUNTARIA DEL CUERPO DE PAZ EN TONGORRAPE (LAMBAYEQUE). MAYOR ASISTENCIA DE JÓVENES Y SOCIOS. LUGAR DE ESPARCIMIENTO DE TONGORRAPE.

12.- ¿Cuéntanos tus experiencias?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. Tiene más de 1 año de experiencia.
2. Existen problemas de comunicación. No suelen aceptar y cambiar produce una fricción. No aceptan el cambio.
3. Siempre en las actividades de la comunidad.
4. Volvía a su pueblo después de 20 años con muchos sueños, los cuales se están logrando.
5. Siempre apoya en su comunidad y esa es su mejor experiencia.
6. No cuenta con experiencia.
7. Enseñando a los menores, inculcando valores y respeto.
8. No tiene mucha experiencia.

AMAZONAS

1. Con los docentes se puso el reloj digital para llegar a tiempo y se molestaron.
2. Es una gran experiencia poder ayudar a las demás personas.
3. Ayudando a los niños en orientarlos e inculcándolos valores.
4. Ninguna.
5. No la tiene.
6. Ninguna.

LAMBAYEQUE

1. En el Cuerpo de Paz.
2. Se reúne con todos.
3. Lograr instalar 5 piletas de agua para ayudar a las familias de escasos recursos económicos.
4. Ayudar al prójimo.
5. No tiene experiencia.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Los socios de cada región que apoyan al Cuerpo de Paz manifiestan según lo observado el desinterés de los padres de familia y la comunidad en querer desarrollarse y crecer. La mayoría menciona que las personas de su comunidad son desinteresadas y se apoyan poco entre ellos. Hay que estar detrás de ellos pero quieren todo gratis y sólo se juntan para fiestas y danzas del lugar o cuando hay alguna actividad importante. Eso es el ejemplo que dan a los jóvenes y por ello resaltan mucho los programas en educación, valores e identidad cultural.

13.- ¿Has tenido discusiones?**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD****JUNÍN**

1. Muy pocas veces ha tenido discusiones.
2. Sí, pero sabe manejarlas.
3. No, al contrario, le gusta vivir en paz.
4. Algunas veces, pero siempre supo manejarlas.
5. Muy pocas veces.
6. No le gustan las discusiones, así que no ha tenido muchas y las pocas veces que surgieron supo calmar los ánimos.
7. Muy pocas veces.
8. Casi nunca las tiene.

AMAZONAS

1. Sí, pero supo manejarlas.
2. No.
3. Sí, muchas.
4. Si varias.
5. A veces.
6. No.

LAMBAYEQUE

1. No ha tenido muchas discusiones.
2. Sí, pero trata de llegar a buenos acuerdos.
3. Sí, para tratar de que las familias tomen conciencia de que se debe separar la basura en orgánico e inorgánico.
4. Si, muchísimas.
5. Sí, muchas veces.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

No se ha evidenciado ningún tipo de problemas o conflictos en cada región y distrito visitado a excepción de Morrope donde no se podía conversar ni con las autoridades del distrito.

14.- ¿Prefieres ser mediador? ¿Tratas de llegar a un acuerdo? ¿Recuerdas alguna situación incómoda?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. No ninguna.
2. Se formó un comité pro-niños. Cuando llego a Paca todo era triste y quiso cambiar esa situación para celebrar la navidad haciendo misa. La fricción fue que una persona lo hacía para beneficiarse económicamente.
3. Ser mediadora y llega a acuerdos.
4. Prefiere ser mediador y no tener situaciones incómodas.
5. Sí, no ha tenido muchas situaciones incómodas.
6. No.
7. Le gusta llegar a los acuerdos para un buen fin. No ha tenido situaciones incómodas.
8. No recuerdo.

AMAZONAS

1. Sí, tratando de llegar a buenos acuerdos.
2. Sí, trata de que se beneficien ambas partes.
3. No.
4. Trata siempre de llegar a un acuerdo.
5. Siempre con el dialogo.
6. Es muy tranquila.

LAMBAYEQUE

1. En sus colegios, si por encargo de la coordinación al hacer las cosas bien.
2. Prefiere el diálogo y llega siempre al entendimiento y buenas conclusiones.
3. Sí, una población dividida. Un grupo quería el programa más y el otro no, pero lo logramos.
4. No.
5. Sí, cuando sus amigas discutieron muy fuerte y trato de separarlas y aclarar las cosas.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

No se ha evidenciado conflictos entre los socios y jóvenes y el grupo control, a excepción del ausentismo de los padres que sí es muy notorio.

15.- ¿Eres optimista? ¿Cómo lo demuestras? ¿Si ves a tus compañeros desanimados que haces?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Si es optimista y le gusta animar a los demás.
2. Si lo es. Puede haber truncado algunas personas pero sigue adelante.
3. Si trata de alentar, así este enfermo.
4. Alienta con palabras positivas y dice que somos un pueblo privilegiado.
5. Si mucho.
6. Sí, les anima mucho y les conversa.
7. Si lo es y mucho. Conversa y platica con ellos.
8. Si. A veces les invito a hacer deporte.

AMAZONAS

1. Es optimista y cree en la gente. Debemos cambiarles su chip.
2. Sí, sugiere alternativas.
3. Sí, es muy comunicativo.
4. Sí, es muy optimista. Le gusta siempre alentarlos.
5. Sí, es optimista. Le gusta animarlos.
6. Sí, los apoya moralmente.

LAMBAYEQUE

1. Sí, conversar.
2. Si se considera y tiene mucha fe.
3. Hacerles entender la importancia y los beneficios que se logra con este tema.
4. Si es muy optimista.
5. Le gusta motivarlos.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Se muestra mayor interés por los socios y jóvenes. Son optimistas y tratan de apoyarse siempre entre ellos pero sólo con el grupo que tiene el programa de salud. Con relación a los demás jóvenes hay indiferencia e ignoran el programa. Los jóvenes líderes no se evidencian y hay reporte de actividades que ellos realicen en su comunidad. La excepción son Acolla y Paca en Junín que si tienen más elaborado su programa de acción. En Acolla tienen además el apoyo del centro cultural Majaj Pacha.

16.- ¿Tienes claras cuáles son tus metas a futuro?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Si muy claras. Quiere ser un profesional y cumplir todas sus metas.
2. Formar el cambio de los niños con programas de sensibilización.
3. Si las tiene y es acceder a un cargo de coordinador en el colegio para hacer capacitaciones para los jóvenes.
4. El desarrollo cultural de su comunidad.
5. En seguir estudios psicológicos.
6. Crear fuentes de empleo y tener apoyo de los municipios.
7. Llegar a formar a los niños y así tener un mejor futuro.
8. Sí, quiere ser un profesional.

AMAZONAS

1. Si, en construir nuevos colegios y en capacitar a los maestros.
2. Sí, formar a los jóvenes con valores.
3. Inculcando los valores.
4. Sembrando enseñanzas sobre todo en los más jóvenes.
5. Una carrera profesional.
6. Claro que sí.

LAMBAYEQUE

1. Sus metas son a futuro ser cada día más profesional.
2. Ser algún día un distrito organizado.
3. Sí, convertir en Tongorrape en una comunidad modelo.
4. Ser mejor cada día, y poder ayudar a mi prójimo.
5. Sí, ser una gran profesional y lograr todas sus metas.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

En las tres regiones si se está apoyando a los jóvenes en el crecimiento profesional. Sin embargo no hay programas definidos de orientación vocacional y oportunidades laborales en los distritos. Esperan mayor información de las autoridades que tampoco realizan más trabajo por falta de presupuesto. El Cuerpo de Paz está realizando diversas actividades en beneficio de la educación, pero no tienen el nivel de gestión necesaria y no existe una red de contactos visible para que puedan llegar a realizar este tipo de actividades.

FOTO REFERENCIAS

SÓLO EXISTE PROGRAMAS DE VACUNACIÓN CONTRA ENFERMEDADES INFECCIOSAS - RESPIRATORIAS COMO ES EN EL CASO DEL DISTRITO DE PACA (JUNÍN). ASISTENTA SOCIAL DEL DISTRITO DE MARCO (AMAZONAS). GRUPO CONTROL.

17.- ¿Cómo aportarías en el desarrollo de tu comunidad? ¿Danos ejemplos?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Con programas educativos.
2. Con el ejemplo. Lo mejor es enseñar con el mismo ejemplo.
3. Aportaría con programas educativos y cuidados del medio ambiente, programas sociales.
4. Conociendo y difundiendo la riqueza de su comunidad.
5. Dialogando con todos los representantes de la comunidad.
6. En la ganadería y en la educación.
7. Mejorando la educación. Cree que con una mejor educación todo sería diferente y mejor.
8. Dando sus puntos de vista.

AMAZONAS

1. En infraestructuras nuevas.
2. Orientando a los adolescentes, padres y docentes.
3. Inculcando muchos valores y enseñando a los niños lo que es bueno y que es lo malo.
4. Sembrando enseñanzas y orientando a los más jóvenes.
5. Formando los valores e incentivando la educación.
6. Mejorando en infraestructura en el sector educación y salud.

LAMBAYEQUE

1. Mejorando en la educación.
2. Mejorando en la educación.
3. Buscando y ejecutando proyectos.
4. Promoviendo la educación sexual en los jóvenes.
5. Promoviendo la prevención del embarazo precoz y las enfermedades venéreas.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

No se evidencia ni se reportan casos en donde los jóvenes estén trabajando por el desarrollo de su comunidad. Las actividades que realizan están dentro de un contexto que no impacta a la comunidad como conjunto, si no a un grupo pequeño. Por ello es importante ver que no tienen la estrategia adecuada para poder gestionar ante las autoridades del gobierno local y regional, haciendo que toda actividad que hagan o realicen sea mínima o de menor impacto en la región. Se necesita que las autoridades reconozcan el trabajo que viene realizando el Cuerpo de Paz y que el trabajo se desarrolle en un marco interinstitucional, donde la dirección regional de educación, el sector salud, el gobierno local y el Cuerpo de Paz puedan tener un convenio de apoyo entre ellos. Esto se hará evidente en el gobierno central de la región, es decir en los contactos con el gobierno central de cada región.

FOTO REFERENCIAS

COMUNIDAD DEL DISTRITO DE TRITA (AMAZONAS). PRÁCTICAMENTE ES UN LUGAR ABANDONADO. NO HAY INCLUSO GENTE EN EL MISMO DISTRITO.

PARQUE CENTRAL DEL DISTRITO DE LUYA (AMAZONAS).

18.- ¿Qué quieres para tu comunidad en un futuro cercano?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. Mejora de la educación a mediano y corto plazo.
2. Prosperidad con valores que enfoquen bastante la convivencia.
3. Que sea una comunidad con conciencia ambiental responsable.
4. Desea líderes culturales.
5. Educación, ya que es lo principal en toda persona y en especial en niños.
6. Que haya algún instituto o universidad.
7. Que exista y mejore la educación.
8. Que arreglen las calles y pistas.

AMAZONAS

1. Cambiar la mentalidad y la actitud de las personas.
2. Una comunidad con buenos valores.
3. Una educación de primer nivel.
4. Que mejore la educación y la salud.
5. Que la educación sea de un nivel competitivo.
6. Que mejore la educación.

LAMBAYEQUE

1. En un futuro cercano que disminuyan los embarazos infantiles.
2. Una excelente educación.
3. Una comunidad limpia, ordenada y saludable.
4. Mucha educación.
5. Que los niños tengan un lugar donde puedan jugar, divertirse y así tener una mente sana.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

A nivel actitudinal los socios presentan mayor interés en el desarrollo de su comunidad y los jóvenes se muestran poco receptivos a la pregunta. Responden de manera triste porque se nota mucho que existe una desesperanza aprendida. Se observa también el desinterés de los padres y de las autoridades por más que los socios apoyen y sus docentes los incentiven. Se muestran un poco apáticos al respondernos y sienten cierto nivel de resentimiento y poca creencia hacia las autoridades de su región. Así mismo los padres no colaboran mucho y ven más la parte económica y de trabajo pues se evidencia ausentismo en las aulas. Los estudiantes están en labores de trabajo y no todos asisten a las escuelas y colegios porque están en los cultivos de sus padres. Algunos asisten tres veces por semana y otros no asistieron.

FOTO REFERENCIAS

MUESTRA DEL DESINTERÉS DE ALGUNOS PADRES DE FAMILIA AL QUERER ENTREVISTARLOS. COLEGIO AGROPECUARIO DEL DISTRITO DE BAGUA (AMAZONAS). DOS MADRES DE FAMILIA ESPERAN LA ATENCIÓN DEL DOCENTE Y NUESTRO COLABORADOR TRATA DE ENTREVISTARLAS PERO NO ACEPTAN.

19.- ¿Existen instituciones que apoyan al desarrollo de tu comunidad? ¿Cuéntanos?

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

JUNÍN

1. No existen instituciones que apoyen al desarrollo de la comunidad.
2. Los municipios y las parroquias.
3. Cuerpo de Paz, el municipio, centro de salud de Paca, la parroquia.
4. Por ahora el Cuerpo de Paz en desarrollo juvenil y medio ambiente.
5. Solo el centro de salud.
6. Municipio y el Cuerpo de Paz.
7. Los municipios.
8. Techo propio y los demás programas.

AMAZONAS

1. Sí, es promotora de Pasos Adelante. La Policía Nacional y el INABIF.
2. La policía y el CEM.
3. La policía
4. No sabe
5. El INABIF.

LAMBAYEQUE

1. Solo el centro de salud.
2. Las fábricas
3. Sí, el gobernador regional y el Cuerpo de Paz.
4. Municipalidad distrital de Motupe.
5. Sí, la posta de salud y la municipalidad de Motupe.

OBSERVACIÓN DIRECTA CON LISTA DE CHEQUEO

Si conocen las instituciones que apoyan al desarrollo de su comunidad, pero no se acercan a ellas. Por lo general quien está más en contacto con las instituciones es el voluntario que diariamente persigue a las autoridades de dichas instituciones para realizar sus actividades del Cuerpo de Paz. Los jóvenes y padres de familia acuden muy poco a estas a excepción de los centros de salud por temas relacionados a enfermedades.

FOTO REFERENCIAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TRITA (AMAZONAS) CERRADA. NADIE NOS DIO RAZÓN SIENDO LAS 10:00 AM DÍA DE SEMANA. LA UNIDAD EJECUTORA DEL GOBIERNO DISTRITAL DE BAGUA ESTABA TAMBIÉN CERRADA.

CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL JÓVEN, PADRE Y SOCIO JÚNÍN ACOLLA

Existe ausentismo escolar en las aulas, los jóvenes prefieren realizar trabajos dedicados al campo o simplemente no asisten a sus escuelas, pero los que si asisten se encuentran bien informados y saben de los problemas que tiene su comunidad, la indiferencia de los padres hacia la educación de sus hijos es evidente prefieren que trabajen en el campo y en cuanto a los socios sólo observamos a un socio estratégico que busca el apoyo en la comunidad. Las autoridades y los docentes no colaboran pudiendo ser socios estratégicos, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

PACA

Los jóvenes en Paca son más participativos, existe menos ausentismo en la escuela. Los padres prefieren que sus hijos trabajen o se vayan a la capital a buscar mejores oportunidades, ellos no participan de ninguna actividad del cuerpo de paz y se muestran reacios poco participativos, el consumo de alcohol de los padres por las excesivas festividades que siempre tienen en la comunidad hace que se estimule aún más la violencia familiar entre padres y entre padres e hijos, además del reporte según la entrevista a profundidad de los casos reportados a la representante de la DEMUNA que es socia del voluntario del cuerpo de paz, las autoridades no denuncian o hacen algo por evitar la violencia, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

MARCO

En el distrito de Marco hay más participación de los docentes con sus estudiantes se preocupan por dar talleres extras y están siempre coordinando con sus autoridades educativas, los jóvenes si asisten a sus clases, pero se ha detectado problemas de violencia familiar y casos de violación. Los padres según lo observado no son comprometidos con la educación, poco participativos pero si existen potenciales socios como los profesores y las autoridades del lugar que quieren y están interesados en el Programa del cuerpo de paz. Es importante

manifestar que el puntaje alto sea producto de la intervención que hubo entre el 2012 y el 2014 con una voluntaria de medio ambiente.

