

**“FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMO HABILIDAD SOCIAL
PARA EL GRUPO JUVENIL DE UNA PARROQUIA DE LA ARQUIDIÓCESIS DE
BUCARAMANGA”**



**DUWER ENRIQUE MÉNDEZ VARGAS
GL. ELIZABETH NARANJO MAYORGA**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
BUCARAMANGA, COLOMBIA**

2016

**“FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMO HABILIDAD SOCIAL
PARA EL GRUPO JUVENIL DE UNA PARROQUIA DE LA ARQUIDIÓCESIS DE
BUCARAMANGA”**

DUWER ENRIQUE MÉNDEZ VARGAS

GL. ELIZABETH NARANJO MAYORGA



Trabajo de Grado para optar el título de Magíster en Educación

DOCENTE ASESOR

CARMEN LUZ CELY GOMEZ

Mg. Antropóloga

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

BUCARAMANGA, COLOMBIA

2016

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, quien día a día, nos ha permitido servir de forma desinteresada y con generosidad, siempre a los más necesitados.

A una mujer quien, siendo siempre líder, me motiva a luchar en todo momento, a pesar de las adversidades de la vida: mi madre.

A mis hermanos y sobrino, líderes en la historia de mi vida.

A todos los jóvenes con los que compartimos esta bella experiencia juvenil y nos enseñaron, que es necesario darlo todo por los sueños.

A todos los líderes que buscan formalmente un mundo mejor.

AGRADECIMIENTOS

A todos los jóvenes que permitieron realizar y ver este sueño realidad.

A Edwin Romero Viviescas, Trabajador Social, quien acompañó este proceso investigativo, apoyando cada una de las actividades que se realizaron.

A todos aquellos, que creyeron en este proceso y lo acompañaron.

A la Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bucaramanga, por su acogida y aporte en este proceso académico.

A todos mis compañeros de Cohorte de Maestría y tutores, que acompañaron este caminar, se vivieron grandes momentos que perdurarán en el corazón.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	16
Formulación del problema	16
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Justificación.....	18
Preguntas directrices	20
Estado del Arte.....	20
Marco teórico	27
Liderazgo	28
Conceptos Básicos	28
Teorías sobre liderazgo	32
Habilidad.....	36
Habilidades Sociales	37
Componentes de las habilidades sociales.....	40
Juventud	44
CAPITULO II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL	48
Enfoque metodológico	48
Tipo de investigación	49
Métodos Teóricos	49
Población y muestra.....	51

Muestra.....	53
Técnicas e instrumentos.....	54
Validación de instrumentos.....	55
Muestra focal.....	56
Análisis e interpretación.....	62
Discusión.....	63
Conclusiones de la investigación.....	68
Dificultades en la investigación.....	70
Paradigma pedagógico.....	70
CAPÍTULO III. PROPUESTA.....	71
Marco teórico.....	74
Objetivos de la propuesta.....	81
Objetivos Específicos.....	81
Metas por objetivos.....	81
Estrategias.....	82
Conclusiones.....	113
Recomendaciones.....	114
Referencias Bibliográficas.....	115

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Caracterización de la Población.....	56
Tabla 2. Relaciones en el contexto	57

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Centro de Investigaciones

RESUMEN ANALÍTICO

- A. TIPO DE DOCUMENTO** Tesis de Grado
- B. TIPO DE IMPRESIÓN** Procesador de texto
- C. NIVEL DE CIRCULACIÓN** Biblioteca de la Universidad Cooperativa de Colombia
- 2. TÍTULO** “Fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga”.
- 3. AUTORES** Duwer Enrique Méndez Vargas
Gladys Elizabeth Naranjo Mayorga
- 4. PUBLICACIÓN** Bucaramanga, Universidad Cooperativa de Colombia, 2016, 118 páginas
- 5. UNIDAD PATROCINANTE** Universidad Cooperativa de Colombia y Recursos propios
- 6. TEMAS RELACIONADOS** Juventud, habilidades sociales, liderazgo

6.1. PALABRAS CLAVES: Adolescente, joven, joven adulto, componente conductual, componente paralingüístico, componentes verbales, líder, estilos de liderazgo, carisma.

7. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Este proyecto fue realizado por estudiantes de Cuarto semestre de Maestría en Educación de la I Cohorte, Licenciado en

Filosofía y Ciencias Religiosas y Licenciada en Administración Educativa, se trabajó con los jóvenes integrantes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, se planteó una estrategia para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de la misma parroquia.

8. FUENTES: Observación continua, visita familiar y entrevista focal a jóvenes del grupo juvenil.

9. CONTENIDOS

9.1. JUSTIFICACIÓN: El propósito fundamental de esta investigación ha sido crear una estrategia pedagógica, para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social de los jóvenes de una parroquia de Bucaramanga, propiciando en ellos, la necesidad de formarse por medio de la implementación de dicha propuesta contemplada en la tesis de grado, junto con las herramientas y recursos claves para adquirir dicha habilidad.

9.2. ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: En un proceso de observación se considera que los jóvenes, en su plena etapa de impacto, requieren de un continuo acompañamiento para que puedan dirigir la propia vida, es por eso, que se vio la necesidad de fortalecer el liderazgo como habilidad social en la interacción de los jóvenes del grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga. De ello surge la pregunta de investigación *¿Cómo fortalecer el liderazgo como habilidad social en la interacción de los jóvenes del grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga?*

9.3. FUNDAMENTOS TEÓRICOS: Teóricamente la investigación, se basó en varios autores. Patricia Ares y Eduard Vinyamata en cuanto Resolución de Conflicto; Idalberto Chiavetano, John Ivancevich y Nancy Adler en cuanto Comunicación; Edith Stein y Davis en

cuanto Empatía; Silíceo & Angulo, en cuanto el Servicio; Bonals y Senge en cuanto Colaboración y Cooperación.

9.4. METODOLOGÍA: Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método etnográfico a los jóvenes del grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga, conllevando a la realización de entrevistas de tipo investigativo, siendo realizadas en un primer momento grupal y en otro momento focalizadas, para determinar los diferentes roles y conductas que ellos poseen en su entorno familiar, social y educativo. Para la ejecución se realizaron los siguientes pasos metodológicos, a saber:

- Propuesta de investigación
- Construcción del estado del arte y fundamentación teórica
- Recolección de información, aplicación de instrumentos (observación continua, visitas domiciliarias y entrevistas a los jóvenes del grupo juvenil)
- Análisis e interpretación diagnóstica
- Conclusiones.