AMAZONAS

TRITA y LUYA

En el distrito de Trita - Luya los docentes a pesar de no tener capacitación y carecer de adecuada infraestructura educativa, están comprometidos con los estudiantes, según lo observado los estudiantes reciben diferentes talleres de apoyo y además conocen diversos temas sociales, el compromiso de los padres no es evidente según lo conversado con los socios que son docentes. Los padres tienen una idea errónea de que la educación es para la escuela y que los docentes deben velar por su educación, los padres también están informados y conocen diferentes temas sociales y educativos porque constantemente los docentes buscan interactuar con ellos y hacerlos partícipes, pero en la práctica existen casos de violencia familiar, de maltrato físico y verbal, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

BAGUA CAPITAL

En el distrito de Bagua – capital los socios se identifican y apoyan al programa, las autoridades locales, la institución educativa y la parroquia colaboran con el voluntario del cuerpo de paz, los docentes participan activamente con el voluntario y con los jóvenes cediendo sus tiempos para que los estudiantes aprovechen del beneficio de este programa, a diferencia de estos los padres se muestran ajenos a participar con los jóvenes y los socios. Cabe mencionar que trabajan con una sola aula de la institución educativa, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

BAGUA GRANDE

En el distrito de Bagua grande siendo un grupo control presentan serios problemas de maltrato físico, violencia familiar, alcoholismo y al no haber intervención del Cuerpo de Paz los jóvenes, padres y posibles socios desconocen de los temas, además que existe alta deserción escolar, pero no solamente por trabajo. Esta es una variable importante porque según lo observado los jóvenes prefieren dedicarse a trabajar y emprender negocios como la moto taxi sustento económico de la región Amazonas y más evidente

en Bagua – grande, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

LAMBAYEQUE

MORROPE

En el distrito de Morrope existe poca participación de la misma comunidad, son poco comunicadores los jóvenes, tienen los conocimientos diversos sobre temas de salud y también conocimientos del programa del cuerpo de paz, actitudinalmente se observa poco interés en los jóvenes sin embargo el voluntario del cuerpo de paz coordina con dos socios un socio del centro de salud y otro socio - tutor de la institución educativa donde lleva a cabo el programa, cabe manifestar que el grupo es de una misma sección, los padres no interactúan con ninguno de los anteriormente mencionados, pero si tiene diversos conocimientos que se trabajan en el programa del cuerpo de paz, pero no se evidencia ponerse en práctica, según lo evidenciado existe problemas de maltrato a la mujer, casos de violación a menores embarazos precoces y violencia familiar, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

TONGORRAPE

- En el distrito de Tongorrape, los docentes a pesar de no tener capacitación y carecer de adecuada infraestructura educativa, están comprometidos con los estudiantes, según lo observado los estudiantes reciben diferentes talleres de apoyo y además conocen diversos temas sociales, los padres participan en las actividades educativas con los socios que son docentes, el voluntario constantemente trabaja con los padres, evidencia trabajo en el hogar, hace visitas domiciliarias, los padres también están informados y conocen diferentes temas sociales y educativos porque el voluntario busca la integración entre el socio – docente y el padre, esta es información que se extrae de las entrevistas a profundidad y la observación directa.

MOTUPE

- A pesar de las características de la población en costumbre, en conocimientos y habilidades salen iguales o parecidas al grupo experimental del distrito de Morrope, presentan parecidas características en los jóvenes padres y posibles socios de la comunidad, es importante manifestar de que el cuerpo de paz a intervenido anteriormente acá y que los conocimientos vertidos en ese momento

nos puede dar como punto de referencia que hay impacto y que más bien el interés de los pobladores es participar de nuevo con el programa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

- Existe una tendencia positiva en el rendimiento del GE frente al GC, los puntajes altos obtenidos en Jóvenes, Padres y Socios nos permiten inferir buenos resultados a largo plazo finalizando la aplicación de Programa de Desarrollo Juvenil.
- Se obtiene información importante en el análisis cuantitativo y cualitativo. El análisis cuantitativo muestra los puntajes altos en los tres grupos de jóvenes, padres y socios, estos presentan conocimientos en desarrollo personal, cultura económica, educación, liderazgo, familia, violencia, entre otros, sin embargo dichos saberes pre-requisitos no los practican en su vida cotidiana. Esta situación se confirma en el análisis cualitativo, la percepción de los encuestados en temas de salud evidencia problemas en alcoholismo, delincuencia, embarazo precoz, violencia familiar y psicológica. En el plano comunitario, no culminan los proyectos y presentan falta de participación activa, en especial de los padres. Lo que nos manifiesta que saben lo que deben o no deben hacer pero aun así no lo ponen en práctica, hacer evidente el **cambio de comportamiento** en el joven, padre, y socio es uno de los propósitos principales del PDJ.
- Un cambio de actitud conlleva el desarrollo del pensamiento para generar conciencia en los miembros de la comunidad, la convivencia, el trabajo cooperativo, la armonía familiar, entre otros, son prioritarios para evitar el conflicto social. La importancia de la educación, salud, economía y sobre todo educar en valores es lo que garantiza el desarrollo del ser y del grupo humano.
- Las comunidades de Morrope, Togorape, Motupe, Acolla, Paca Marco, Bagua Capital han obtenido buenos resultados en el estudio de línea de base, cabe destacar, que en dichas comunidades el Cuerpo de Paz ha intervenido de una u otra manera, a través de diferentes programas de salud y medio ambiente, a lo que podríamos atribuir dichos resultados.
- Se recomienda seguir la línea de investigación trazada, la que marca referente y nos permite garantizar la calidad del PDJ. Para ello, es importante seguir con la evaluación anual, trabajar el monitoreo de las comunidades y desarrollar

materiales instrucciones para la capacitación del Voluntario y de los grupos en la comunidad.

- Consideramos importante adaptar el perfil del voluntario y entrenarlo en gestión con el fin de que pueda responder mejor a las necesidades a las necesidades de la comunidad.
- Se sugiere reforzar la red de contactos que incluyan a las organizaciones públicas y privadas, gobiernos locales, y regionales, municipalidades, hospitales UGELES, entre otros, pero sobre todo a la comunidad, sus autoridades y miembros.

Referencias

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Báez García, Mireya. "Hacia una comunicación más efectiva", Editorial Pueblo y Educación, Cuba, 2006.
- Bandura (1982). Concepto de Autoconfianza. Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Extraído 12 de octubre de 2016 desde: <http://www.intersticios.es>
- Baron (1997) *Concepto de Autoestima*. Extraído 12 de octubre de 2016 desde: <https://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html#ird2ddq2d>
- Branden N. (1999). *Concepto de Autoestima*. Extraído 12 de octubre de 2016 desde: <https://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham>
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Significado y medida. Barcelona: Ariel.
- Cohen, J. (1992). *Quantitative methods in psychology: A power primer*. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <http://doi.org/10.1038/141613a0>
- Cuche (1999), Taylor (1993), Hall (2003), Bauman (2003), Goffman (2001), Ortiz (1996) y Arfuch (2002). Concepto de Identidad. Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Extraído 12 de octubre de 2016 desde: <http://www.intersticios.es>
- Cuerpo de Paz Perú (2015). *Informe Anual*. Lima. Programa de Desarrollo Juvenil. Vía Láctea 132. Surco.
- De Jong, J. y Conning, A. (2015). *Path Analysis in social demography with amd example using a program existing al CELADE*. Extraído el 30 de octubre del 2016 desde: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12540/NP5-03_es.pdf?sequence=1
- El País, Negocios. (2013). *Noticias. Chile, Perú, Colombia y México captan 50% del comercio de América Latina*. Extraído 04 de octubre del 2016 desde:

<http://www.elpais.com.uy/economia/empresas/chile-peru-colombia-mexico-captan.html>

Farfán Vera, Italo (2013). *Emprendedores UniMOC*. Extraído 23 de septiembre de 2016. Desde: <http://emprendedoresunimoc.blogspot.pe/2013/09/emprendedores-en-peru.html>

Ferguson, C. J. (2009). *An effect size primer: A guide for clinicians and researchers*. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–538. <http://doi.org/10.1037/a0015808>

Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering Statistics Using R*. London: Sage Publications.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS Statistics (Third)*. London: Sage Publications.

Fronzizi, R. (1958). *¿Qué son los valores?* Pág. 113. México: F.C.E.

Gademann, A. M., Guhn, M., & Zumbo, B. D. (2012). *Estimating Ordinal Reliability for Likert-Type and Ordinal Item Response Data: A Conceptual, Empirical, and Practical Guide*. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 17(3), 1–13. <http://doi.org/http://pareonline.net/getvn.asp?v=17&n=3>

Garzón, A. y Garcés, J. (1989). *Hacia una conceptualización del valor*, en A. Rodríguez y J. Seoane, Creencias, actitudes y valores. Madrid: Alhambra.

George y Mallery (2003). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. En : <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Gómez Jara, Francisco, (1977). *Técnicas de desarrollo comunitario*. Editorial Nueva Sociología, México,

IBM Corp. (2011) IBM SPSS Statistics for Mac, Version 20.0. [Software] Armonk, NY: IBM Corp.

JASP (2016). Mountain Lion (10.8) and above. Mac OSX. Versión 0.8.0.0. En: <https://jasp-stats.org/download/>

Kennedy John F. (1961). *Discurso inaugural de investidura*. En: <https://discursosparalahistoria.wordpress.com/2010/01/25/discurso-inaugural-john-f-kennedy/>

Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A.

Pérez Porto, J. Merino, M. La Enciclopedia Libre. Definición de facilitador. Publicado: 2008. Actualizado: 2008. En: <https://es.wikipedia.org/wiki/Facilitador>

León G. Schiffman, Leslie Lazar Kanuk, "Comportamiento del consumidor". Séptima edición Editorial: Prentice Hall 5ta edición 1997.

Mattelart, Armand y Michele. Historia de las Teorías de la comunicación Ed. Paidós, Barcelona, 1997.

Ministerio de Educación de Colombia (2010). *Competencias laborales*. Revista Altablero. Extraído el 11 de octubre de 2016 de:
<http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233956.html>

Ortega, P. y Minguéz, R. (2001). *Los valores en la educación*. Barcelona: Ariel.

Panitz (1977). Extraído de: Dillenbourg, P., Baker, M. Blaye, A & O Malley, C (1996). The evolution of research on collaborative learning. En E. Spada & P Reiman (Eds) *Learning in Humans Machine: Towards an interdisciplinary learning science*, 189 – 211. Oxford: Elsevier.

Pichón E. & Riviere: *“El Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social”*. Ediciones Nueva Visión. Colección Psicología Contemporánea. Buenos Aires. Argentina. 1985 pág. 89.

R Core Team (2016). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. ISBN 3-900051-07-0, URL
<http://www.R-project.org/>.

Revista de Mercadeo. En: <http://www.mercadeo.com/blog/2010/01/liderazgo-es-capacitar/>

Scriven Michael (1996). Concepto de Pensamiento Crítico. Extraído 12 de octubre de 2016 desde: http://pensamientocritico.blogspot.pe/2016_08_01_archive.html.

Selye Hans. Extraído de: Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez-Roca.

UNESCO (2015). *Declaración de Incheon. Foro Mundial de Educación. Reunión de alto nivel sobre el Marco de Acción de Educación 2030* En:
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/education-2030-framework-for-action/>

UNESCO (2015). *Educación para todos. Cumbre de la Naciones unidas para el Desarrollo Sostenible*. En:
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/efa-goals/>

Welch & Comer, (1988). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. En: <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>



EVACBP SAC
EVALÚA CALIDAD BP SAC

CUESTIONARIO PERFIL DEL JÓVEN LÍDER



INSTRUCCIONES: A continuación responda las siguientes preguntas y escriba la letra al costado IZQUIERDO del casillero en blanco la letra la cual corresponde la respuesta que desea colocar (A, B, C, D, E). No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde frente a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

1	¿Cómo actúo cuando una situación me molesta?			
	A) Me retiro simplemente.	B) Respondo molesto y grito.	C) Trato de calmarme y pido una explicación.	D) No lo sé o no lo entiendo.
2	¿Cuándo siento miedo o me siento inseguro?			
	A) Me pongo nervioso y se me acelera el corazón.	B) Tiembla mi cuerpo y me sudan las manos.	C) Trato de controlarme y comprender la situación.	D) No lo sé o no lo entiendo.
3	¿Cómo controlo mis emociones?			
	A) Respiro profundo y cuento hasta 10.	B) Hago deporte y busco a mis amigos.	C) Me tranquilizo y trato de relajarme.	D) No lo sé o no lo entiendo.
4	¿Cómo actúo en situaciones difíciles?			
	A) Me molesto con los demás.	B) Me aparto de los demás.	C) Insulto o grito.	D) Trato de calmarme y calmar a los demás.
5	¿Cuándo tengo un conflicto puede suceder?			
	A) Me peleo y golpeo primero.	B) Me distancio con las personas y espero se calmen.	C) Si me insultan, insulto.	D) No lo sé o no lo entiendo.

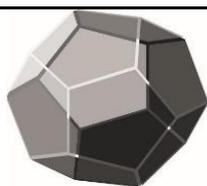
6	El conflicto puede llegar a ser una solución siempre y cuando:			
	A) Se maneje sin violencia.	B) Abusemos del poder.	C) Me retire y lo deje.	D) No lo sé o no lo entiendo.
7	¿Los conflictos son situaciones en las que dos personas?			
	A) No se ponen de acuerdo	B) Quieren hacer valer sus intereses personales.	C) Discrepan y no llegan acuerdos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
8	Un conflicto siempre es el inicio de una solución.			
	A) Cuando imponemos nuestras ideas.	B) Cuando buscamos llegar a un acuerdo.	C) Cuando confiamos en el otro (a).	D) No lo sé o no lo entiendo.
9	Las cualidades de un(a) líder son:			
	A) Dice la verdad e impone sus ideas	B) Es comunicativo y toma decisiones en equipo.	C) Siempre tiene la verdad.	D) No lo sé o no lo entiendo.
10	Un(a) líder siempre tendrá éxito cuando:			
	A) Respeta sus principios y los valores del otro (a).	B) Organiza y planifica con los demás para tomar decisiones.	C) Trasmite la información a sus conocidos(as).	D) No lo sé o no lo entiendo.
11	Un(a) líder ejecuta un proyecto cuando:			
	A) Cuando cree y ha analizado todas las alternativas.	B) Se deja llevar por sus compañeros.	C) Cuando ha analizado todas las alternativas y sabe que beneficiará a su comunidad.	D) No lo sé o no lo entiendo.

12	Un(a) verdadero(a) líder es:			
	A) Capaz de tomar decisiones sólo.	B) Busca el equilibrio y el sentido de responsabilidad compartida en todos.	C) Sincero, egoísta en su pensamiento, lenguaje y acciones.	D) No lo sé o no lo entiendo.
13	Una de las acciones del liderazgo en equipo es:			
	A) Tomar decisiones grupales.	B) Escuchar a los demás.	C) Dar instrucciones a todos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
14	Hacemos liderazgo en equipo cuando:			
	A) Tenemos una visión, una meta o un plan compartido con los demás.	B) Cuando pedimos el apoyo de todos.	C) Formamos grupos para que compitan entre sí.	D) No lo sé o no lo entiendo.
15	El líder de un equipo:			
	A) Se comporta según sus valores.	B) Busca la solución en el que más confía.	C) Piensa en satisfacer a todos por igual.	D) No lo sé o no lo entiendo.
16	El liderazgo en equipo:			
	A) Es compartido y busca el compromiso de los demás.	B) El compromiso es compartido sólo por los más antiguos del equipo.	C) Hacer lo que él dice.	D) No lo sé o no lo entiendo.
17	El rol de un(a) líder en el futuro define metas. Líder que planifica el futuro en coordinación con los demás y se traza metas es:			
	A) Ser visionario(a) y trabajar por su Comunidad.	B) Crecer como persona y trabajar por su familia.	C) Ser justo(a).	D) No lo sé o no lo entiendo.