9.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS: Estos fueron de tipo individual a través de la observación, entrevista y visita domiciliaria a los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, con el objeto de determinar su capacidad de liderazgo en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven, obteniendo como resultado que los jóvenes poseen pre-saberes, no han recibido formación al respecto y son conscientes de la necesidad de establecer un proceso formativo. Se confirma la afirmación y se encuentran otros elementos de importancia en el proceso del empoderamiento del liderazgo, factores y / o sistemas como la familia; quien influye de forma directa en el desarrollo de habilidades sociales y el estilo de liderazgo en el joven. Es así como se ha concluido que existen jóvenes con alto nivel de liderazgo, pero no ha logrado

enfocarlo en forma productiva o de servicio a la comunidad, lo cual es el fin de cierto grupo juvenil.

9.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Existe un bajo nivel de ejercicio de liderazgo en los jóvenes de una Parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga.

Existe un bajo nivel de ejercicio de liderazgo en los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga.

La familia es un factor influyente en los pre-saberes de los jóvenes, convirtiéndose en el primer sistema que moldea la conducta del objeto de estudio.

La estrategia pedagógica de intervención grupal es asertiva para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social, porque está construida de acuerdo a las necesidades del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.

Se debe continuar con las estrategias para seguir fortaleciendo el liderazgo de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.

Se hace necesario implementar con los líderes de los grupos juveniles de la Arquidiócesis de Bucaramanga, la estrategia de intervención grupal propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en cada uno de los jóvenes. La familia es un factor influyente en los pre-saberes de los jóvenes.

Es necesario implementar un proceso de formación que fortalezca el liderazgo de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.

Es necesario identificar las características los diferentes contextos y/o sistemas en los que se relacionan los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga.

Se recomienda implementar las intervenciones grupales en los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, diseñada por dos estudiantes de Maestría de la Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Bucaramanga.

10. LUGAR: Parroquia San Laureano de Bucaramanga

REVISÓ: Doctora Carmen Luz Cely Gómez

FECHA: Julio 29 de 2016

RESUMEN

En el grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, tuvo origen la presente investigación para establecer ¿Cómo fortalecer el liderazgo como habilidad social en la interacción de los jóvenes del grupo juvenil? Permitiendo establecer cómo se encuentra el liderazgo, los estilos ejercidos, asertividad y pre-saberes del mismo y la influencia de otros sistemas. Se realizó un diagnóstico mediante la utilización de la técnica de grupo focal acompañada de instrumentos como la entrevista, la observación y visita domiciliaria, se establecieron características de estos fenómenos y con los datos obtenidos se diseñó una propuesta de intervención buscando fortalecer el liderazgo como habilidad social, creando una secuencia de cinco encuentros grupales para cumplir el objetivo.

ABSTRACT

In the youth group of the parish of the Archdiocese of Bucaramanga, it originated the present investigation to establish, ¿how to strengthen the leadership and social interaction skills of young people youth group? Allowing to establish how leadership is, those exercised styles, assertiveness and pre-knowledge of it and the influence of other systems. a diagnosis is performed by using the focus group technique accompanied by instruments such as interview, observation and home visits, characteristics of these phenomena are established and the data obtained an intervention proposal is designed seeking to strengthen the leadership and social skills creating a sequence of five group meetings to meet the target.

INTRODUCCIÓN

En nuestros días y ante tantas circunstancias que se viven, el entorno requiere la formación y presencia de nuevos líderes, que guíen a la sociedad hacia el crecimiento y desarrollo necesarios, y así lograr un mejor desenvolvimiento del estado de vida.

En algunas ocasiones, se escuchan expresiones que dejan con interrogantes, tales como: ¿Quién es su líder? ¿Quiere ser líder? ¡Cursos de liderazgo!, entre otras preguntas y afirmaciones, pero lo que se debe tener claro, es que siempre han existido y seguirán existiendo líderes que orienten y muestren el camino, como también, otros que se hacen llamar líderes sin serlo y usan al pueblo y/o comunidades para sus fines personales.

Es por ello, que en este trabajo de investigación, se evidencia la necesidad de partir de la realidad juvenil que existe en el entorno, resaltando que, “todas las cualidades humanas de un líder son propias de un buen cristiano y todos los jóvenes las necesitan, tanto en su juventud como para su vida adulta. Ninguna de estas cualidades está fuera de la posibilidad de ser adquirida por la inmensa mayoría de los jóvenes” (Medina, 2008). Es así como se ha titulado este trabajo: “Fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una Parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga”, apoyándonos en los planteamientos más recientes de autores, como Patricia Ares y Eduard Vinyamata; Idalberto Chiavetano, John Ivancevich y Nancy Adler; Edith Stein y Davis, entre otros.

Además, se profundizó en algunas de las características de un buen líder, como son: la Resolución de Conflicto; la Comunicación; la Empatía; el Servicio; la Colaboración y la Cooperación; siendo estas habilidades las que promueven continuamente el fortalecimiento del liderazgo, permitiendo a los jóvenes de los distintos grupos juveniles de las parroquias de la

Arquidiócesis de Bucaramanga, tener un óptimo desempeño en el ejercicio del liderazgo como habilidad social.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

Formulación del problema

La adolescencia y la juventud son las etapas de mayor impacto en el proceso de madurez personal y suponen un crecimiento continuo en la capacidad de dirigir la propia vida por el camino del bien. Esto quiere decir que, en la base fundamental de nuestro ser y quehacer, está nuestra capacidad de ser líderes, agentes de nuestro propio destino (Medina, 2008).

Es así, como en la juventud se desarrolla fuertemente la personalidad, se deciden los valores que guiarán la vida, se descubre la vocación personal y se empieza a forjar conscientemente el proyecto de vida. No cabe duda que la juventud es la etapa privilegiada para poner los cimientos y empezar a forjar líderes sólidos y capaces. En ese orden de ideas, entender el liderazgo desde un pensamiento integral implica un conocimiento profundo del tema en mención, así como un compromiso serio por parte de quienes tendrán la misión de formar a los líderes juveniles.