18	Ser justo(a) y controlado(a) es:			
	A) Hacer lo que el grupo pide y tratar de que nadie se queje.	B) Cumplir un rol que busca la participación de todos y llegar a un consenso.	C) Cumplir un rol que busca el desarrollo y la participación de toda la comunidad en consenso.	D) No lo sé o no lo entiendo.
19	Un plan de acción:			
	A) Es un conjunto de actividades que nos llevan a integrar al equipo.	B) Es una secuencia estructurada de actividades para lograr las metas.	C) Es llevar una buena agenda.	D) No lo sé o no lo entiendo.
20	Para liderar un equipo se necesita:			
	A) Tratar de caerles bien a todos e imponer sus ideas.	B) Tener principios y valores, buena comunicación, escucha activa y toma de decisiones.	C) Se necesita tener autoridad.	D) No lo sé o no lo entiendo.
21	Un ciclo de proyecto es:			
	A) Un conjunto de actividades y pasos a seguir.	B) El tiempo de inicio y finalización de un proyecto.	C) El inicio de un proyecto.	D) No lo sé o no lo entiendo.
22	Para planificar un proyecto primero debo:			
	A) Analizar y estudiar lo que quieres hacer para determinar los pasos que se van a dar.	B) Mirar lo que primero está mal y los obstáculos.	C) Quienes me van a apoyar.	D) No lo sé o no lo entiendo.

23	Para realizar proyectos es necesario:			
	A) Capacitarme con gente experta y tener una idea por desarrollar.	B) Copiar y seguir los pasos de otros proyectos.	C) Buscar que otros comiencen a armar el proyecto y sólo lo dirija.	D) No lo sé o no lo entiendo.
24	Un proyecto comunitario es importante:			
	A) Para el desarrollo de la comunidad en beneficio de todos.	B) Porque permite una mejor distribución del dinero.	C) Porque permite programar una buena educación.	D) No lo sé o no lo entiendo.
25	Para conseguir las metas en mi comunidad debo:			
	A) Evaluadas y medidas.	B) Deben ser grandes y debo dar lo mejor de mí.	C) Deben de contribuir al desarrollo de todos en la comunidad.	D) No lo sé o no lo entiendo.
26	Para conseguir metas a futuro en mi comunidad debo:			
	A) Pedir que cada miembro de mi equipo cumpla con una meta.	B) Trabajar en equipo cada una de las metas.	C) Tratar de hacerlo en el menor tiempo posible tratando de saltarme algunas metas a corto plazo.	D) No lo sé o no lo entiendo.
27	Para poder llegar a tener éxito en mi comunidad:			
	A) Priorizo cada una de las metas.	B) Coordino en conjunto con los demás miembros del equipo.	C) Priorizo y analizo qué contribuye más al desarrollo de mi comunidad.	D) No lo sé o no lo entiendo.

28	Una meta inteligente, involucra un trabajo en grupo:			
	A) Para el crecimiento y desarrollo de mi comunidad.	B) Para el crecimiento y desarrollo de un Líder modelo.	C) Para poder construir viviendas para todos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
29	Mis metas en el estudio son:			
	A) Terminar una profesión.	B) Hablar un idioma extranjero.	C) Terminar el colegio.	D) No lo sé o no lo entiendo.
30	Mis metas en la familia son:			
	A) Tener una familia saludable y feliz.	B) Lograr seguridad económica.	C) Tener una casa propia.	D) No lo sé o no lo entiendo.
31	Mis metas en la comunidad son:			
	A) Contribuir en el desarrollo social.	B) Construir un Centro de Capacitación Tecnológica.	C) Lograr la paz, unión y respeto entre todos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
32	Mis metas como ciudadano peruano son:			
	A) Ser un peruano orgulloso de mi país.	B) Trabajar para terminar con la pobreza.	C) Ser embajador de la cultura peruana.	D) No lo sé o no lo entiendo.



EVACBP SAC

EVALÚA CALIDAD BP SAC

ESCALA DEL PERFIL DEL JÓVEN LÍDER



INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una **X** en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas **NUNCA**, **CASI NUNCA**, **A VECES**, **CASI SIEMPRE**, **SIEMPRE**. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Soy consecuente con lo que hago y pienso.					
2	Defiendo mis creencias que no siempre son las de los otros.					
3	Siento que aceptan y respetan mis acciones y pensamientos.					
4	Denuncio aquello que creo hace daño a la sociedad.					
5	Soy leal, honesto y servicial.					
6	Hago prevalecer mis valores y respeto los valores que hay en mi comunidad					
7	Quiero contribuir con el desarrollo y ser modelo para mi comunidad.					
8	No me importan los demás, ni mi comunidad cada uno con su problema.					
9	Me quiero y cuido.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
10	Soy importante para las personas que me rodean.					
11	Pienso que soy capaz de lograr las metas que me propongo.					
12	Me gusta como soy y como me veo.					
13	Sé quién soy y hacia donde aspiro llegar.					
14	Me valoro y me acepto tal como soy y busco mejorar día a día.					
15	Estoy orgulloso de pertenecer a mi comunidad, de mi gente y costumbres.					
16	Me hubiera gustado nacer en otro país.					
17	Busco gustar y ser aceptados por la gente.					
18	Me siento seguro de hacer las cosas que se me encomiendan y trato siempre de hacerlas bien.					
19	No permito que me ofendan y me hago respetar.					
20	Mis decisiones, acciones y fracasos dependen de mí.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
21	Prefiero que otras personas me defiendan de cualquier problema o situación que se me presente.					
22	Soy colaborador y apoyo a mi comunidad en lo que se necesite.					
23	Pertenezco a alguna institución que ayuda en mi comunidad.					
24	Mi apoyo es voluntario en la comunidad y lo hago gratis.					
25	No colaboro ni apoyo en mi comunidad					
26	Las decisiones que debo tomar en situaciones difíciles las debo consultar con los demás.					
27	Tomo mis propias decisiones sin importarme la opinión de mis compañeros.					
28	Los derechos y deberes son para todos igual.					
29	Soy seguro en los que hago.					
30	Evito hacerme preguntas frente a lo expuesto.					
31	Siempre pienso varias soluciones a un mismo problema.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
32	Evalúo varias posibilidades antes de tomar una decisión.					
33	Antes de tomar una decisión, pienso sobre las soluciones de los otros.					
34	Es cierto que todos sentimos angustia y miedo frente algunas situaciones del día a día.					
35	Siempre tengo emociones, angustia y temor pero no le doy importancia.					
36	La falta de plata me produce temor.					
37	La angustia, temor o miedo son síntomas de estrés.					
38	El estrés hace daño a nuestro cuerpo.					
39	Si manejo mis temores y angustias, me sentiré mucho mejor.					
40	No manejo mis temores y angustias, me siento mal.					
41	Conozco de algunas técnicas para relajarme y no estar nervioso.					
42	Respiro profundo, me controlo y pienso antes de dar una respuesta.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
43	Escuchar es guardar silencio.					
44	Escuchar es atender y comprender el significado.					
45	Escuchar es acompañar con el cuerpo y la mirada.					
46	Cuando me comunico solo busco quedar bien con los demás.					
47	Debemos escuchar a las personas con toda la atención posible.					
48	Debo aprender a mejorar mis habilidades para comunicarme y evitar conflictos.					
49	Las personas deben sentir que las estoy escuchando, por lo tanto las entiendo.					
50	Lo más importante es escuchar a nuestros Jefes.					
51	Me importa escuchar a las personas para quedar bien.					
52	El mensaje es parte de la comunicación básica en el lenguaje.					
53	Comunicarme asertivamente es decir o hablar sin ofender o faltar la integridad de la otra persona.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
54	Cuando una persona me grita guardo la calma e intento conversar en otro momento, mejor conversar para evitar una discusión.					
55	Prefiero quedarme callado y evitar hablar con los demás para que no me dañen.					
56	Prefiero quedarme callado y evitar discusiones.					
57	Hablo y miro a personas que trabajan para informarme que actividades realizan.					
58	Al conversar con un trabajador, le he preguntado cómo postular a un puesto de trabajo y que requisitos piden.					
59	Antes de postular a un trabajo, pregunto de qué trata la actividad qué tengo que hacer y busco información de los empleadores.					
60	Debes de buscar varias fuentes de información además de la de los trabajadores.					
61	Escojo la ropa especialmente según la entrevista de trabajo.					
62	Utilizo mi ropa de diario cuando voy a una entrevista de diario.					
63	Hablar claro y mirar a los ojos es importante en una entrevista de trabajo.					
64	Dar la mano y mirar a los ojos cuando me presento a un trabajo, es una conducta correcta.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
65	En mis documentos personales muestro todo lo que he estudiado y trabajado detalladamente.					
66	Siento que debo de ser lo más sincero y natural en mi comportamiento cuando estoy en una entrevista de trabajo.					
67	En una entrevista de trabajo, intento quedar bien.					
68	En una entrevista de trabajo, digo que lo sé hacer o que tengo experiencia con tal de ser seleccionado.					
69	Me gusta tener contacto visual cuando converso.					
70	Con solo una mirada controlo la situación,					
71	Me avergüenza cuando me miran al hablar.					
72	La mirada dice mucho de mi.					
73	Cuando una persona habla guardo silencio.					
74	No es bueno interrumpir una conversación.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
75	Cuando una persona esta exaltada es mejor guardar silencio.					
76	Con el silencio también me puedo comunicar.					
77	Cuando converso entono mi lenguaje según lo que deseo comunicar.					
78	Me gusta que me hablen bajo.					
79	Me gusta que me griten.					
80	Es importante la entonación en la comunicación.					
81	La observación en mi comunicación me ayuda.					
82	Una buena comunicación mira todas las señales.					
83	Cuando converso con alguien le observo la expresión de todo el cuerpo.					
84	Cuando una persona me habla no la miro.					
85	La postura del cuerpo siempre nos dice algo.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
86	La expresividad en la comunicación la hace más sincera y clara.					
87	Es importante contrastar el lenguaje del cuerpo con el hablado.					
88	Me dicen que hablo con el cuerpo.					
89	Disfruto planteándome nuevos retos y lográndolos					
90	Quiero aprender cómo desarrollar mi comunidad.					
91	Me interesa hacer bien las cosas.					
92	Siento cada día la necesidad de ser útil a mi comunidad.					
93	Me encanta el reconocimiento social cuando hago una tarea.					
94	El reconocimiento a través de un Diploma dado por una Autoridad importante me motiva.					
95	Lo que más me interesa es el reconocimiento de la autoridad.					
96	Tengo necesidad que me digan que estoy haciendo bien las cosas.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
97	El trabajo comunitario es un reto en mi vida.					
98	Quiero obtener el mejor desempeño en el trabajo con mis compañeros.					
99	Ser voluntario es importante y valioso para mí.					
100	Necesitamos estar todos unidos por el desarrollo de nuestra comunidad.					
101	El trabajo comunitario quita tiempo en mi desarrollo personal.					
102	Cada persona debería de solucionar sus problemas sin molestar al otro.					
103	Me fastidia estar escuchando problemas de otros.					
104	Las personas que van a las reuniones de mi comunidad no tienen nada que hacer.					
105	Sé cómo plantearme objetivos, planificar el futuro y saber cómo tomar decisiones.					
106	Prefiero cumplir instrucciones.					
107	Frecuentemente me pregunto qué tengo que hacer y cuánto tiempo invertiré antes de terminar una tarea.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
108	Es necesario fijarse metas en la vida.					
109	Voy a elegir una carrera que me interesa y ayudar al desarrollo de mi comunidad.					
110	Al elegir una carrera debo estar bien informado utilizando, universidades, institutos, internet, la municipalidad, empleados y los medios de comunicación comunes.					
111	Prefiero esperar a que los demás me orienten en qué carrera debo estudiar y en donde debo hacerlo.					
112	Frente a un problema trato de plantear la mejor solución.					
113	Lo mejor para evitar tener problemas es estar bien informado					
114	Tengo optimismo y pienso positivamente al buscar un empleo.					
115	Prefiero el consejo de otras personas para la solución de un problema.					
116	Estás de acuerdo que el deseo es emocional algo que quieres.					
117	Otras necesidades como la educación, la casa o el vestido siguen teniendo prioridad.					
118	El deseo se refiere a las cosas que a uno le gustaría tener por ejemplo comprarse una casa.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
119	La necesidad y el deseo son lo mismo, no sé cómo diferenciarlas.					
120	Cuando resuelvo problema, analizo todas las partes, evitando perderme en el detalle.					
121	Cuando resuelvo problemas recojo toda la información que necesito.					
122	Cuando resuelvo un problema, pienso en la solución.					
123	Prefiero dejar que otros resuelvan los problemas y yo solo apoyarlos en lo necesario nada más.					
124	Es importante establecer cada paso a seguir para conseguir un trabajo.					
125	Elaboro mi documento personal lo más detallado y actualizado para impactar en la selección.					
126	Me adelanto a situaciones o problemas que se me presenten y puedan frenar una oportunidad de empleo.					
127	Es necesario planear la entrevista de trabajo.					
128	La distribución eficiente del tiempo me permite aumentar las posibilidades de emplearme.					
129	Utilizo una libreta o agenda de trabajo donde coloco fecha, sitios, tiempos y personas a visitar de cada empresa y la fecha límite.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
130	Apunto al detalle las entrevistas de trabajo, lugares visitados y acuerdos a los que llegue.					
131	Es importante organizar el tiempo, si eres eficiente igual lograras ser contratado para un empleo.					
132	La organización del tiempo me permite tener más resultados en menor tiempo.					
133	Hemos recibido charlas informativas sobre diferentes alternativas de estudio.					
134	Organizo un plan de visita a escuelas o institutos técnicos y universidades para que me orienten profesionalmente.					
135	Pido información de que carreras pueden ser importantes para el desarrollo de mi comunidad.					
136	Estudiaré aquello que quiero y me apasiona.					
137	Estudiaré lo que mis padres quieren que estudie, lo importante es que ellos se sientan orgullosos de mí.					
138	Debo colocar todo lo que he estudiado y detallarlo en mi DOCUMENTO PERSONAL es muy importante al momento de presentarme a un puesto de trabajo.					
139	Presento todos mis diplomas y certificados de estudio, adjunto las copias y los originales.					
140	Sigo con mi educación permanentemente para seguir creciendo laboral y profesionalmente.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
141	Solo necesito acabar mi colegio para trabajar lo más pronto posible.					
142	Sé lo que voy a estudiar y en lo que trabajaré.					
143	Organizo como poder lograr mis objetivos a futuro.					
144	Reconozco cuales son mis metas inmediatas y futuras, sé por dónde empezar.					
145	Prefiero confiar en otros para definir mi futuro, sé que con buena suerte todo irá bien.					
146	La elección de mi carrera en el futuro será la ideal.					
147	Me debo de adecuar al mercado laboral y a lo que me digan mis padres.					
148	El estudio es el camino para llegar a ser un buen profesional o técnico.					
149	Mi profesión responderá a mis gustos e intereses.					
150	El documento personal es la historia personal y profesional de cada persona.					
151	Un documento personal sirve para conocer lo que he logrado hasta el momento a nivel personal y profesional.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
152	El documento personal es tu hoja de vida, es el documento más importante para conseguir un trabajo.					
153	Un documento personal se debe redactar acomodándolo al puesto de trabajo que busco.					
154	La entrevista de trabajo es una parte importante para tomar la decisión sobre el puesto de trabajo.					
155	En la entrevista me hacen preguntas para conocer sobre mis cualidades personales, estudios y experiencia en el trabajo.					
156	En una entrevista laboral trato de informarme sobre lo que preguntarán, guardar la tranquilidad y de comunicarme de la mejor manera.					
157	En la entrevista de trabajo por lo general te desaprueban, el puesto de trabajo ya está otorgado a otro.					
158	Busco y ordeno la información de cómo acceder a ofertas de trabajo.					
159	Busco los trabajos que me interesan y en los que considero pueda rendir.					
160	Sé que instituciones me pueden ayudar a encontrar trabajo.					
161	Prefiero preguntar a mis amistades si están pidiendo personal para un puesto de trabajo.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
162	La carta de presentación me ayuda a conseguir trabajo.					
163	Debemos de saber distribuir nuestro tiempo en el trabajo.					
164	Si no puedo cumplir con todo lo que me exigen empiezo por lo más urgente o importante.					
165	Sigo un esquema de prioridades para realizar bien mi trabajo.					
166	Debemos cumplir con todo lo que se nos pida en el trabajo para no perderlo.					
167	Es importante definir las acciones y objetivos que nos hemos propuesto en nuestra comunidad para hacerlas realidad.					
168	Es importante evaluar los resultados que hemos obtenido en nuestra comunidad.					
169	Describo los objetivos en equipo para alcanzar las metas que nos hemos propuesto en la comunidad.					
170	Incentivo y apoyo las acciones y decisiones que se toman en mi comunidad.					
171	Es importante dar tiempo a las actividades que debo realizar en mi comunidad.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
172	Para lograr mis objetivos utilizo un calendario que me ayude a hacer mis actividades y organizar a todas las personas para las reuniones de trabajo en la comunidad.					
173	Anoto en un cuaderno o agenda las actividades que tengo que hacer y a los acuerdos que se llegan en la comunidad.					
174	La gestión tiene que ver poco con el tiempo, lo importante son los resultados.					
175	Establezco mis metas a cinco años y lo cumplo todos los días.					
176	En un futuro aspiro a tener un sueldo digno, hago todo para este objetivo.					
177	Haré planes en mi vida personal, laboral y familiar en un futuro.					
178	Contribuyo con buenas ideas para el desarrollo de mi comunidad.					
179	Me anticipo a eventos futuros.					
180	Contribuir al desarrollo de mi comunidad es mi mayor deseo.					
181	Presentar a mi comunidad como modelo de desarrollo, unión y armonía es lo que más deseo.					
182	Sueño con una comunidad justa, prospera, culta y sensible, más humana.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
183	Frente a un problema me siento fuerte al enfrentarlo.					
184	Me pongo muy nervioso cuando alguien me desafía a cumplir otros retos que no conozco.					
185	Prefiero evitar cualquier reto que se me presente y dejo que el destino me ayude.					
186	Puedo evitar sentir miedo frente a un problema.					
187	La educación es continua y ayudará a mejorar mi calidad de vida, la de mi familia y mi comunidad.					
188	Me concentro al estudiar, utilizo bien mis tiempos y siempre tengo ganas de aprender para tener un futuro mejor.					
189	Mis padres cumplen un papel importante en el futuro de mi educación.					
190	Hay muchas personas que no han necesitado de la educación para tener éxito en la vida.					
191	Es importante tener una educación sexual, si recibimos la orientación de nuestros padres es mucho mejor.					
192	Mis amigos no se drogan.					
193	Las personas que consumen droga mienten para no ser rechazadas.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
194	Es verdad que el alcohol es una droga y causa dependencia.					
195	Si uno está embarazada y toma bebidas alcohólicas le causara daño al bebe.					
196	Decido lo que consumo y estoy informado de lo que son las drogas.					
197	Ser una persona sana es no tener enfermedades ni molestias físicas o mentales.					
198	El cuidado personal, la alimentación y tener buena actitud, son características de una persona sana.					
199	Una persona no tiene salud mental cuando esta se aísla, no habla, no duerme, se castiga verbal y físicamente.					
200	Es un hecho que los condones evitan el contagio de enfermedades que se transmiten por contacto sexual.					
201	Es verdad que una persona puede tener el virus del VIH por muchos años y no presentar los síntomas.					
202	El SIDA se transmite por dar la mano, un beso o por un saludo simplemente.					
203	Pienso varias ideas nuevas con el fin de dar una buena solución, no es un esfuerzo para mí.					
204	Me gusta decir mis ideas a otros para compararlas y tener más recursos a la hora de solucionar un problema.					

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
205	Siento que tengo tantas ideas que no sé por cual empezar.					
206	Soy desordenado por más que todos los días digo que voy a ordenar mi cuarto, espero que otro me lo ordene.					
207	El desorden no me molesta, me ayuda a pensar.					
208	Ahorrar es un buen hábito.					
209	Me propongo el objetivo de ahorrar todo este año.					
210	Reduciré mis gastos al máximo para poder ahorrar y poner en marcha mi propio negocio.					
211	Simplemente ahorro cuando puedo, no necesito de ningún desafío.					
212	Ahorrar es bueno para no pedir préstamos innecesarios.					



EVACBP SAC

EVALÚA CALIDAD BP SAC



INVENTARIO PERFIL DEL JÓVEN LÍDER

INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una X en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas SI o NO. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

VALORACIÓN		SI	NO
1	Empleabilidad es la capacidad de una persona de ser pedido o deseado en un trabajo.	SI	NO
2	Sé cuáles son los puntos fuertes y débiles que pueden favorecerme frente a un empleador.	SI	NO
3	Conozco qué mano de obra necesita mi comunidad.	SI	NO
4	Conozco los diferentes tipos de contratos y las condiciones laborales que hay en mi comunidad.	SI	NO
5	Sé que hacer para poder conseguir un trabajo.	SI	NO
6	Sé que decir al momento de entrevistarme con el empleador.	SI	NO
7	Sé cómo adaptarme al puesto laboral que se me presente.	SI	NO
8	Sólo se necesita trabajar, cumplir con las tareas y hacer todo lo que pida el empleador	SI	NO

9	Conozco los puestos de trabajo que necesita mi comunidad.	SI	NO
10	Me organizo adecuadamente según la demanda de empleo en mi comunidad.	SI	NO
11	Sé cómo y dónde encontrar trabajo u otras ofertas.	SI	NO
12	Creo que encontrar mi empleo ideal es cuestión de suerte y de las amistades o contactos que tenga.	SI	NO
13	Creo que trabajar es importante y me hace crecer como persona	SI	NO
14	Evalúo en los trabajos disponibles el que me interesa y permite mi desarrollo personal.	SI	NO
15	He recibido orientación sobre los trabajos que deseo y me siento competente.	SI	NO
16	Existe un trabajo ideal.	SI	NO
17	Conozco las prácticas laborales que demanda mi comunidad.	SI	NO
18	Me he capacitado para realizar prácticas laborales en mi comunidad.	SI	NO
19	Creo que es importante realizar prácticas laborales antes de trabajar.	SI	NO
20	No es necesario hacer prácticas laborales antes de trabajar porque la experiencia la ganas trabajando.	SI	NO
21	La razón de ahorrar es para invertir en mi futuro.	SI	NO

22	La razón para ahorrar es porque puede presentarse cualquier situación, problema o accidente.	SI	NO
23	La razón para ahorrar es porque me permite ser ordenado y disciplinado en mis gastos.	SI	NO
24	Es necesario ahorrar aún administrando bien mi dinero.	SI	NO
25	Para poder ahorrar, es importante gastar el dinero en las necesidades básicas, el resto lo ahorro.	SI	NO
26	Para poder ahorrar, es importante gastar el dinero en educación para el futuro.	SI	NO
27	Si utilizo bien mi dinero y no compro cosas innecesarias será más fácil ahorrar.	SI	NO
28	Fijarse metas de ahorro a futuro, nos permite acceder a una vivienda.	SI	NO
29	Prefiero gastar mi dinero en todo lo que me hace feliz total en cualquier momento me puedo morir o me pueden robar y nunca lo disfrute.	SI	NO
30	Para hacer un plan de ahorro primero debo establecer mis prioridades.	SI	NO
31	Una cuenta de ahorro en el Banco, es un tipo de ahorro que se hace en forma periódica.	SI	NO
32	Debo desarrollar un plan de ahorro que se adapte a mis necesidades.	SI	NO
33	Un plan de ahorro me puede llevar a perder todo mi dinero si no cumplo con el contrato.	SI	NO
34	Para elaborar un presupuesto debo tener claro tanto mis ingresos como mis gastos.	SI	NO

35	Un plan de ahorro no es importante en mi vida, lo importante es disfrutar el dinero.	SI	NO
36	Prefiero tomar decisiones de cómo gastar mi dinero con ayuda de los demás.	SI	NO
37	Decido qué gastar en función a mis necesidades básicas y pensando en mi futuro.	SI	NO
38	Si tomo una decisión solo (a) puedo equivocarme al gastar mi dinero.	SI	NO
39	Si tomo decisiones con ayuda de los demás me perjudica pues cada uno ve sus necesidades y deseos.	SI	NO
40	Cualquier decisión que tome individualmente afecta mi economía y a las personas que dependen de mí.	SI	NO
41	Soy consciente de las consecuencias de pedir prestado y cómo puede afectar a mi presupuesto.	SI	NO
42	Es mejor tener nuestros ahorros en un banco por seguridad.	SI	NO
43	Una de las ventajas de ahorrar en un banco es que nos genera intereses a futuro.	SI	NO
44	Existen asesores que pueden orientarme a saber que cuenta de ahorro es mejor.	SI	NO
45	Es importante saber qué tipos de préstamo existe en mi comunidad y saber cuál es la más confiable.	SI	NO
46	Las tarjetas de crédito es un medio de pago que te permite hacer compras para pagar posteriormente.	SI	NO
47	Se debe utilizar la tarjeta de crédito sólo cuando sea necesario porque puede afectar en mi economía.	SI	NO
48	Si tengo varias tarjetas de crédito corro el riesgo de endeudarme más.	SI	NO

BATERÍA DEL PADRE LÍDER



EVACBP SAC

EVALÚA CALIDAD BP SAC

CUESTIONARIO PERFIL DEL PADRE



INSTRUCCIONES: A continuación responda las siguientes preguntas y **MARQUE CON UNA X** la letra la cual corresponde la respuesta que desea colocar (A,B,C,D). **No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde frente a cualquier situación de la vida diaria, puede comenzar ahora.**

1	Las metas que tengo son:			
	A) Enseñar a mis hijos lo importante de desarrollar metas para su futuro.	B) Apoyar a mis hijos hacer sus tareas.	C) Que les guste el trabajo social.	D) No lo sé o no lo entiendo.
2	Son metas inmediatas en nuestros hijos:			
	A) Conocer bien el programa de desarrollo juvenil.	B) Cumplir con cada una de las actividades propuestas en sus estudios y responsabilidad en casa.	C) Que decidan su futuro con responsabilidad.	D) No lo sé o no lo entiendo.
3	Para lograr mis metas debo:			
	A) Tener una buena comunicación con mi Familia y mi Comunidad.	B) Apoyar en el desarrollo de las habilidades a los demás.	C) Escucharlos incondicionalmente.	D) No lo sé o no lo entiendo.
4	Tengo las siguientes metas:			
	A) Que mis hijos me admiren.	B) Educar un Líder.	C) Trabajar por el desarrollo de mi país.	D) No lo sé o no lo entiendo.
5	Una de las metas importantes que debo cumplir:			
	A) Decir lo que mis compañeros quieren escuchar.	B) Desarrollar la actividad diariamente.	C) Evaluar cada actividad continuamente.	D) No lo sé o no lo entiendo.

6	Para conseguir metas a futuro debo:			
	A) Cumplir las tareas todos los días y las metas a futuro.	B) Trabajar sólo.	C) Cumplir las metas a futuro.	D) No lo sé o no lo entiendo.
7	Las metas inmediatas son:			
	A) Cumplir mi función de Padre todos los días.	B) Implementar una flota de moto taxis en mi comunidad.	C) Ser ejemplo para mis hijos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
8	Para poder llegar a ser un Padre eficiente:			
	A) Pongo prioridad a cada una de las metas.	B) Las pienso sólo.	C) Escucho a mí familia pero no los tomo en cuenta.	D) No lo sé o no lo entiendo.
9	Las cualidades de un líder son:			
	A) Servicial y honesto	B) Dice la verdad e impone sus ideas	C) Saber comunicar y toma decisiones en equipo.	D) No lo sé o no lo entiendo.
10	Un líder siempre tendrá éxito cuando:			
	A) Hace lo que él dice	B) Organiza y planifica con los demás para tomar decisiones	C) Es reservado y sólo trasmite la información a sus más allegados.	D) Comparte y practica sólidos principios éticos y morales.
11	Un líder ejecuta un proyecto cuando:			
	A) Cuando cree y ha analizado todas las alternativas.	B) Se deja llevar por sus compañeros	C) Se deja llevar por su instinto y lo que él piensa.	D) Cuando cree sinceramente, ha analizado todas las alternativas y sabe que beneficiará a su comunidad.
12	Un verdadero líder es:			
	A) Capaz de tomar decisiones sólo.	B) Busca el equilibrio y el sentido de responsabilidad compartida en todos.	C) Sincero, egoísta en su pensamiento, lenguaje y acciones.	D) Conocedor del tema.
13	Una de las acciones del liderazgo en equipo es:			
	A) Tomar decisiones grupales	B) Escuchar a los demás.	C) Dar instrucciones a todos.	D) Compartir con todo el equipo.

14	Hacemos liderazgo en equipo cuando:			
	A) Tenemos una visión, una meta o acciones compartidas con los demás.	B) Pedimos el apoyo de todos.	C) Formamos grupos para que compitan entre sí.	D) No lo sé o no lo entiendo.
15	El líder de un equipo:			
	A) Se comporta según sus valores.	B) Confiado y colaborador con el equipo.	C) Autoritario y quiere que el grupo haga lo que él quiere.	D) No lo sé o no lo entiendo.
16	El liderazgo en equipo:			
	A) Es compartido y busca el compromiso de los demás.	B) Es compartido sólo por los más antiguos del equipo.	C) Sé hacer lo que el Líder dice.	D) No lo sé o no lo entiendo.
17	El Líder que planifica el futuro en coordinación con los demás y se traza metas es:			
	A) Visionario(a) y trabaja por su Comunidad.	B) Una persona que trabajar por su familia.	C) Justo(a).	D) No lo sé o no lo entiendo.
18	Ser equilibrado y mediador con los demás es:			
	Un Líder justo(a) y controlado(a) es el que: A) Logra en el grupo que nadie se queje.	B) Busca la participación de todos y llegar a un consenso.	C) Busca alcanzar los objetivos a tiempo.	D) No lo sé o no lo entiendo.
19	Un plan de acción:			
	A) Es un conjunto de actividades que nos llevan a integrar al equipo.	B) Es una secuencia estructurada de actividades para lograr las metas.	C) Es llevar una buena agenda.	D) No lo sé o no lo entiendo.
20	Para liderar un equipo se necesita:			
	A) Tratar de caerles bien a todos e imponer sus ideas.	B) Tener principios y valores, buena comunicación, saber escuchar y toma de decisiones.	C) Se necesita tener autoridad.	D) No lo sé o no lo entiendo.

21	Una de las acciones para liderar un proyecto en equipo es:			
	A) Tomar decisiones que convengan al equipo.	B) Traer otros proyectos similares y copiarlos.	C) Poder armar una secuencia de acción, distribuir las tareas y funciones con los demás.	D) No lo sé o no lo entiendo.
22	Tenemos claro un proyecto cuando tenemos:			
	A) Clara nuestra meta y las acciones a seguir.	B) Copia similar de otro proyecto.	C) Dinero para llevarlo a cabo.	D) No lo sé o no lo entiendo.
23	La persona que lidera un proyecto es un líder por tanto es:			
	A) Una persona de principios seguida por los demás.	B) Una persona que busca la solución en el que más confía.	C) Piensa en satisfacer a todos por igual.	D) No lo sé o no lo entiendo.
24	Un proyecto bien ejecutado:			
	A) Demuestra el liderazgo en equipo.	B) Será un modelo para otros proyectos.	C) Es porque el líder dio bien las instrucciones a todos.	D) No lo sé o no lo entiendo.
25	Un ciclo de proyecto es:			
	A) La planificación de una tarea.	B) El tiempo en dónde se determinan cada uno de los pasos a seguir del Proyecto.	C) Un conjunto de objetivos que tenemos que cumplir.	D) No lo sé o no lo entiendo.
26	Para planificar un proyecto primero debo:			
	A) Analizar y estudiar lo que quiero hacer para determinar los pasos que se van a dar.	B) Mirar lo que primero está mal y los obstáculos.	C) Elegir quienes me van a apoyar.	D) No lo sé o no lo entiendo.
27	Para realizar proyectos es necesario:			
	A) Capacitarme con gente experta y tener una idea por desarrollar.	B) Copiar y seguir los pasos de otros proyectos.	C) Buscar que otros comiencen a armar el proyecto y sólo lo dirija.	D) No lo sé o no lo entiendo.
28	Un proyecto de familia es importante:			
	A) Por el desarrollo de la familia.	B) Porque permite una mejor distribución del dinero.	C) Porque permite programar una buena educación.	D) Me permite trabajar sin estrés

 EVACBP SAC <small>EVALÚA CALIDAD BP SAC</small>	<h2 style="margin: 0;">ESCALA DEL PERFIL DEL PADRE</h2>	
--	---	---

INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una X en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas **NUNCA**, **CASI NUNCA**, **A VECES**, **CASI SIEMPRE**, **SIEMPRE**. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida diaria, puede comenzar ahora.