No obstante, se sabe que los jóvenes son individuos ávidos de explorar nuevas cosas, de potenciar sus habilidades y al mismo tiempo, ser competitivos en el entorno en el que se desempeñan. Pero esa exploración, potenciación de habilidades y competitividad en su contexto social, no siempre está bien encausada y no cuentan con el apoyo de las personas del entorno en que los jóvenes se desarrollan, llevándoles así a enfocar dicha habilidad que poseen, en acciones que pueden indisponer el crecimiento de una comunidad en particular.

Actualmente, se encuentran jóvenes mal enfocados en el desempeño de su liderazgo, se puede notar en las calles de la ciudad, cómo hombres y mujeres a temprana edad, integran grupos no queridos por la sociedad, a su vez llamados “pandillas” o los ya conocidos “parches” en los barrios o comunas, que lo único que pretenden es ser reconocidos y llamar la atención entre los suyos, una atención que es exagerada porque se les evita y a su vez ello, causa molestia entre quienes viven en el sector.

Estos jóvenes, son conocedores de su liderazgo y son reconocidos como tales, quizás en su interior desean tanto bien a su comunidad, pero no saben cómo lograrlo y por ello sus comportamientos no son los mejores, ellos mismos descubren que tienen habilidades y que las pueden desarrollar cada día mejor. Es así, que en la medida del tiempo y de su edad, desean escuchar y ser escuchados, fortalecer ese liderazgo que poseen y poder replantear lo que están realizando por su comunidad, propiciando el crecimiento de ellos y el de quienes les rodean.

Por ello, con el propósito de explicar la importancia de este caminar en formación de liderazgo para los integrantes de los grupos juveniles, surge el presente proyecto para realizar en las diferentes parroquias de la Arquidiócesis de Bucaramanga, por medio de múltiples actividades cuya intención es el desarrollo y la motivación para el desempeño del liderazgo, así como la interacción con otros jóvenes de su entorno.

Por consiguiente, para profundizar en este proceso es necesario tener presente el problema que conducirá a una investigación y así lograr una propuesta para aplicar en su contexto.

La pregunta problema que se ha identificado, para esta investigación es:

¿Cómo fortalecer el liderazgo como habilidad social en la interacción de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga?

Objetivo General

Fortalecer el liderazgo como habilidad social en la interacción de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.

Objetivos Específicos

- ✚ Identificar las características del liderazgo para el desarrollo de habilidades sociales juveniles.
- ✚ Establecer habilidades comunicativas, para la construcción de un perfil de liderazgo de los jóvenes.
- ✚ Determinar la capacidad de resolución de conflictos y de orientación de servicio de los jóvenes en formación de liderazgo.
- ✚ Establecer estrategias para la formación de líderes juveniles.

Justificación

Son la niñez y la juventud dos etapas de formación de los seres humanos, etapas llenas de experiencias, de un aprender a caminar, de observar y de cultivar ideales y sueños que en la medida en que se va creciendo se deben ir reforzando y definiendo. Etapas que se caracterizan por la alegría, el entusiasmo y la tenacidad elementos de los cuales germina el amor y la belleza.

Esta etapa de la vida transcurre en su mayor parte en los centros educativos, donde la cátedra deja a un lado los patrones de orientación e identificación del joven, desde el área humana y espiritual, evidenciándose algunos conflictos en el desarrollo de su personalidad y en la adquisición de hábitos de comportamiento no apropiados, desarrollo de habilidades sociales que desencadenan en ocasiones en un ejercicio no adecuado del liderazgo que poseen.

Los grupos juveniles, espacios que la Iglesia tiene para la atención de la juventud son de vital importancia en estos procesos de desarrollo en el liderazgo.

Es a partir de esta realidad y de la experiencia vivida en la delegación de Pastoral Juvenil en la Arquidiócesis de Bucaramanga, en donde se observa una juventud con iniciativas, con sueños y con un gran potencial de liderazgo: pero sin elementos formativos que potencialicen el mismo.

En ese orden de ideas y ante la realidad observada se hace necesario la generación de espacios que permitan a los jóvenes la expresión de sentimientos, el reconocimiento generacional, la resolución pacífica de conflictos, la empatía y otras habilidades sociales. Se busca trabajar a partir de la realidad de los jóvenes, brindándoles mecanismos de apoyo que les permitan reflexionar sobre su entorno y transformar en forma creativa sus conflictos en pro de una experiencia personal y que a la vez puedan proyectarse en su familia, comunidad y sociedad, desde una perspectiva cristiana.

Es necesario por esto brindar experiencias, que lleven al fortalecimiento de su proyecto de vida, elemento central de la presente propuesta, en el que se rescaten los valores como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, la defensa de la vida y la dignidad del ser humano, para que los jóvenes reciban una formación, que puedan convertirla en patrimonio para el resto de sus vidas y convertirse ellos mismos en agentes transformadores de su realidad.

Para este ejercicio y propuesta es necesario indagar en la fuente directa, los jóvenes que nos darán por medio de la investigación cualitativa de corte etnográfico las pautas idóneas para este proceso.

Preguntas directrices

- ✚ ¿Cuáles son las características del liderazgo para el desarrollo de habilidades sociales en los jóvenes?
- ✚ ¿Cómo fortalecer las habilidades comunicativas para la identificación del perfil de liderazgo de los jóvenes?
- ✚ ¿Cómo desarrollar la capacidad de resolución de conflictos y de orientación de servicio de los jóvenes en formación de liderazgo?
- ✚ ¿Qué estrategias permiten a los jóvenes tener la oportunidad de fortalecer el liderazgo desde las habilidades sociales?

Estado del Arte

El deseo de toda sociedad es tener líderes integrales con capacidad de encontrar sentido en todo lo que realiza, fuerza decisión, entrega, con gran capacidad emocional y relacional, para valorar situaciones y cooperen con el progreso de la misma, en eso se ratifica la importancia del “Fortalecimiento del liderazgo para el desempeño de competencias sociales.

Para tal, se revisaron estudios como los realizados por Urbáez, 2013, en Valencia, República Dominicana, por la Universitat de Valencia, para optar el grado de Doctor en psicología del Programa de Psicología, titulado: “Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos”.