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Quiero contribuir sinceramente en el desarrollo de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	Uno de mis principales valores es el bienestar de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
3	Los próximos cinco años espero ser útil en la formación de jóvenes de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
4	Conocer y trabajar con los voluntarios es lo más significativo que he podido hacer en mi vida.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
5	La comunicación comprende un mensaje entre dos uno que emite el mensaje y otro quien lo recibe.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	Comunicarme asertivamente es decir o hablar sin ofender o faltar la integridad de la otra persona.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
7	La comunicación utiliza lenguajes diferentes verbal y no verbal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
8	Prefiero quedarme callado y evitar tratar de hablar con los demás para que no me dañen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
9	Cuando una persona me grita trato conversar después para evitar una discusión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

10	Siento una cólera incontrolable, luego me arrepiento.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	Respirar profundamente ayudará a controlar mis impulsos y a manejar mi cólera.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12	Cuando me exalto demasiado y entro en cólera me cuesta pensar y guardar la tranquilidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13	Es importante definir las acciones y objetivos que nos hemos propuesto en nuestra comunidad para hacerlas realidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
14	Es importante evaluar los resultados que hemos obtenido en nuestra comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
15	Describo los objetivos en equipo para alcanzar las metas que nos hemos propuesto en la comunidad con el fin de ser cada día mejores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	Incentivo y apoyo las acciones y decisiones que se toman en mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17	Quiero contribuir con varias ideas en el desarrollo de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
18	Deseo transformar el futuro de mis hijos a través de la educación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
19	Pienso que lo más valioso que he podido hacer en mi vida es ser Padre.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
20	Hago un sacrificio personal o realizo un esfuerzo extraordinario para completar una tarea.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
21	Colaboro con los compañeros con ideas y me pongo en el lugar de ellos para terminar un trabajo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
22	Me esfuerzo para que las personas estén contentas y con buena actitud.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

23	Aporto ideas para el desarrollo de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
24	Tengo muchas ideas cuando estoy frente a un problema y me cuesta ordenarlas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
25	Aplico formas diferentes al hacer una tarea.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
26	Me cuesta repetir el mismo procedimiento frente a un problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
27	Pienso muchas formas e imágenes diferentes y soy desordenado..	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
28	Hago cosas antes de que me lo pidan. Me anticipo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
29	Si tuviera un negocio, haría participar a mi familia con ideas nuevas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
30	Aprovecho todas las oportunidades porque estas se presentan sólo una vez.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
31	Me anticipo con ideas nuevas ante una tarea, me gusta compartir mis ideas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
32	Actúo delante de un problema hasta solucionarlo con varias alternativas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
33	Cuando desarrollo una tarea aplico todos los procedimientos hasta terminarla.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
34	Cuando la tarea es larga termino abandonándola.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
35	Todo lo que empiezo lo termino.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
36	Lo importante es hacer las cosas bien.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

37	Cuando hago una tarea quiero terminar rápido, no me importa el resultado.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
38	Cuando trabajo en equipo, busco ser excelente a pesar de aburrir a mi grupo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
39	Cuando desarrollo una tarea lo más importante que salga bien.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
40	Cuando quiero algo no me importa arriesgar. Pero siempre pensando en la seguridad de mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
41	Si no arriesgo no gano.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
42	Prefiero situaciones que implican desafíos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
43	Cuando tengo que arriesgar, tengo miedo de perder y no lo hago.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
44	Lo más importante es darles un hogar y seguridad a mi familia, trabajo para ello.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
45	Tengo planificada mi vida familiar, ahorro para vivir mejor.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
46	Me propongo metas en la educación de mi familia, es la forma de superar la pobreza.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
47	Trabajo duro, pero el tiempo con los hijos es la mayor recompensa.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
48	Frente a la cantidad de ideas que tengo, busco información de todos los medios que tengo en mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
49	Busco varias referencias y soluciones a un mismo problema y considero importante la opinión de mi pareja.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
50	Antes de hacer una compra, consulto a los que más saben y pido opinión a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

51	Frente a una tarea, no puedo evitar hacerme preguntas y buscar las respuestas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
52	Cuando mi hijo me pide permiso para salir, no se lo doy porque pienso en los peligros que corre.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
53	Pienso en las muchas situaciones de peligro a las cuales están expuestos mis hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
54	Confío pero evalúo varias posibilidades antes de tomar una decisión que involucre a mis hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
55	Antes de tomar una decisión, pienso sobre las soluciones que propone mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
56	Trato de influir en las decisiones de mi familia con la ayuda de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
57	Utilizo los consejos de los que más saben de mi comunidad para tomar decisiones importantes en mi hogar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
58	Soy bastante crítico con mi comunidad por eso a veces no les caigo bien.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
59	Como padres, es fundamental influir en la toma de decisiones de mi hijo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
60	Confío en que tengo una variedad de recursos para mantener a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
61	Hago respetar mis ideas pero reconozco que a veces soy desordenado en ellas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
62	Confío en que me puedo hacer entender con mi familia y llegar a soluciones.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
63	Las ideas de los miembros de mi comunidad son mejores que las mías, me dan seguridad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
64	Cuando resuelvo problemas tengo varias alternativas de solución que prefiero consultarlas con mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

65	Quando resuelvo un problema, me concentro en una sola solución.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
66	La mejor solución de problemas es cuando tengo la opinión de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
67	Prefiero dejar que otros resuelvan los problemas y apoyarlos en lo necesario.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
68	La confianza es un valor que la familia debe tener, va de la mano con la sinceridad, el respeto y el diálogo	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
69	La confianza es un valor en mi comunidad y que debemos fomentar en los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
70	Es bueno creer en las personas, creo en mi familia y mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
71	Los menores de edad deben ser desconfiados con todo el mundo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
72	Los valores son las normas de conducta y están en nuestro comportamiento como Padres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
73	Me porto bien sólo con mi familia, porque son mi responsabilidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
74	Los valores como Padres son importantes en el hombre, con ellos forma a su familia y sus relaciones con los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
75	Lo importante son los valores de la sociedad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
76	Todas las familias tenemos valores diferentes y comunes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
77	Aprendemos a preferir ciertos valores con el paso de los años.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
78	El respeto de todos en mi comunidad, es mi principal valor.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

79	Hacemos cosas malas porque los demás las hacen, lo importante es que no dañen a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
80	El respeto empieza cuando nos dirigimos a nuestros hijos correctamente, de la misma manera que esperamos que ellos se dirijan a los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
81	Para enseñar a los demás acerca de los valores primero debemos conocer los nuestros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
82	Soy leal, honesto y servicial con las personas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
83	Denuncio aquello que creo hace daño a la sociedad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
84	Soy consecuente con lo que hago y pienso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
85	Quiero contribuir con el desarrollo y ser modelo para mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
86	Defiendo mis creencias que no siempre son las de los otros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
87	Hago prevalecer mis valores y respeto los valores que hay en mi comunidad	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
88	Aprendemos a dar más importancia a un valor porque así nos lo enseñó la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
89	Los valores son los mismos para todas las personas no hay diferencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
90	Las inundaciones, incendios, terremotos se consideran riesgos de emergencia en una comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
91	Defensa civil es un organismo que apoya y previene emergencias de la comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
92	Cuando una persona se desmalla sé qué hacer.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

93	Si veo que se acerca un huayco lo primero que hago es subir a las partes altas y salir del camino del rio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
94	Tengo la esperanza de dar una profesión a cada uno de mis hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
95	Tengo la esperanza de ver mi comunidad mejor cada día.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
96	Sueño con una comunidad unida para trabajar por el desarrollo del Perú.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
97	Propongo todos los días sacar adelante a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
98	Todos los miembros de mi familia colaboran en las tareas de la casa.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
99	La mamá es la que debe hacer las tareas de la casa porque los hijos estudian y el padre trabaja.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
100	Los padres somos modelos para los hijos, todo lo que hagamos ellos lo repetirán.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
101	Tomar con mis amigos es ejemplo para mis hijos hombres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
102	Converso y oriento a mis hijos siempre que lo necesitan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
103	Un padre autoritario no logra una buena comunicación con su hijo, le infunde miedo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
104	Hablo con mis hijos sobre el peligro al que se expone una persona drogadicta.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
105	La familia es la mejor consejera para orientar sobre la educación sexual.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
106	Me esfuerzo porque lo más importante es formar un hogar feliz.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

107	Los padres somos los principales maestros, modelos de conducta y valores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
108	Como padre, me esfuerzo todos los días para brindar una mejor vida a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
109	Los padres somos maestros de lo bueno y lo malo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
110	Para trabajar en equipo debemos tomar decisiones entre todos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
111	Comparto con mi familia un plan de futuro y metas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
112	Hablo con los miembros de mi comunidad y comparto sus ideas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
113	En la familia el líder es la cabeza de familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
114	Todo líder en su comunidad debe cumplir funciones.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
115	Ser mediador, entre las personas nos ayuda a ser mejores líderes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
116	Planifico mis acciones para luego tomar decisiones en equipo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
117	Para liderar un equipo se necesita tener principios y valores, buena comunicación, escucha activa y toma de decisiones.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
118	La comunicación es muy importante en la familia y está en todos los niveles de la sociedad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
119	Cuando digo las cosas sin ofender o faltar a las demás personas estoy siendo asertivo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
120	Evito la mala comunicación y si alguien está molesta conmigo espero que se calme y trato de hablarle bien.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

121	Prefiero quedarme callado y evitar tratar de hablar con los demás para que no me dañen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
122	Cuando discutimos o peleamos hablando mal y gritando estamos rompiendo la comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
123	Identifico por el movimiento del cuerpo cuando mis hijos no desean conversar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
124	El concepto que tenga de los amigos de mi hijo nos puede llevar a la ruptura en la comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
125	Se produce una ruptura en la relación con los hijos cuando nos faltamos el respeto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
126	Cuando hablo con mi hijo siempre lo miro a los ojos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
127	Atiendo mí celular o miro el reloj cuando estoy hablando con mis hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
128	Es necesario tener el tiempo suficiente para escuchar a nuestros hijos y a los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
129	Expresar la ira es difícil para algunas personas pero no conlleva a situaciones más peligrosas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
130	Expreso interés cuando mis hijos u otras personas me hablan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
131	Me comunico efectivamente cuando expreso con el cuerpo lo que siento.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
132	Hablar mucho de mí puede herir a la otra persona o aburrirla.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
133	Cuando insulto, hablo fuerte o grito recién mis hijos me prestan atención.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
134	Doy muestras de afecto como abrazar y besar a mis hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

135	Quando nuestro interés, miro a los ojos y expreso con mi cuerpo lo que digo las personas me escuchan mejor.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
136	Debemos escuchar y prestar atención a nuestros hijos para que ellos hagan lo mismo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
137	Escuchar activamente nos ayuda a expresar nuestros sentimientos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
138	No es necesario comunicarse ni fijarse metas en la vida prefiero cumplir instrucciones y que las metas lleguen solas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
139	Esforzándome porque mis hijos piensen igual que yo y en mis creencias, me hacen cometer errores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
140	Crear en la brujería hace que los miembros de mi familia y comunidad no quieran relacionarse conmigo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
141	Quando me pasan el huevo para curar el susto, mis hijos se burlan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
142	Utilizo un objeto diario que me trae mucha suerte, con él la gente me respeta.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
143	Quando llego a casa me gusta decirle a mi esposa cuanto la quiero y lo linda que es.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
144	Quando mis hijos traen buenas notas del colegio les digo lo buenos e inteligentes que son.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
145	Utilizo con mi familia y mis amigos las palabras, genial, listo, inteligente, bondadoso y bueno.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
146	Decir a los hijos que son buenos e inteligentes no es correcto porque se la pueden creer e irse de la comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
147	Quando hablo con mi familia, utilizo un lenguaje claro, simple y correcto, intento no dañar sus sentimientos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

148	Quando existe desacuerdos entre mis hijos u otras personas dejo que se expresen, para que sepan que tiene derecho a tener opinión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
149	Es importante no interrumpir y esperar mientras las otras personas están hablando.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
150	Escuchar a todos en un diálogo, con atención es parte de una buena comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
151	El conflicto es estar en desacuerdo con algo y no llegar a solucionarlo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
152	El conflicto puede ayudar a todos a madurar, siempre y cuando se maneje sin violencia o abuso de poder.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
153	Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas tienen intereses distintos y no llegan a una solución.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
154	Un conflicto lleva a la solución del problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
155	Un conflicto familiar es una pelea larga y constante de insultos y distancia entre dos o más personas	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
156	El conflicto familiar puede llegar a ser una solución siempre y cuando se maneje sin violencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
157	Los conflictos son situaciones en la familia cuando no se ponen de acuerdo, quieren hacer valer sus intereses personales, discrepan y no llegan acuerdos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
158	Un conflicto es el inicio de una solución, cuando buscamos llegar a un acuerdo y nos apoyamos en otra persona.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
159	Un buen Padre es aquel que prioriza los intereses de la familia al solucionar un problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

160	Es importante trabajar la habilidad de escucha y saber comunicarse para evitar conflictos familiares.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
161	Debemos dar confianza y entendimiento al momento que existe un conflicto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
162	Es cierta la frase que una solución debe satisfacer a todos, lo importante es el problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
163	La ira es un sentimiento de furia y violencia cuando nos atacan verbal o físicamente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
164	Un Padre debe tener carácter y ser violento para que lo respeten.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
165	Un ataque físico o verbal y los recuerdos de situaciones malas y dolorosas pueden desencadenar una reacción agresiva en cualquier Padre.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
166	El comportamiento de mis hijos me produce frustración y furia incontrolable.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
167	El comportamiento de mi esposa me produce frustración y furia incontrolable.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
168	Expreso mi furia con mi familia porque tengo confianza, sino con quienes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
169	Frente a un conflicto familiar, reacciono con violencia para asustar a todos y que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
170	Frente a un conflicto familiar, me quedo paralizado y espero a que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
171	Frente a un conflicto familiar, escucho a las dos partes haciéndoles sentir que los estoy comprendiendo, hasta que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
172	Cuando mis hijos se ponen malcriados les grito y golpeo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

173	Comprendo cuando mis hijos están frustrados y reaccionan con violencia, espero a que se tranquilicen y los escucho.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
174	Siempre me pongo en el lugar de la otra persona sobre todo cuando esta alterada, soy asertivo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
175	Cuando hay una pelea fuerte en mi comunidad, exijo diálogo para que nos escuchemos y solucionar el problema. Evito la violencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
176	La familia es la unión de personas que comparten en común fuertes sentimientos de pertenencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
177	Los padres deben criar a los hijos y ser sociables con los miembros de su familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
178	los Padres son responsables de los valores y la buena crianza que le den a sus hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
179	La familia es un compromiso compartido y más cuando llegan los hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
180	Los miembros de mi familia se comunican, se valoran y se quieren.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
181	Como Padres escuchamos a nuestros hijos y tratamos de comprenderlos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
182	En mi hogar se evita la violencia y el maltrato.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
183	Somos una familia unida ejemplo para mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
184	Como Padres ejercemos el poder en la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
185	Las decisiones que valen son las de los Padres que los hijos deben respetar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
186	Los buenos padres fomentan la seguridad y aceptación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

187	Los buenos padres buscan la alegría y la tranquilidad entre sus miembros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
188	Los buenos padres son claros en pensamiento y creencias.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
189	Cuando hay conflicto entre familiares, espero que primero ellos solucionen el problema para después dar mi consejo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
190	Busco el apoyo de profesionales, trabajadores sociales, grupos de apoyo y voy a la escuela de padres para orientarme.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
191	Los buenos padres cuidan, educan y quieren a sus hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
192	El cambio de una Región a otra desestabiliza a la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
193	La migración se daría cuando una o más personas se desplazan de una región a otra.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
194	Si tenemos un niño adoptado debemos protegerlo más que a los nuestros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
195	Es importante dejar en claro las normas de convivencia los valores y principios del hogar que son para todos por igual.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
196	La migración es un fenómeno social es parte de nuestra realidad nosotros debemos atenderlo más aún si son niños.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
197	Debemos apoyar la existencia de lazos de convivencia cuando tenemos un niño adoptado.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
198	Debo de evitar los conflictos familiares.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
199	Me considero una Padre seguro, muestro una imagen positiva para poder apoyar a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