La autora, determina en este trabajo, las competencias del líder juvenil dominicano en Santo Domingo. La muestra constó de 405 jóvenes dominicanos en edad entre 18 y 35 años, y de estos 135 son líderes y 270 son colaboradores de los líderes. Utilizó los cuestionarios de competencias de Inteligencia Emocional y Social (ESCI) de Boyatzis y Goleman y el de

competencias de Liderazgo (LCI), ambos creados con el apoyo del grupo HAY. Los resultados mostraron que estos líderes tienen un manejo a nivel medio de las competencias generales de Autoconocimiento, Gestión de uno Mismo, Conciencia Social y Habilidades Sociales e igualmente en las competencias específicas que la componen; así como en las competencias de liderazgo de Búsqueda de Información, Pensamiento Conceptual, Orientación Estratégica y Servicio al cliente. Para el ESCI, en el manejo de las competencias no hay diferencia por sexo, la edad tiene una relación inversa, el nivel de formación académica influye directamente y el tipo de organización ocasiona diferencias.

Para el LCI, la edad y la formación académica influyen en el manejo de las competencias. Esta información facilitó el diseño de programas de desarrollo positivo de liderazgo juvenil.

Dicha investigación fue abordada con una concepción cuantitativa y desde un paradigma interpretativo, que consiste en descubrir los procesos de conceptualización y reinterpretación provocados por las interacciones sociales que orientan y explican las formas de acción.

Urbáez ha partido del supuesto que la información de competencias de liderazgo obtenidas a partir de los cuestionarios aplicados a los jóvenes líderes Dominicanos permitirá definir un perfil del líder juvenil actual en Santo Domingo. Esos datos sobre cuáles son las características del líder juvenil actual les permitió tener una luz sobre las características a desarrollar al compararlo con teorías de liderazgo conocidas. A ella, le interesaba desarrollar un perfil de líder juvenil con competencias de liderazgo que propicien relaciones de gestión democrática y participativa promoviendo el bienestar de la sociedad en general. Todo este trabajo, le favoreció para proponer programas de desarrollo de líderes, ya que, a través de los diferentes inventarios de competencias en liderazgo juvenil, pudo identificar las competencias concretas para formar al líder juvenil en República Dominicana.

Otro trabajo de investigación hallado fue: “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011” de Rosa Alexandra Guaraca Cárdenaz, siendo esta una Tesis de Grado previa para la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica particular de Loja, en el año 2012.

La investigación que realiza Guaraca (2012), es de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro educativo de tal manera, que hizo posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad. Entonces, este tipo de investigación facilitó acceder al conocimiento de reunir información y familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio. En este proceso de investigación, se utilizó también el método analítico-sintético, pues facilitó la estructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Todo este trabajo me llevo a descubrir una serie de valores, que en dicha institución existían, pero que no se habían puesto en común, ni en compromisos particularmente. Es así como descubre, que muchos de sus compañeros de labor académica, son generadores de liderazgo y valores, dentro y fuera de su institución laboral. Se ha tomado la necesidad de observar el perfil de cada uno de ellos, para verificar si realmente cumple con las mismas exigencias que el manual de educación institucional, solicita para un mejor desempeño de su área y de su función.

En términos generales, se establece que el clima institucional entre directivos, docentes y estudiantes se desarrolla en un ambiente favorable, siendo este bastante armonioso; sin embargo, resulta pertinente establecer que se deben mejorar las acciones relacionadas con la convivencia grupal, el tratamiento de los conflictos y la convivencia en valores que se identifican más con las debilidades que con las fortalezas encontradas, para ello, se considera necesario recomendar al director de la escuela tomar en cuenta los porcentajes menores de las encuestas que se refieren a ciertos aspectos negativos que se deben mejorar, para el efecto, en su gestión, debe incluir siempre el concepto de líder antes que de jefe. El liderazgo permite alcanzar más y mejores objetivos. Así mismo, considera que en todo momento de su gestión el eje transversal deben ser los valores. También los docentes de la escuela deben incluir en su gestión la práctica de los valores para así educar a sus alumnos, más que con las palabras, con el ejemplo. Es así, como al terminar este trabajo de investigación, aporta la estructura y aplicación del Código de Convivencia en la Escuela Fiscal “Brasil” del Cantón Gualaceo, pretendiendo gestionar, liderazgo y valores en la escuela de “Brasil”.

Es así, como se pueden dar cuenta, el liderazgo es necesario para el buen funcionamiento de una institución, sea cual fuese su fin.

Se miran, ahora a nivel nacional, algunas propuestas que ayudarán a sentar más confianza y seguridad, en el desarrollo de este caminar de fortalecimiento de liderazgo juvenil.

En el Huila, Luz Elida Galindez Marín, en el año 2012, con miras a su Maestría en Desarrollo alternativo sostenible y solidario de la UNAD, ha desarrollado su tesis, titulada: “Fortalecimiento del liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación Paocos con miras al relevo generacional de la organización del municipio de san Agustín – Huila”.

El Método seleccionado para dicha investigación, es la Investigación Acción Participativa (I.A.P). Este método de estudio y acción de tipo cualitativo busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de los propios colectivos a investigar. Así, se trata que los grupos de población o colectivos a investigar pasen de ser “objeto” de estudio a “sujeto” protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso investigador (diseño, fases, evolución, acciones, propuestas...), y necesitando una implicación y convivencia del personal técnico investigador en la comunidad a estudiar Alberich (2006).

Para establecer cómo se encuentra el liderazgo y la participación comunitaria se aplicaron los instrumentos de observación, entrevista y encuestas, que permitieron obtener información de acuerdo a las posturas de teóricos como Levicki (2011) y Maxwell (2009), con respecto a los niveles de liderazgo, y se logró diagnosticar que los niveles de liderazgo y participación en los jóvenes estaban debilitados, pero se logra identificar también que dentro del grupo de jóvenes existen diferentes tipos de liderazgo; estos se encuentran débiles en el momento, pues mediante la aplicación de los instrumentos se obtiene información con respecto a cómo se sienten frente al liderazgo, participación y empoderamiento, cuyos resultados muestran que los conceptos de empoderamiento, liderazgo y participación manejados por los jóvenes son muy bajos, en las mediciones iniciales; esto se debe a la falta de conocimiento e información sobre los conceptos teóricos y prácticos de lo que es la participación y liderazgo comunitario y juvenil, así como también a la poca información que poseen con respecto a los objetivos misionales de la organización, razón por la cual, se diseña una propuesta de intervención mediante talleres y trabajo con grupos focales con el fin de realizar seguimiento y evaluación sobre la efectividad de

la intervención, orientada a fortalecer el liderazgo y la participación efectiva, que permita el empoderamiento juvenil y facilite el logro del relevo generacional en la organización PAOCOS.

Con la implementación de la propuesta que se desarrolló con la aplicación de una metodología exitosa con el trabajo con grupos focales, para dar seguimiento a la efectividad de la intervención, teniendo mayor información, acerca de la funcionalidad del grupo, se pudo decir que la pretensión de la propuesta se logró, ya que esta se desarrolló, mediante cinco talleres, con buenos resultados en términos de identificación misional, aumento del sentido de pertenencia, aumento en la participación y en los niveles de conocimiento sobre las temáticas objeto de intervención.

A través de las temáticas abordadas como el liderazgo, la participación, los objetivos misionales de la organización, la historia de vida tanto del grupo como de cada uno de los miembros participantes, la necesidad, la toma de conciencia acerca del relevo generacional y empoderamiento, se logra situar en los jóvenes un conocimiento más próximo sobre los conceptos teóricos de lo que es la participación y el liderazgo comunitario y juvenil, con un alto nivel de efectividad en la intervención, ya que los mismos jóvenes se convirtieron en actores activos, quienes proponen y deciden la forma como se realizan los talleres, pues ellos son quienes eligen los sitios de encuentro y direccionan las dinámicas internas del desarrollo del trabajo. A medida que se avanzó en los talleres se observó mayor interés y disposición de los jóvenes para avanzar en el trabajo, y como el desarrollo de la propuesta de intervención, que se da mediante grupo focal, permitió visualizar en los jóvenes, como crece el conocimiento en ellos en tan poco tiempo y como los jóvenes cambian sus perspectivas de grupo a medida que le dan importancia a su rol como jóvenes participativos y jóvenes líderes.

Se observó que la intervención con la propuesta de fortalecimiento en el liderazgo y participación, permitió fortalecer al grupo de jóvenes de la organización PAOCOS, proporcionando herramientas conceptuales y prácticas de aprendizaje mediante el mecanismo de intervención acción participativa, despertando en los jóvenes de PAOCOS el interés por participar y liderar, pues una vez se les brindó a los jóvenes la oportunidad de obtener conocimiento teórico y práctico sobre lo que es el liderazgo, la participación, el empoderamiento, el relevo generacional, y la asociatividad, ellos se apropiaron de estos conceptos y de sus realidades; se pudieron evaluar a sí mismos como personas, como participantes y como líderes de sus propios proyectos de vida, de una organización a la que pertenecen y a la que ellos mismos dieron importancia por los objetivos misionales que tiene la organización y que no conocían muy bien. De esta forma, la presente investigación acción fortalece a los jóvenes en su individualidad, ya que con la activación producto de la implementación de la propuesta, no solo adquirieron conocimiento, sino que compartieron y vivieron experiencias re-creativas de su realidad y de integración que como ellos propiamente lo expresaban, son experiencias nuevas que hacía tiempo no tenían, y que se habían tornado en lo rutinario que era reunirse solo a trabajar en solitario. Ahora como expresan se han apropiado de procesos “que les sirven para el resto de sus vidas”.

Para el municipio de San Agustín, la investigación, fortaleció a un grupo de jóvenes que sirven como ejemplo de liderazgo para otros jóvenes, pues de acuerdo al documento de la organización mundial de la salud, para una participación y liderazgo juvenil, es necesario que desde la infancia se tenga un referente en esa participación y liderazgo y los jóvenes a quienes se les brindó la oportunidad de fortalecer el liderazgo y participación comunitaria mediante la

implementación de la propuesta, sirvan como referencia para esos niños que son una futura generación de liderazgo, siendo estos jóvenes el referente para los infantes.

Al realizar el estado del arte de este trabajo de investigación, se notó cómo el deseo de fortalecer el liderazgo es necesario en la sociedad, ya que permite el desempeño y desenvolvimiento de muchas acciones que enriquecen el contexto. Han aportado estructura, y a la vez teóricos, que también ayudaron a fundamentar este trabajo.

Al realizar el estado del arte se notó cómo el deseo de fortalecer el liderazgo es necesario en la sociedad, ya que permite el desempeño y desenvolvimiento de muchas acciones que enriquecen el contexto cultural y social.

Marco teórico

El hombre es un ser social por naturaleza, por necesidad y requiere de su entorno que regularmente es un contexto social, en los cuales se observan organizaciones educativas, religiosas, laborales, entre otras. Estos espacios son aprovechados por el hombre para comunicarse, interactuar y desarrollarse integralmente. Por lo tanto, resulta importante el desarrollo de las habilidades que permitan las relaciones interpersonales satisfactorias y efectivas.

Las sociedades modernas, desarrolladas y equitativas tienen como dimensión prioritaria la educación, ya que es donde se integran y relacionan las personas en función de sus necesidades, los requerimientos de los estados y la exigente sociedad del conocimiento y globalizada; en este sentido, la educación debe lograr formar a un "hombre crítico y apto para convivir en una sociedad, que participe activamente en los procesos de transformación social" (Mogollón, 2006, p. 29)

Estas transformaciones se enmarcan en el desarrollo de capital humano para aumentar la competitividad productiva, la gestión del conocimiento y las ciencias, en función del desarrollo del capital intelectual de los países y la formación de ciudadanos para una participación activa dentro del contexto político-social. Recientes investigaciones señalan que una educación de alta calidad es fundamental para que la población participe plenamente en las instituciones económicas y políticas, y esa participación es esencial para la democracia y el desarrollo económico (Carnoy, 2008).

Liderazgo

Conceptos Básicos

Es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores. De igual manera, es un potencial que se realiza de muchas maneras y en situaciones muy diferentes.