200	Soy un Padre comunicativo, positivo y solidario.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
201	Ser castigador y firme con las normas del hogar me ayudan a evitar los conflictos de hogar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
202	La adopción es un gesto de amor y responsabilidad social.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
203	Aunque sea de otra Región soy peruano y me siento orgulloso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
204	Todos los niños y niñas tienen derecho a tener el amor y cuidado de sus padres, a comer y estar sanos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
205	Todas las personas deben respetar las reglas de su comunidad y País.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
206	Debemos denunciar cuando los niños son maltratados y forzados a trabajar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
207	Debo garantizar que mis hijos logren su educación y el pleno goce de derechos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
208	Debemos tomar conciencia sobre la importancia de ejercer los derechos de los niños en nuestra comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
209	La escuela representa en los niños el derecho a la educación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
210	Todos tenemos responsabilidades que cumplir en la familia y la comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
211	Los hijos tienen la responsabilidad de respetar a todas las personas, obedecer a sus maestros y respetar a sus compañeros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
212	Los hijos deben conocer sus responsabilidades para ser independientes y puedan aportar a su comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

213	Las responsabilidades de los hijos las imponen los padres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
214	No es necesario que los niños tengan el deber de cuidar el medio ambiente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
215	Los hijos tienen responsabilidades y reglas que cumplir en una sociedad justa que se respeta.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
216	El orden y la obediencia son la base de la disciplina.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
217	Las normas de conducta que enseño a mis hijos deben ser estrictamente respetadas, sólo así tendremos una buena comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
218	Uno de los propósitos de la disciplina es enseñar a los hijos como manejar su vida.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
219	Disciplina es imponer creencias y castigos, sin enseñar valores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
220	Como Padre debo poner orden a mis hijos, llamándoles la atención verbal es suficiente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
221	El castigo es un juicio que hacemos personalmente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
222	Para educar correctamente debo de castigar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
223	Debo de pegar a mis hijos para que no vuelvan a portarse mal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
224	Cuando los niños están malcriados tienden a portarse mal para llamar la atención.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
225	Los niños se dejan llevar más por sus impulsos y se portan mal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
226	Si atiendo y apoyo a mi hijo orientándolo y elogiando cuando se porta bien va a disminuir su malcriadez.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
227	Es mejor a veces emplear el poder y la autoridad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

228	La violencia familiar se da cuando algún miembro de la familia agrede, golpea y ofende a otro miembro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
229	Un tipo de violencia familiar es la agresión sexual.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
230	Uno de los factores por las que ocurre la violencia en casa es por el abuso del alcohol y drogas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
231	El ser machista nos perjudica como padres y puede dañar a la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
232	Se puede decir que la violencia se manifiesta a través de un insulto, grito, golpe o abuso que para algunos es normal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
233	La violencia psicológica como humillar, despreciar o gritar influye en la baja autoestima.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
234	Es violencia psicológica decir a una persona: "no vales nada, eres un inútil, todo lo tengo que hacer yo, de donde habrás salido".	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
235	Golpear a la mujer tiene más resultado que conversar con ella. Las mujeres solo entienden a golpes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
236	El amenazar, gritar, insultar y pegar en mi hogar es algo de todos los días.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
237	El inicio de una conducta violenta son los celos y la desconfianza.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
238	Es cierto que algunas personas creen que la violencia en casa es algo normal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
239	A las mujeres les gusta que les peguen y se acostumbran a ello para no perder al esposo o maltratador.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
240	Una agresión cierra una pelea y genera una nueva agresión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
241	Una explicación fantástica no racional de la realidad es un Mito.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

242	El hombre arrepentido que pide perdón a su esposa por pegarle, nunca más lo volverá a hacer.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
243	La mujer aguanta los golpes para que a sus hijos no les falte nada.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
244	La violencia sólo afecta a las clases sociales pobres o en abandono.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
245	Si veo a una persona maltratada la escucho y trato de calmarla.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
246	Es importante decirle al abusado que la violencia no es normal y que la culpa no es de él o de ella.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
247	Es bueno aconsejarle que se acerque a la comisaría por ayuda y te ofrezcas a acompañarlo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
248	No es bueno meterse en problemas, el mejor consejo que le puedes dar es que se defienda.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
249	Un hijo sano es alegre, feliz, hace deportes y está bien física y emocionalmente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
250	Cuido la salud física y mental de mis hijos para que puedan enfrentar mejor las dificultades que se presenten.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
251	Nosotros somos los llamados a velar por la salud física, mental y espiritual de nuestros hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
252	Brindar un buen consejo en su momento es la mejor forma de educar a nuestros hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
253	Los padres consejeros son padres con poco nivel de comunicación activa y disciplina positiva.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
254	Un padre consejero no soluciona los problemas de sus hijos más bien los orienta y guía a solucionarlos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
255	El consejero sabe escuchar al otro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
256	Una consecuencia eficaz es el resultado de un buen trabajo y acción efectiva.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

257	En mi casa no castigo con golpes actúo con la razón y hablo con mis hijos sobre las consecuencias de sus actos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
258	Una consecuencia eficaz para nuestros hijos, pueden estar expresadas en hacer bien las tareas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
259	Un castigo es la consecuencia más eficaz para que el mal comportamiento de un hijo no se vuelva a presentar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
260	La adolescencia incluye cambios físicos y emocionales y se inician entre los 11 a 17 años.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
261	Los adolescentes buscan más independencia y tienen preocupación por su apariencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
262	Ayudar a los hijos a tomar buenas decisiones en esta etapa es muy importante.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
263	El proceso de la adolescencia no es diferente entre las personas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
264	Los hombres entre los 11 y 13 años presentan agrandamiento de los testículos y los olores en el cuerpo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
265	Las mujeres entre 10 y 12 años presentan descensos de sangre e hinchazón de pechos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
266	La etapa avanzada en los hombres se da entre 16 y 18 años y se manifiesta por el mayor desarrollo muscular.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
267	La etapa avanzada en las mujeres se da entre 14 y 16 años, presenta ensanchamiento de las caderas y crecimiento del busto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
268	Los valores en la adolescencia son la responsabilidad, la honestidad, la lealtad y el estudio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

269	Los valores de los adolescentes se centran en el juego, el placer, la imagen personal, el amor, el instinto y la imaginación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
270	Es cierto que los valores negativos en la adolescencia se puede prevenir utilizando bien el tiempo libre, orientándolos sobre su carrera y futuro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
271	Los adolescentes por lo general carecen de valores y no saben distinguir lo bueno de lo malo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
272	No debemos abrazar ni besar a nuestros hijos cuando son adolescentes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
273	Es un hecho que en los hombres adolescentes aparecen los cambios físicos más tarde que en las mujeres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
274	El chico adolescente que se desarrolla más tarde que sus amigos y compañeros será más débil.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
275	Los cambios físicos en la adolescencia son iguales en hombres y mujeres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
276	Es importante darle tiempo a las actividades que debo realizar como Padre.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
277	Para lograr mis objetivos utilizo un calendario que me ayude hacer mis actividades.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
278	Anoto en un cuaderno o agenda las actividades que tengo que hacer.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
279	Tengo suerte en hacer las cosas rápido y me sobra el tiempo para brindarlo a mi familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



EVACBP SAC

EVALÚA CALIDAD BP SAC

INVENTARIO PERFIL DEL PADRE



INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una X en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas SI o NO. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

1	El abuso es cuando provocamos lesiones, muerte y daño emocional en una persona.	SI	NO
2	El abuso físico es dar golpes (patadas, manotazos, palo o correa).	SI	NO
3	El abuso emocional se relaciona con las críticas negativas constantes, amenazas e insultos.	SI	NO
4	La ausencia, falta de comunicación y abandono en la vida cotidiana es abuso.	SI	NO
5	Controlar la ira, cólera y comunicación previene el abuso.	SI	NO
6	Si aprendemos a escuchar y dedicamos más tiempo a nuestros hijos vamos a prevenir el abuso.	SI	NO
7	Debo evitar pegar o golpear a mi hijo para no cometer abuso físico abuso físico.	SI	NO

8	Intentaré conversar y pasar más tiempo con mi hijo para evitar se sienta abandonado.	SI	NO
9	Una persona tiene salud mental cuando es feliz y controla su estado de ánimo.	SI	NO
10	Si actúo con violencia en mi familia o me altero ante cualquier situación tengo buena salud mental.	SI	NO
11	Tengo pensamientos de tristeza por la vida que tengo.	SI	NO
12	La salud mental no es tan importante como la salud física.	SI	NO
13	Me pongo nervioso y tengo miedo de perder a mi familia.	SI	NO
14	Escapo frente a ciertas situaciones, pero no le hago caso para no afectar a mi familia.	SI	NO
15	Me pongo nervioso y tengo miedo al rechazo de mi comunidad.	SI	NO
16	Controlar el miedo es normal y no hace daño a mi organismo.	SI	NO
17	Cuando siento ganas de salir corriendo, respiro hondo y pienso que no debo hacerlo.	SI	NO

18	Puedo controlar mi temor y angustia cuando mis hijos salen a fiestas.	SI	NO
19	Hago deporte, camino y me distraigo, así llevo los problemas más tranquilo.	SI	NO
20	Siento un temor incontrolable de pensar que puedo perder a mi familia.	SI	NO
21	Son síntomas de la depresión es dormir poco o demasiado y estar triste.	SI	NO
22	Uno de los síntomas de la ansiedad es tener las manos sudorosas.	SI	NO
23	Tengo sentimientos de fracaso y tristeza excesiva.	SI	NO
24	Frecuentemente pienso sobre la muerte o el suicidio.	SI	NO
25	Una persona que no socializa, callada, que se aísla y siempre habla de la muerte es porque quiere morir.	SI	NO
26	Conversando con mis hijos puedo saber si son capaces de hacerse daño y ayudarlos.	SI	NO
27	Hablar constantemente con nuestros hijos, escucharlos y orientarlos nos permite evitar que se puedan hacer daño.	SI	NO

28	Una persona que se quiere matar por lo general no avisa y se aísla.	SI	NO
29	Necesito estar sano tanto física como mentalmente para poder apoyar y entender un proyecto.	SI	NO
30	Si cuidamos a nuestros hijos en su salud física y psicológica pueden enfrentar mejor los proyectos que quieran realizar.	SI	NO
31	Nosotros somos los llamados a velar por la salud física, mental y espiritual de nuestros hijos para que puedan avanzar sus proyectos.	SI	NO
32	Los hijos aprenden de la sexualidad por los medios sociales amigos, parejas, compañeros de escuela y la televisión entre otros medios sociales.	SI	NO
33	La sexualidad es un tema muy ignorado en la familia y que existen tabús que limitan comunicar sobre estos temas.	SI	NO
34	La sexualidad debe ser entendida como algo normal.	SI	NO
35	Los niños descubren solos la sexualidad es algo natural, en el colegio les van a enseñar.	SI	NO
36	Antes que una niña tenga su primer período puede quedar embarazada.	SI	NO
37	Los condones evitan el contagio de enfermedades de transmisión sexual.	SI	NO

38	Si la mujer esta menstruando y tiene relaciones sexuales puede quedar embarazada.	SI	NO
39	La masturbación puede producir enfermedades mentales.	SI	NO
40	Una persona puede tener el virus del SIDA por muchos años y no presentar los síntomas.	SI	NO
41	La persona con SIDA tiene muy debilitado su sistema inmunológico.	SI	NO
42	Las personas transmiten el SIDA por un beso o por un saludo o al tocarlos simplemente.	SI	NO
43	El sida solo lo contraen los homosexuales y las prostitutas.	SI	NO
44	El alcohol es una droga y causa dependencia en el ser humano.	SI	NO
45	El alcohol no ayuda a tener más éxito en las relaciones sexuales.	SI	NO
46	El alcohol puede generar impotencia sexual en el hombre.	SI	NO
47	Tomar toda clase de alcohol cuando se está embarazada le hace daño al bebé.	SI	NO

48	Un adolescente cogerá drogas en su comunidad aun así tenga buena base familiar, esté bien informado de las consecuencias y sepa escoger a sus amistades.	SI	NO
49	Es signo de consumo de drogas el cambio de comportamiento en la persona, ésta miente constantemente.	SI	NO
50	Las drogas más visibles en nuestra comunidad son el tabaco y el alcohol que son drogas sociales	SI	NO
51	Consumir drogas es un delito y con el tiempo hace daño pero es solo para pasar el momento.	SI	NO
52	Prefiero tomar decisiones con ayuda de mi familia y comunidad.	SI	NO
53	Si tomo decisiones con ayuda de los demás tendré más éxito.	SI	NO
54	Como Padre, si tomo una decisión solo puedo equivocarme.	SI	NO
55	Tomo decisiones con ayuda de los demás me perjudica pues cada uno ve sus necesidades y deseos.	SI	NO
56	Toda decisión que tome afecta a mi familia.	SI	NO

57	Cumplo en completar la información personal en la documentación que me brindan los voluntarios, sinceramente.	SI	NO
58	Cumplo con asistir puntualmente a las reuniones de capacitación.	SI	NO
59	Desarrollo el registro puntual de mis actividades como Padre.	SI	NO
60	Tengo algún documento de portafolio donde evidencio todo lo que aprendo.	SI	NO
61	Cumplo con el diseño del Proyecto de Familia.	SI	NO
62	Cumplo con el desarrollo del Proyecto de Familia.	SI	NO
63	Cumplo con la evaluación del Proyecto de Familia.	SI	NO
64	Tengo un expediente del PROYECTO de familia que trabajo con los Voluntarios.	SI	NO

BATERÍA DEL SOCIO LÍDER

 EVACBP SAC <small>EVALÚA CALIDAD BP SAC</small>	CUESTIONARIO PERFIL DEL SOCIO	 CUERPO DE PAZ PERÚ
---	--	--

INSTRUCCIONES: A continuación responda las siguientes preguntas y **MARQUE CON UNA X** la letra la cual corresponde la respuesta que desea colocar (A, B, C, D). No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde frente a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

1	Las metas son:			
	A) Lo que quieres lograr en un tiempo determinado.	B) Algo imposible muchas veces de lograr.	C) Lo último que deseo alcanzar.	D) Ninguna de las anteriores.
2	Las metas pueden ser:			
	A) Un resultado que quieres obtener.	B) Un sueño inalcanzable.	C) Identificar un problema.	D) Ninguna de las anteriores.
3	Para lograr mis metas debo:			
	A) Pensar y organizar una estrategia.	B) Las metas dependen del destino.	C) Ver si soy capaz de cumplirlas.	D) Ninguna de las anteriores.
4	Me planteo las siguientes metas como Socio a largo plazo:			
	A) Dar el mejor discurso el día de mañana.	B) Formar a los futuros Líderes de mi Comunidad.	C) Ser una persona importante en mi comunidad.	D) Ninguna de las anteriores.
5	Sé que las metas que debo alcanzar como Socio son:			
	A) Tener éxito en mi trabajo comunitario.	B) Buscar mejores opciones de crecimiento personal y profesional.	C) Querer y respetar más a mi comunidad.	D) Ninguna de las anteriores.

6	La meta Smart son metas inteligentes:			
	A) Es saber cómo llegar a lo que quiero.	B) Es dedicar el tiempo para cumplirlas.	C) Es saltarme algunas metas a corto plazo.	D) Ninguna de las anteriores.
7	Las metas a corto plazo:			
	A) Me guían a la consecución de la meta a largo plazo.	B) No son tan importantes en comparación a las metas a largo plazo.	C) Debo enfocarme sólo en metas a corto plazo sin estresarme en el futuro.	D) Ninguna de las anteriores.
8	Una meta inteligente:			
	A) Es el desarrollo mío y de mi comunidad.	B) Es una meta que no me permite crecer.	C) Es la que me permite desarrollar un sueño.	D) Ninguna de las anteriores.
9	Las metas que tengo son:			
	A) Enseñar el plan de trabajo a los jóvenes en el programa de desarrollo juvenil.	B) Apoyar a los Jóvenes hacer sus tareas.	C) Que les guste el trabajo social.	D) Ninguna de las anteriores.
10	Las metas a corto plazo que necesitan los jóvenes son:			
	A) Conocer bien el programa de desarrollo juvenil.	B) Cumplir con cada una de las actividades propuestas para este mes.	C) Todas las anteriores.	D) Ninguna de las anteriores.
11	Para lograr mis metas debo:			
	A) Comunicarme siempre con los Voluntarios del Cuerpo de Paz.	B) Apoyar en el desarrollo de las habilidades a los demás.	C) Escucharlos incondicionalmente.	D) Ninguna de las anteriores.
12	Me planteo las siguientes metas:			
	A) Que los jóvenes me admiren.	B) Formar equipos líderes que me ayuden.	C) Trabajar por el desarrollo productivo de mi Comunidad.	D) Ninguna de las anteriores.

13	Una de las metas inteligentes que debo cumplir:			
	A) Escribir sobre mis actividades de la semana.	B) Desarrollar la actividad diariamente.	C) Evaluar permanentemente mi trabajo de Socio.	D) Ninguna de las anteriores.
14	Para conseguir metas a largo plazo:			
	A) Debo de cumplir las metas planteadas.	B) Debo trabajar sólo para ser eficiente.	C) Debo de cumplir las metas planteadas a largo plazo.	D) Ninguna de las anteriores.
15	Las metas a corto plazo son:			
	A) Cumplir mi función de Socio con excelencia.	B) Implementar una flota de moto taxis en mi comunidad.	C) Ser ejemplo para los Jóvenes.	D) Ninguna de las anteriores.
16	Para poder llegar a ser un Socio eficiente:			
	A) Planteo prioridad a cada una de las metas.	B) Las pienso sólo.	C) Escucho y no aplico el pensamiento de mi equipo.	D) Ninguna de las anteriores.
17	Un ciclo de proyecto:			
	A) Es la planificación de una tarea.	B) Es el tiempo en dónde se determinan cada uno de los pasos a seguir del Proyecto de manera secuencial y lógica.	C) Un conjunto de objetivos que tenemos que cumplir.	D) Ninguna de las anteriores.
18	Para planificar un proyecto primero debo:			
	A) Analizar y estudiar lo que quieres hacer para determinar los pasos que se van a dar.	B) Mirar lo que primero está mal y los obstáculos.	C) Quienes me van a apoyar.	D) Ninguna de las anteriores.

19	Para realizar proyectos es necesario:			
	A) Capacitarme con gente experta y tener una idea por desarrollar.	B) Tener un sueño para hacerlo realidad.	C) Buscar que otros comiencen el proyecto y sólo lo dirijo.	D) Ninguna de las anteriores.
20	Un proyecto de familia es importante:			
	A) Por el desarrollo de la familia.	B) Porque permite una mejor distribución del dinero.	C) Porque permite programar una buena educación.	D) Ninguna de las anteriores.
21	Las cualidades de un líder son:			
	A) Servicial y honesto	B) Dice la verdad e impone sus ideas	C) Es comunicativo, negociador y toma decisiones en equipo.	D) Ninguna de las anteriores.
22	Un líder siempre tendrá éxito cuando:			
	A) Es honesto, los practica y comparte.	B) Organiza y planifica con los demás para tomar decisiones.	C) Es reservado y sólo transmite la información a sus más allegados.	D) Ninguna de las anteriores.
23	Un líder ejecuta un proyecto cuando:			
	A) Cuando ha analizado todas las alternativas y sabe qué beneficiará a su comunidad.	B) Se deja llevar por sus compañeros.	C) Se deja llevar por su instinto y lo que él piensa.	D) Ninguna de las anteriores.
24	Un verdadero líder es:			
	A) Capaz de tomar decisiones sólo.	B) Busca el equilibrio y el sentido de responsabilidad compartida en todos.	C) Sincero, egoísta en su pensamiento, lenguaje y acciones.	D) Ninguna de las anteriores.
25	Una de las acciones del liderazgo en equipo es:			
	A) Tomar decisiones grupales.	B) Escuchar a los demás.	C) Dar instrucciones a todos.	D) Todas las anteriores.

26	Hacemos liderazgo en equipo cuando:			
	A) Tenemos una visión, una meta o un plan compartido con los demás.	B) Cuando impongo mi forma de pensar.	C) Formamos grupos para que compitan entre sí.	D) Ninguna de las anteriores.
27	El líder de un equipo:			
	A) Es una persona que respeta sus principios y se comporta en coherencia con los demás.	B) Busca la solución en el que más confía.	C) Piensa en satisfacer a todos por igual.	D) Ninguna de las anteriores.
28	El liderazgo en equipo:			
	A) Compromete a todo el equipo.	B) Compromete a los más antiguos del equipo.	C) Es hacer lo que el Líder dice y se cumple por todos.	D) Ninguna de las anteriores.
29	El rol de un líder que planifica el futuro en coordinación con los demás y se traza metas es:			
	A) Ser visionario y trabajar por su Comunidad.	B) Crecer como persona y trabajar por su familia.	C) Ser mediador y buen consejero.	D) Todas las anteriores.
30	Ser equilibrado y mediador con los demás es:			
	A) Hacer lo que el grupo pide y tratar de que nadie se queje.	B) Cumplir un rol que busca la participación de todos y llegar a un acuerdo.	C) Cumplir un rol que busca alcanzar los objetivos a tiempo.	D) Cumplir un rol que busca el desarrollo y la participación de toda la comunidad en consenso.
31	Un plan de acción:			
	A) Es un conjunto de actividades que nos llevan a integrar al equipo.	B) Es una secuencia estructurada de actividades para lograr las metas.	C) Es llevar una buena agenda.	D) Ninguna de las anteriores.
32	Para liderar un equipo se necesita:			
	A) Tratar de caerles bien a todos e imponer sus ideas.	B) Tener principios y valores, buena comunicación, escucha activa y toma de decisiones.	C) Se necesita sólo el don de mando y carácter fuerte.	D) Ninguna de las anteriores.



EVACBP SAC

EVALÚA CALIDAD BP SAC

ESCALA DEL PERFIL DEL SOCIO



INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una X en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida diaria, puede comenzar ahora.

Nro.	PREGUNTAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
1	Quiero contribuir sinceramente en el desarrollo de mi comunidad es mi compromiso de Socio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
2	Uno de mis principales valores es el bienestar de mi comunidad y colaboraré durante los siguientes 5 años.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
3	Los próximos cinco años espero ser útil en la formación de jóvenes de mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
4	Conocer y trabajar con los voluntarios del Cuerpo de Paz es lo más significativo que he podido hacer en mi vida.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
5	La confianza es un valor que la Comunidad debe tener con sus Socios, va de la mano con la sinceridad, el respeto y el diálogo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
6	Promover la confianza en mi Comunidad es promover la esperanza en los jóvenes que creen en nosotros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
7	Un Socio es un facilitador que ayuda a los jóvenes a tener confianza en ellos mismos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
8	Soy un Socio que podré guiar y apoyar a los jóvenes en el Programa de Desarrollo Juvenil porque soy valioso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

9	Los valores son las normas de conducta y están en nuestro comportamiento como Socios.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
10	Me porto bien sólo con mi comunidad porque son mi responsabilidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
11	Como Socio pienso que los valores son importantes en los hombres y las mujeres que construye una buena comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
12	Creo que nacemos con los valores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
13	Todas las Comunidades tenemos valores diferentes y algunos comunes como el respeto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
14	Como Socio, aprendo a preferir ciertos valores con el paso de los años.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
15	El comportamiento y respeto de todos en mi Comunidad, es mi principal valor.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
16	Como Socio, informo a los jóvenes de las consecuencias de tener valores negativos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
17	El valor más importantes que tengo es el respeto a los miembros de mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
18	Para enseñar a los demás acerca de valores primero debemos de conocer los nuestros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
19	Soy una persona leal y justa con los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
20	Promuevo la lealtad, la justicia, el respeto y el amor hacia los demás en mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
21	La familia es un grupo de personas que comparten en común fuertes sentimientos de pertenencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

22	Los padres deben criar y ser sociables con los miembros de su familia, así tendremos una Comunidad unida.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
23	Son muy importante los valores y la buena crianza que demos a nuestros hijos en la Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
24	La familia es un compromiso compartido y más cuando llegan los hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
25	Los miembros de mi familia se comunican, se valoran y se quieren.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
26	Como Socios escuchamos a nuestros jóvenes y tratamos de comprenderlos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
27	En mi hogar se evita la violencia y el maltrato.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
28	Somos una familia unida ejemplo para mi comunidad, por lo que soy Socio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
29	Como Socio, aconsejo y fomento con colegas y amistades el cuidar a la familiar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
30	Los buenos padres fomentan la seguridad y aceptación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
31	Los buenos padres buscan la alegría y la tranquilidad entre sus miembros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
32	Los buenos padres son claros en pensamiento y creencias.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
33	Cuando hay conflicto entre familiares, espero que ellos solucionen el problema para después dar mi consejo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
34	Busco el apoyo de profesionales, trabajadores sociales, grupos de apoyo y voy a la escuela de padres para orientarme.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

35	Los buenos padres cuidan, educan y quieren a sus hijos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
36	El desplazamiento o movimiento de personas de una Región o País a otro por causas económicas, sociales o políticas se llama migración.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
37	Como Socio y miembro de esta Comunidad, debo de tener claro que el cambio de una Región a otra afecta a la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
38	Debo enseñar a los que vienen a vivir a mi comunidad a que la quieran y la respeten.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
39	Es importante dejar en claro las normas de convivencia, los valores y principios de la Comunidad son para todos por igual.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
40	La migración es un fenómeno social es parte de nuestra realidad nosotros debemos atenderlo más aún si son niños.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
41	La adopción es un gesto de amor y responsabilidad social.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
42	Como Socio debo orientar a los Padres de mi Comunidad a evitar los conflictos familiares.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
43	Me considero un Padre seguro, muestro una imagen positiva para poder apoyar a mi familia y ser modelo en mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
44	Como Socio debo orientar a los Padres a ser comunicativos, positivos y solidarios.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
45	Como Socio debo orientar a los Padres a ser castigadores y firmes con las normas del hogar para evitar los conflictos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
46	Aunque sea de otra Región soy peruano y me siento orgulloso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
47	Es importante definir las acciones y objetivos que nos hemos propuesto en nuestra comunidad para hacerlas realidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

48	Es importante evaluar los resultados que hemos obtenido en nuestra comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
49	Describo los objetivos en equipo para alcanzar las metas que nos hemos propuesto en la comunidad con el fin de ser cada día mejores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
50	Incentivo y apoyo las acciones y decisiones que se toman en mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
51	La comunicación comprende un mensaje entre dos, uno que emite el mensaje y otro quien lo recibe.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
52	Comunicarme asertivamente es decir o hablar sin ofender o faltar la integridad de la otra persona, me permite ser mejor Socio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
53	Como consejero debo saber que la comunicación utiliza lenguajes diferentes como el verbal y corporal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
54	Prefiero quedarme callado y evitar que me dañen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
55	Cuando converso con los demás hablo claro, mirándolos a los ojos y con mucha atención.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
56	Como Socio evito utilizar mi celular cuando estoy aconsejando a un Joven porque se puede ofender.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
57	Es necesario tener el tiempo suficiente para escuchar a nuestros jóvenes y a los demás.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
58	Creo que cuando juzgamos a los demás estamos comunicándonos correctamente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
59	Expreso interés cuando las personas me hablan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
60	Me comunico efectivamente cuando expreso con el cuerpo lo que siento.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

61	No debo de hablar mucho de mí porque puedo aburrir a la otra persona.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
62	Cuando insulto, hablo fuerte o grito las personas me respetan y prestan atención.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
63	Como Socio, cuando nuestro interés, miro a los ojos y expreso con mi cuerpo lo que digo las personas me escuchan mejor.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
64	Como Socio, debo escuchar y prestar atención a nuestros jóvenes para que ellos hagan lo mismo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
65	Escuchar activamente nos ayuda a expresar nuestros sentimientos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
66	No es necesario comunicarse, ni fijarse metas en la vida prefiero cumplir instrucciones y que las metas lleguen solas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
67	Como Socio, motivo a los miembros de mi comunidad diciéndoles las cosas buenas que hacen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
68	Cuando mis jóvenes cumplen la tarea les digo lo buenos e inteligentes que son.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
69	Como Socio, les digo a mis Jóvenes y Padres lo orgulloso que me siento de ellos y mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
70	Creo que es importante elogiar a las personas aun cuando las cosas que hacen estén mal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
71	Todos los niños y niñas tienen derecho al amor, alimentación, cuidado de sus padres y su Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
72	Todas las personas deben respetar las reglas de su comunidad y País.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
73	Debemos denunciar cuando los niños son maltratados, son forzados a trabajar o no tienen educación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

74	Como Socio, debo garantizar el desarrollo integral de los Jóvenes de mi Comunidad y el pleno goce de sus derechos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
75	Debemos tomar conciencia sobre la importancia de ejercer los derechos de los niños en nuestra comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
76	La escuela representa en los niños el derecho a la educación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
77	Todos tenemos responsabilidades que cumplir en la familia y la comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
78	Como Socios, tenemos la responsabilidad de respetar a las personas y sobre todo a los Jóvenes que aconsejamos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
79	Los Jóvenes deben conocer sus responsabilidades para ser independientes y puedan aportar a su comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
80	Es necesario que los Jóvenes tengan el deber de cuidar el medio ambiente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
81	Los Jóvenes tienen responsabilidades y reglas que cumplir en una sociedad justa que se respeta.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
82	Cuando discutimos o peleamos hablando mal y gritando estamos rompiendo la comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
83	Identifico por el movimiento del cuerpo cuando una persona no desea conversar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
84	Los prejuicios o mal concepto que tenga del grupo, puede llevar a la ruptura en la comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
85	Se produce una ruptura en la relación con las personas cuando nos faltamos el respeto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
86	Soy consciente de que mis creencias me podrían hacer cometer errores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

87	Creer en la brujería hace que los miembros de mi Comunidad no quieran relacionarse conmigo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
88	Cuando voy a que me pasen el huevo para curar el susto, mis amigos se burlan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
89	Utilizo un objeto diario que me trae mucha suerte, con él la gente me respeta.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
90	El orden y la obediencia son la base de la disciplina.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
91	Las normas de conducta que enseñó a mis Jóvenes deben ser estrictamente respetadas, sólo así tendremos una buena comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
92	Uno de los propósitos de la disciplina es enseñar a los hijos como manejar su vida.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
93	Disciplina es imponer creencias y castigos, sin ser necesario enseñar los valores.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
94	Como Socio debo poner orden castigando a los Jóvenes, llamándoles la atención verbal es suficiente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
95	El castigo es un juicio personal que hacemos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
96	Para educar correctamente debo de castigar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
97	No es suficiente hablar, debo de pegarles para que no vuelvan a portarse mal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
98	Cuando los niños están malcriados tienden a portarse mal para llamar la atención.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
99	Los niños se dejan llevar por sus impulsos y se portan mal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

100	Oriento y elogio a los Jóvenes cuando se portan bien, así va a disminuir su malcriadez.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
101	Es mejor emplear el poder y la autoridad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
102	Brindar un buen consejo en su momento es la mejor forma de educar en mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
103	Los Padres consejeros practican la comunicación activa y disciplina positiva.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
104	Un padre consejero no soluciona los problemas de sus hijos más bien los orienta y guía a solucionarlos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
105	El consejero sabe escuchar al otro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
106	Como Socio, tengo claro cuáles son las expectativas que busco al capacitar a los jóvenes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
107	Como Socio, promuevo los valores en cada uno de mis jóvenes para que cumplan con sus metas en el programa.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
108	Como Socio, busco que nuestros jóvenes sean buenos profesionales y que apoyen a su comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
109	Tengo la esperanza de que los jóvenes capaciten a los demás miembros de su comunidad en el programa de desarrollo juvenil del Cuerpo de Paz.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
110	Como Socio, me esfuerzo para completar una tarea.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
111	Como Socio, colaboro con ideas y ayudo a que logren sus metas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
112	Como Socio, me esfuerzo para que las personas estén contentas y con buena actitud.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