El liderazgo es considerado uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de las instituciones. En el campo de la educación forma parte de los factores incluidos para alcanzar mejores niveles educativos, debido a que se asume que el ejercicio de liderazgo contribuye a canalizar los esfuerzos individuales hacia metas comunes, logrando transitar del individualismo al trabajo en equipo y a la colegialidad.

En muchas empresas, el liderazgo se ha convertido sólo en realizar mejoramientos operacionales y en lograr acuerdos internos de cooperación. Pero el papel del líder debe ser otro: la estrategia. Así, se tiene que definir claramente el posicionamiento de la organización y trabajar en la integración y la sinergia de sus procesos (Fred, 2002). El líder debe definir cuáles son los cambios que se requieren y cuales las necesidades de los clientes. Debe orientar a los mandos

medios en el cumplimiento de la estrategia y en el proceso de toma de decisiones y, si se requiere, aprender sobre las mismas.

Se sabe que el liderazgo debe establecer los límites que no pueden ser traspasados por la organización, decidiendo cuál es el nicho de mercado en el que se trabajará y con cuáles productos y servicios se contará. Para lograrlo, el líder debe mantener una estricta disciplina y una excelente comunicación interna en el día a día.

Un líder transformador promueve relaciones caracterizadas por escasa distancia al poder y altos niveles de confianza (Yukl, 2008). La confianza es un elemento esencial en la construcción de las relaciones humanas. Searle y Ball (2004) advierten que, a pesar de su importancia, se trata de una entidad frágil, tan difícil de construir como de recomponer. La confianza organizacional es crítica para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos y retener recursos humanos valiosos. Los primeros estudios sobre el tema estuvieron orientados a la confianza interpersonal y, sólo recientemente (Six & Sorge, 2008), se ha comenzado a focalizar la atención sobre la confianza en las organizaciones.

Las personas con liderazgo articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos. Cuando resulta necesario, saben tomar decisiones independientemente del puesto que ocupan en el entorno en el que se muevan.

Sin embargo, el término “liderazgo” se ha definido desde muy diferentes enfoques, como se presenta enseguida:

- Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales (Gómez, 2008).
- Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales. (Gómez, 2008)

- El papel más importante del líder es influir en otros para lograr con entusiasmo los objetivos planteados (Mintzberg, 1980).
- Liderazgo es cualquier tentativa para influenciar el comportamiento de un individuo o de un grupo”. (Gómez, 2008)
- Las definiciones anteriores determinan que el líder influye, dirige y guía, y mientras toda la actividad está centrada en él, los seguidores sólo obedecen para realizar las actividades encaminadas al logro de las metas, sin tener la posibilidad de expresar sus opiniones, se observa un enfoque autocrático. (Gómez, 2008)
- El liderazgo es la capacidad de decidir lo que debe hacerse y luego lograr que los demás quieran hacerlo”.
- Liderazgo es el proceso de influir en las actividades de uno o más individuos, en las decisiones que se tomen y los esfuerzos que se realicen encaminados a metas, en una situación determinada.

En las dos definiciones anteriores se establece que sólo el líder decide lo que hay que hacerse, además se infieren acciones de motivación hacia la gente para convencerla, lo que implica atribuir a las personas la capacidad de pensar y de tomar decisiones para la realización de las acciones determinadas por el líder.

Se consideran también las metas de la organización, es decir, marca ya hacia dónde, los tiempos y cantidades que se esperan obtener, pero sin tener en cuenta las necesidades de los seguidores.

De igual forma se considera un tiempo y un espacio, lo que delimita la acción del líder.

- Los directores hacen las cosas correctamente, los líderes hacen las cosas correctas”.
- (Warren Bennis y Burt Nanus, 2012).

La definición de Warren Bennis y Burt Nanus incluye una diferenciación entre el administrador y el líder, donde las acciones de este último se apegan a lo oportuno, lo exacto, e infiriendo sobre lo exacto desde el punto de vista de lo que se necesita, comparativamente con el directivo donde la interpretación del término “correctamente” se apegan a que las cosas se hagan bien.

El liderazgo es el proceso de mover un grupo en alguna dirección mediante medios generalmente no coercitivos. El liderazgo efectivo es aquel que produce movimientos encaminados a los intereses del grupo a largo plazo” (Kotter John: 1990, pág. 2)”.

- El término liderazgo se utiliza en dos sentidos fundamentales en la conversación diaria:
1) para aludir al proceso de llevar a un grupo (o grupos de personas) en una determinada dirección por (en la mayoría de los casos) medios no coercitivos, y 2) para aludir a personas que desempeñan papeles en los que se espera exhiban su liderazgo (Kotter, John: 1990, pág. 2).
- El liderazgo sobre los seres humanos se ejerce cuando un grupo de personas con ciertos motivos y fines se moviliza, en competencia o en conflicto con otros recursos institucionales, políticos, psicológicos, etc., para inducir, comprometer y satisfacer los motivos de los seguidores” (James Mc Gregor Burns, 1998, pág. 7).

Estas dos últimas definiciones incluyen acciones que están encaminadas no sólo a satisfacer las metas y objetivos de la organización, además consideran las necesidades de los seguidores, pero también que estos deben comprometerse, lo que implica actitudes de trabajo conjunto.

- “El liderazgo es una clase particular de práctica ética y social que emerge cuando las personas dentro de las comunidades, motivadas por la esperanza, se enfrentan a

situaciones que no son auténticas y actúan con coraje al unísono con los seguidores para hacer que estas situaciones sean auténticas” (Gómez, Rosa, 2008, pág. 3).

En esta última definición se infiere que los líderes son elegidos y que además es una práctica social, debido a que se realiza en una interacción en la que existen los seguidores, en un tiempo y espacio social; en este caso en un ámbito laboral implica diversos espacios sociales, pero también se observa la evolución que su significado tiene al incluir diferentes actividades que incorporan necesidades, actitudes, sentimientos y emociones de los seguidores, al mismo tiempo que se refleja la orientación de la estructura organizacional que prevalece dependiendo de la concepción del liderazgo; así como el énfasis que se hace del ejercicio de la autoridad en las primeras definiciones, lo que evidencia el tipo de estructuras organizativas, igual que las variables económicas y sociales que prevalecen en las diferentes etapas de evolución del trabajo.

Teorías sobre liderazgo

Etimológicamente hablando, liderazgo es cualquier intento expresado de influenciar e impactar la conducta de otras personas, tanto en el plano individual como en el colectivo, que se orienta al logro de objetivos esforzándose con buena disposición, esto es, trabajando de manera entusiasta en su consecución (Robbins, 2004)

Estas teorías son:

- Teoría de la atribución del liderazgo
- Teoría del liderazgo carismático.
- Teoría del liderazgo transaccional versus el transformacional.
- Teoría del liderazgo visionario.

De esta forma, esta habilidad concuerda estrechamente con la capacidad de los buenos líderes de atraer seguidores. Hacer que las personas los sigan y deseen hacerlo es una importante habilidad de liderazgo.

Para Peter Druker (1999), ser un líder implica ser un líder del cambio, y para ello es necesaria la voluntad y capacidad de cambiar lo que se hace, así como hacer nuevas y diferentes cosas, igualmente se requiere de políticas para hacer que el presente sea futuro.

Para él, el líder debe ser decisivo en su toma de decisiones para abandonar el producto, servicio o mercado cuando dice “todavía tiene algunos buenos años de vida” o cuando se menciona “está completamente amortizado”, puesto que, en un período de cambio rápido, el cómo puede ser totalmente obsoleto.

Teoría de la atribución del Liderazgo, hace referencia a la gente que trata de darle un sentido a las relaciones causa-efecto. En ese orden de ideas, “la teoría de la atribución enuncia que el liderazgo simplemente es una atribución que la gente asume acerca de otros individuos” (Plancarte, 2009, pág. 5).

No obstante, aplicando el marco de la atribución, los investigadores han encontrado que la gente define a los líderes como poseedores de características como inteligencia, personalidad desenvuelta, habilidades verbales vehementes, audacia y determinación, comprensión e industriiosidad. De igual manera, se ha encontrado que uno de los temas más interesantes en la relación de la teoría de la atribución del liderazgo es la percepción de que los líderes eficaces son considerados en general como consistentes o inflexibles en sus decisiones.

Teoría del liderazgo carismático, es considerada como una prolongación de la teoría de la atribución. Dicha teoría señala que los seguidores hacen atribuciones de las habilidades de

liderazgo heroicas o extraordinarias cuando observan ciertos comportamientos. (Plancarte, 2009, pág. 5).

De igual manera, los estudios sobre el liderazgo carismático se han encaminado en gran medida, a la identificación de aquellos comportamientos que diferencian a los líderes carismáticos de sus contrapartes no carismáticas. Algunos ejemplos de individuos frecuentemente citados como líderes carismáticos incluyen a Jhon F. Kennedy, Martín Luther King, Jr., Walt Disney, Mary Kay Ash (fundadora de Mary Kay Cosmetics), entre otros.

No obstante, son muchos los autores que han tratado de identificar las características personales del líder carismático. Según Bennis (2012), después de estudiar a 90 de los líderes más eficaces y exitosos de Estados Unidos, encontró que ellos poseían cuatro aptitudes en común: tenían una visión o sentido del propósito apremiante; podían comunicar esa visión en términos claros que sus seguidores pudieran identificar rápidamente; demostraban consistencia y enfoque en la realización de su visión, y conocían sus propias fortalezas y las capitalizaban

Finalmente, vale la pena resaltar que el líder carismático es quien hace un auto sacrificio y se compromete en comportamientos no convencionales para demostrar coraje y convicciones acerca de la visión.

Teoría del liderazgo transaccional versus el transformacional, para Castro, Nader & Casullo. (2004). El liderazgo transformacional, tiene cuatro subdimensiones: a) carisma o influencia idealizada, respeto por el líder, que quiere ser imitado y genera altos niveles de expectativa en sus seguidores; b) inspiración, que es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito; c) estimulación intelectual, la cual señala las acciones del líder relacionadas con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan las dificultades y obstáculos de forma creativa; d) Consideración individualizada, que

es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal.

De otro lado, el liderazgo transaccional tiene dos subdimensiones: a) recompensa contingente, que es una interacción entre líder y seguidor, guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de objetivos; b) manejo por excepción, esto es, el líder interviene sólo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general, las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

En resumen, la evidencia total indica que el liderazgo transformacional está fuertemente correlacionado con tasas menores de rotación, alta productividad y más alta satisfacción del empleado que el liderazgo transaccional.

Teoría del liderazgo visionario, Nanus (1994), propone cuatro funciones (prácticas) claves en el desempeño del liderazgo. Su propuesta, denominada Liderazgo Visionario plantea que, entre las prácticas fundamentales del liderazgo, se encuentra la definición de la visión de futuro deseada. Una visión es un futuro realista, verosímil y atractivo. Es su articulación de un destino hacia el cual debe orientarse su organización. La visión siempre se ocupa del futuro.

Por ello, el liderazgo visionario es aquel que se sustenta en la capacidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro para una organización o unidad organizacional que traspasa las fronteras del presente y lo mejora. Desde esta perspectiva, es importante recalcar que el término visión puede ser interpretado de diversas maneras: una de ellas muestra que una visión contiene imágenes claras y precisas que ofrecen una forma

innovadora de mejorar, que reconoce y toma como base las tradiciones, se conecta con las acciones que la gente puede realizar para llevar a cabo el cambio.

Finalmente, la visión llega hasta las emociones y la energía de la gente, se articula de forma apropiada, es por eso que una visión crea el entusiasmo que la gente tiene para los eventos deportivos y otras actividades de recreación, trayendo la energía y el compromiso al lugar de trabajo. Así mismo, se puede decir con certeza que las visiones deben ser capaces de crear posibilidades que sean inspiradoras, únicas y que ofrezcan un nuevo orden que pueda producir un distintivo organizacional.

Habilidad

Es la capacidad o elemento psicológico disposicional que permite entender la variabilidad de respuesta que se observa ante una misma situación por parte de personas distintas. La habilidad, como tal, no es directamente observable, la unión entre la respuesta concreta y la habilidad exige una inferencia lógica, por ello, la habilidad es un constructo psicológico que daría razón de la respuesta observable, sin identificarse con ella. La puesta en acción de una respuesta hábil exige no solamente la posesión de esa habilidad, sino también la presencia de una serie de condiciones que no inhiban esa respuesta en acción. (Pelechano, 1996).