113	Como Socio, día a día trabajo para el desarrollo de mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
114	Como Socio, tengo muchas ideas cuando estoy frente a un problema y me cuesta ordenarlas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
115	Como Socio, aplico formas diferentes al hacer una tarea.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
116	Como Socio, me cuesta repetir el mismo procedimiento frente a un problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
117	Como Socio, pienso muchas formas e imágenes diferentes y soy desordenado.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
118	Es un proceso que incluye cambios físicos y emocionales y que se inician entre los 9 y 11 años hasta los 17 años.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
119	Los adolescentes buscan más independencia y tienen preocupación por su apariencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
120	Ayudar a los Adolescentes a tomar buenas decisiones en esta etapa es muy importante.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
121	El proceso de la adolescencia no es diferente entre las personas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
122	Los adolescentes hombres que pasan por la etapa temprana entre los 11 y 13 años, se les presenta el agrandamiento de los testículos y los olores en el cuerpo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
123	Las adolescentes mujeres que pasan por la etapa temprana entre los 10 y 12 años, se les presenta los descensos de sangre e hinchazón de pechos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
124	Los adolescentes hombres que pasan por la etapa avanzada entre los 16 y 18 años, presentan mayor desarrollo muscular.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
125	Las adolescentes mujeres que pasan por la etapa avanzada entre los 14 y 16 años, se les ensancha las caderas y les crece el busto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

126	Los valores en la adolescencia son la responsabilidad, la honestidad, lealtad y el estudio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
127	Los valores de los adolescentes se centran en el juego, el placer, la imagen personal, el amor, el instinto y la imaginación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
128	Los valores negativos en la adolescencia se pueden prevenir utilizando bien el tiempo libre, orientándolos sobre su carrera y futuro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
129	Los adolescentes por lo general carecen de valores y no saben distinguir lo bueno de lo malo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
130	Debemos abrazar y besar a nuestros hijos cuando son adolescentes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
131	En los hombres adolescentes aparecen los cambios físicos más tarde que en las mujeres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
132	El chico adolescente que se desarrolla más tarde que sus amigos y compañeros será más débil.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
133	Los cambios físicos en la adolescencia son iguales en hombres y mujeres.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
134	Como Socio, debo apoyar en los planes de evacuación frente a algún desastre natural en mi comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
135	Como Socio, debo informar los simulacros de prevención de desastres naturales y capacitar a los vecinos de mí comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
136	Como Socio, informo a los jóvenes acerca de los peligros de tener casas mal construidas o que vivan cerca de los ríos o cerros.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
137	Como Socio, me informo en la municipalidad acerca de los riesgos que puede tener mi comunidad frente a situaciones de emergencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
138	Me gusta tener contacto visual cuando converso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

139	Con solo una mirada controlo la situación,	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
140	Me avergüenza cuando me miran al hablar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
141	Una mirada sincera genera vínculo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
142	Cuando una persona habla guardo silencio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
143	Es bueno interrumpir la conversación cuando me comunico, es la forma que me escuchan.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
144	Cuando una persona esta exaltada es mejor guardar silencio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
145	Con el silencio también me puedo comunicar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
146	Cuando converso entono mi lenguaje según lo que deseo comunicar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
147	Cuando me hablan, prefiero que el tono de la voz sea alto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
148	Cuando me hablan, prefiero que el tono de la voz sea bajo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
149	Es importante la entonación en la comunicación.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
150	El conflicto es estar en desacuerdo con algo y no llegar a solucionarlo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
151	Un conflicto que se maneje sin violencia o abuso de poder puede ser positivo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

152	Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas tienen intereses distintos y no llegan a una solución.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
153	Un conflicto lleva a la solución del problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
154	Un conflicto es una pelea larga, constante, de insultos y distancia entre los involucrados.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
155	El conflicto puede llegar a ser una solución siempre y cuando se maneje sin violencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
156	Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas discrepan, defienden sus intereses y no llegan a un acuerdo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
157	Un conflicto es el inicio de una solución, cuando buscamos llegar a un acuerdo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
158	Un buen Socio consejero es aquel que sabe escuchar, es justo y no tiene interés personal en solucionar un problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
159	Es importante trabajar la habilidad de escucha y saber comunicarse para evitar conflictos en mi Comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
160	Debemos dar confianza y entendimiento al momento que existe un conflicto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
161	Es cierta la frase que una solución debe satisfacer a todos, lo importante es resolver el problema.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
162	La ira es un sentimiento de furia y violencia cuando nos atacan verbal o físicamente.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
163	Un Socio debe tener carácter y ser violento para que lo respeten.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
164	Un ataque físico o verbal y los recuerdos de situaciones dolorosas pueden desencadenar una reacción agresiva en cualquier Socio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

165	El comportamiento de mis hijos me produce frustración y furia incontrolable.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
166	Expreso mis furia con mi familia porque tengo confianza, sino con quienes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
167	Frente a un conflicto, reacciono con violencia para asustar a todos y que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
168	Frente a un conflicto familiar, me quedo paralizado y espero a que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
169	Frente a un conflicto familiar, escucho a las dos partes haciéndoles sentir que los estoy comprendiendo, hasta que se calmen.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
170	Cuando mis hijos se ponen malcriados les llamo la atención o les pego una cachetada.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
171	Comprendo cuando mis Jóvenes están frustrados y reaccionan con violencia, entonces, espero a que se tranquilicen y los escucho.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
172	Siempre me pongo en el lugar de la otra persona sobre todo cuando esta alterada, soy asertivo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
173	Cuando hay una pelea fuerte en mi comunidad, exijo diálogo para que nos escuchemos y solucionar el problema. Evito la violencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
174	Cuando una persona me grita trato conversar después para evitar una discusión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
175	Siento una cólera incontrolable, luego me arrepiento.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
176	Respirar profundamente ayudará a controlar mis impulsos y a manejar mi cólera.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
177	Cuando me exalto demasiado y entro en cólera me cuesta pensar y guardar la tranquilidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

178	La violencia se da cuando algún miembro de la familia agrede, golpea y ofende a otro miembro.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
179	La agresión sexual contra el hombre o la mujer sería violencia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
180	Uno de los factores por las que ocurre la violencia en casa es por el abuso del alcohol y drogas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
181	El ser machista nos perjudica como padres y puede dañar a la familia.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
182	Se puede decir que la violencia se manifiesta a través de un insulto, grito, golpe o abuso que para algunos es normal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
183	La violencia psicológica que incluye insultar, humillar, despreciar o gritar influye en la disminución de la autoestima.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
184	Es violencia psicológica decir a una persona: "no vales nada, eres un inútil, todo lo tengo que hacer yo, de donde habrás salido".	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
185	Golpear a la mujer tiene más resultado que conversar con ella. Las mujeres solo entienden a golpes.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
186	El amenazar, gritar, insultar y pegar en mi hogar es algo de todos los días.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
187	El inicio de una conducta violenta son los celos y la desconfianza.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
188	Es cierto que algunas personas creen que la violencia en casa es algo normal.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
189	A las mujeres les gusta que les peguen y se acostumbran a ello para no perder al esposo o maltratador.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
190	Una agresión en una pelea genera otra agresión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

191	Una explicación fantástica no racional de la realidad es un Mito.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
192	Es una explicación irreal y no verdadera que el hombre arrepentido que pide perdón a su esposa por pegarle, nunca más lo volverá a hacer.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
193	Es verdad que existe la mujer que aguanta los golpes para que a sus hijos no les falte nada.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
194	Es verdad que la violencia sólo afecta a las clases sociales pobres o en abandono.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
195	Si veo a una persona maltratada la escucho y trato de calmarla después.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
196	Es importante decirle al abusado que la violencia no es normal y que la culpa no es de él o de ella.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
197	Es bueno aconsejarle que se acerque a la comisaría por ayuda y te ofrezcas a acompañarlo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
198	El mejor consejo que le puedes dar a un abusado es que se defienda.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
199	La comunicación en un Socio voluntario debe ser clara pero sobre todo sensible hacia las personas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
200	La comunicación en un Socio voluntario debe ser asertiva, es decir las cosas sin ofender a otra persona.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
201	Un buen Socio voluntario sabe manejar su lenguaje corporal y gestos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
202	Un buen Socio voluntario sabe manejar su lenguaje verbal y cada una de sus palabras.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
203	La escucha en un Socio voluntario, se debe manifestar por mostrar interés, mirar a los ojos y expresar comprensión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

204	Un buen Socio debe escuchar y prestar atención a nuestros Voluntarios, para ser el ejemplo en su comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
205	Escuchar activamente nos ayuda a expresar nuestros sentimientos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
206	No es necesario comunicarse ni fijarse metas en la vida prefiero cumplir instrucciones y que las metas lleguen solas.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
207	Un consejero debe ser orientador y motivar a los Jóvenes a que trabajen por el desarrollo de su comunidad.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
208	Saber escuchar y comprender son comportamientos fundamentales para dar un consejo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
209	La orientación y la consejería son disciplinas que se estudian, por ello es importante que como Socio me capacite.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
210	Más efectivo que el consejo es el ejemplo, aprendamos a darlo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
211	Es importante darle tiempos a las actividades que debo realizar como Socio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
212	Para lograr mis objetivos utilizo un calendario y anoto en un cuaderno mis actividades.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
213	Como Socio, me reúno puntualmente con los Voluntarios del Cuerpo de Paz con el fin de coordinar nuestras acciones de trabajo.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
214	Dispongo de tiempo libre porque desarrollo mi trabajo como Socio muy rápido.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
215	Un Socio voluntario constantemente se enfrentará a problemas que le demanden toma de decisiones.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
216	Un Socio voluntario es observador y capaz de analizar todas las partes de un problema para terminar en una conclusión.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE

217	La solución de un problema conlleva a la conclusión de un proceso.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
218	Un Socio voluntario debe desarrollar el análisis y la síntesis para poder enfrentar las situaciones a las que se verá expuesto.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
219	Una consecuencia eficaz es el resultado de un buen trabajo y acción efectiva.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
220	Como Socio, no castigo con golpes, actúo con la razón y hablo con los Jóvenes sobre las consecuencias de sus actos.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
221	Una consecuencia eficaz para nuestros Jóvenes, pueden estar expresadas en terminar un oficio.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
222	Un castigo es la consecuencia más eficaz para que el mal comportamiento de un Joven no se vuelva a presentar.	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE



INSTRUCCIONES: A continuación responda las afirmaciones marcando con una X en el recuadro según corresponda debajo de las alternativas SI o NO. No hay respuestas buenas o malas es sólo lo que usted hace o responde a cualquier situación de la vida cotidiana, puede comenzar ahora.

Nro.	PREGUNTAS	SI	NO
1	Como Socio, prefiero tomar decisiones con ayuda de mi familia y comunidad.	SI	NO
2	Como Socio, tomo decisiones con ayuda de los demás porque tendré más éxito.	SI	NO
3	Como Socio, si tomo una decisión sólo puedo equivocarme.	SI	NO
4	Como Socio, no tomo decisiones con ayuda de los demás porque me perjudica, cada uno ve sus necesidades y deseos.	SI	NO
5	Como Socio, toda decisión que tome afecta a mi Comunidad.	SI	NO
6	Una persona sana es la que se encuentra físicamente bien y ejerce normalmente todas sus funciones.	SI	NO
7	Si cuidamos a Jóvenes en su salud física y psicológica pueden enfrentar mejor los proyectos que quieran realizar.	SI	NO
8	Los Socios, Padres y la comunidad somos los llamados a velar por la salud física, mental y espiritual de los Jóvenes para que puedan avanzar sus proyectos.	SI	NO

9	Me encuentro físicamente bien y ejerzo normalmente todas mis funciones	SI	NO
10	Los Jóvenes aprenden de la sexualidad por medio de amigos, novios, compañeros, parejas, la televisión y otros medios sociales.	SI	NO
11	Es verdad que la sexualidad es un tema muy ignorado en la familia y que existen tabús que limitan la comunicación sobre estos temas.	SI	NO
12	La sexualidad debe ser entendida como algo normal.	SI	NO
13	Es mejor que los niños descubran solos la sexualidad es algo natural y en el colegio les van a enseñar.	SI	NO
14	Es verdad que antes que una niña tenga su primer período puede quedar embarazada.	SI	NO
15	Los condones evitan el contagio de enfermedades de transmisión sexual.	SI	NO
16	Si la mujer esta menstruando y tiene relaciones sexuales puede quedar embarazada.	SI	NO
17	La masturbación puede producir enfermedades mentales.	SI	NO
18	Es verdad que una persona puede tener el virus del SIDA por muchos años y no presentar los síntomas.	SI	NO
19	La persona con SIDA tiene muy debilitado su sistema inmunológico.	SI	NO
20	El SIDA se transmite por un beso, dar la mano o saludar.	SI	NO
21	El SIDA solo lo contraen los homosexuales y las prostitutas.	SI	NO

22	Es verdad que el alcohol es una droga y causa dependencia en el ser humano.	SI	NO
23	El alcohol ayuda a tener más éxito en las relaciones sexuales.	SI	NO
24	El alcohol puede generar impotencia sexual en el hombre.	SI	NO
25	Tomar bebidas alcohólicas cuando se está embarazada le hace daño al bebé.	SI	NO
26	Un adolescente cogerá drogas en su comunidad aún así tenga buena base familiar, esté bien informado de las consecuencias y sepa escoger a sus amistades.	SI	NO
27	Uno de los signos, si un Joven está consumiendo drogas es el cambio en su comportamiento que es agresivo y miente.	SI	NO
28	Las drogas más visibles en nuestra comunidad son el tabaco y el alcohol que son drogas sociales.	SI	NO
29	Consumir drogas es un delito y a la larga hace daño.	SI	NO
30	Una persona tiene salud mental cuando es feliz y controla su estado de ánimo.	SI	NO
31	Si actúo con violencia y me irrito ante cualquier situación tengo buena salud mental.	SI	NO
32	Tengo pensamientos de tristeza por la vida que tengo.	SI	NO
33	La salud mental no es tan importante como la salud física.	SI	NO
34	Me pongo nervioso y tengo miedo de perder la confianza de mí Comunidad.	SI	NO

35	Escapo frente a ciertas situaciones, pero no le hago caso para no afectar a mi familia.	SI	NO
36	Me pongo nervioso y tengo miedo al rechazo de mi comunidad.	SI	NO
37	Cuando tengo miedo me controlo.	SI	NO
38	Cuando siento miedo salgo corriendo luego respiro hondo y pienso que no debí hacerlo.	SI	NO
39	Puedo controlar mi temor y angustia cuando me salen mal las cosas.	SI	NO
40	Hago deporte, camino y me distraigo, así llevo los problemas más tranquilo.	SI	NO
41	Siento un temor incontrolable de pensar que puedo perder a mi familia.	SI	NO
42	Uno de los síntomas de la depresión es dormir poco o dormir demasiado.	SI	NO
43	Uno de los síntomas de la ansiedad es tener angustia y de la depresión la tristeza.	SI	NO
44	Tengo sentimientos de fracaso y tristeza excesiva.	SI	NO
45	Frecuentemente pienso sobre la muerte o el suicidio.	SI	NO
46	Una persona que se aísla, callada, no duerme y no se alimenta es porque quiere morir.	SI	NO
47	Conversando con mis hijos puedo saber si son capaces de hacerse daño y ayudarlos.	SI	NO
48	Hablar constantemente con nuestros Jóvenes, escucharlos y orientarlos nos permite evitar que se puedan hacer daño.	SI	NO

49	Una persona que se quiere matar por lo general no avisa y se aísla.	SI	NO
50	Cumplo con completar sinceramente la información personal en la documentación que me brindan los voluntarios del Cuerpo de Paz.	SI	NO
51	Cumplo con asistir puntualmente a las reuniones de capacitación con los voluntarios del Cuerpo de Paz.	SI	NO
52	Desarrollo el registro puntual de mis actividades como Socio.	SI	NO
53	Tengo un portafolio donde evidencio todo lo que aprendo y trabajo como Socio.	SI	NO
54	Cumplo con el diseño del Proyecto de Comunitario.	SI	NO
55	Cumplo con el desarrollo del Proyecto de Comunitario.	SI	NO
56	Cumplo con la evaluación del Proyecto Comunitario.	SI	NO
57	Tengo un expediente del PROYECTO de Socio que tengo con los Voluntarios.	SI	NO