La habilidad representa una unidad de análisis en la que se integran dos o más hábitos de respuesta. En este sentido, se proponen tres grandes tipos de habilidad: las relacionadas con la motricidad, las que se refieren a los lenguajes y, las que se refieren al mundo social-interpersonal. En cada uno de estos dominios se encuentran posteriores subdivisiones y en el caso de las habilidades interpersonales o sociales, éstas son las disposiciones cognitivas que promueven una comprensión hacia los problemas de los demás, se plasman en la solución de los

problemas interpersonales propios y ajenos y permiten considerar a los seres humanos como personas y no como objetos o elementos instrumentales, que se utilizan para el propio provecho. (Pelechano, 1996).

Empatía, altruismo, previsión de consecuencias de acciones propias y ajenas, atribución de causas de las acciones de uno mismo y de los demás y, la utilización de medios social y éticamente permitidos para el logro de fines, son elementos conceptuales que deberían ser tomados en consideración a la hora de la dimensionalización empírica de las habilidades sociales.

Habilidades Sociales

Las habilidades sociales han sido estudiadas desde diferentes modelos teóricos desde los años 30, alcanzando su mayor difusión hacia los años setenta, y en el cual sigue siendo un área de continua investigación y aplicación, por lo que no es fácil encontrar una definición única que establezca un criterio social o que establezca características esenciales y precisas en el comportamiento del ser humano en la demostración de sus habilidades.

Fernández y Carrobles (1981) definen las habilidades sociales como la *"capacidad que el individuo posee de percibir, entender, descifrar y responder a los estímulos sociales en general, especialmente aquellos que provienen del comportamiento de los demás"*.

Otro modelo que ha ayudado al conocimiento, investigación y aportes de las habilidades sociales es el modelo de aprendizaje cognitivo, *"el cual ha demostrado como la conducta social está mediada por diversos factores cognitivos, tales como expectativas, atribuciones, creencias, mecanismos de procesamiento de la información, métodos de resolución de problemas que mediatizan los procesos de interacción social"*. (Hidalgo y Nureya, 1999, pág. 4).

Al respecto en el modelo cognitivo se definen las habilidades sociales como la *"habilidad para organizar cogniciones y conductas en un curso integrado de acción dirigido hacia metas interpersonales o sociales que sean culturalmente aceptadas"*. (Ladd y Mize, citados por Hidalgo y Nureya, 1999, pág. 8).

A medida de las diferentes definiciones de habilidad social se observa que estas dependen del contexto cultural en que el individuo se desarrolle y aún dentro de la misma cultura de educación, el estatus social, la edad o el sexo entra otras circunstancias.

Dentro de las habilidades sociales, hay muchas variables personales y situacionales que hacen que una conducta apropiada en una situación no lo sea en otra. Otras investigaciones para definir la habilidad social identifican tres tipos básicos de consecuencias: la eficacia para lograr los objetivos de la respuesta, la eficacia para mantener o mejorar la relación con la otra persona en la interacción y la eficacia para mantener la autoestima de la persona socialmente habilidosa.

En este sentido, las últimas investigaciones señalan que las habilidades sociales como *"la conducta socialmente habilidosa en ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opciones o derechos de ese individuo, de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas"*. (Caballo, 1993, pág. 2).

Una adecuada conceptualización de la conducta socialmente habilidosa implica la especificación de tres componentes de la habilidad social, una dimensión conductual, una dimensión personal y una dimensión situacional, es decir, se tienen en cuenta los diferentes papeles que juegan el tipo de habilidad, las variables cognitivas y el contexto ambiental.

Conceptualmente, las habilidades sociales, hacen referencia al conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se emplean en la relación con los demás y que son requeridos para poder realizar una tarea competente de tipo interpersonal. Son conductas o comportamientos adquiridos y aprendidos (Llanos, 2006).

Caballo (1993) las define como *“un conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de un modo adecuado a la situación, respetando así esas conductas en los demás y resolviendo generalmente los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas, lo que implica ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás, expresando opiniones, sentimientos y deseos”*.

El término habilidad se utiliza para indicar que la competencia social no es rasgo de personalidad, sino más bien un conjunto de comportamientos aprendidos que incluyen comportamientos verbales y no verbales, suponiendo iniciativas y respuestas efectivas y apropiadas, aumentando el reforzamiento (Bonet, 2000), es decir:

1. Las habilidades sociales se adquieren, principalmente, a través del aprendizaje (por ejemplo, mediante la observación, la imitación, el ensayo y la información).
2. Las habilidades sociales incluyen comportamientos verbales y no verbales, específicos y discretos.
3. Las habilidades sociales suponen iniciativas y respuestas efectivas y apropiadas.
4. Las habilidades sociales acrecientan el reforzamiento social (por ejemplo, las respuestas positivas del propio medio social).
5. Las habilidades sociales son recíprocas por naturaleza y suponen una correspondencia efectiva y apropiada (por ejemplo, la reciprocidad y coordinación de comportamientos específicos).

6. La práctica de las habilidades sociales está influida por las características del medio (por ejemplo, especificidad situacional). Es decir, factores como son: la edad, el sexo y el estatus del receptor, afectan la conducta social del sujeto.
7. Los déficit y excesos de la conducta social pueden ser especificados y objetivados a fin de intervenir

Componentes de las habilidades sociales. La conducta habilidosa es, por tanto, situacionalmente específica. Aunque se dé cierta consistencia situacional, una persona puede ser habilidosa, o no, dependiendo de la situación o nivel en el que se desarrolle.

En general, se consideran 3 componentes de la habilidad social: conductual, cognitivo y fisiológico. La mayor parte de la literatura de las habilidades sociales se ha orientado a los elementos conductuales, aunque se está produciendo un auge progresivo en el estudio de la conducta encubierta, como pensamientos, creencias, etc. (Caballo, 2002).

2.1.1.1. Los componentes conductuales o No Verbales, son uno de los componentes más importantes, dada la dificultad que supone su control. Está claro que se puede decidir qué decimos y qué no, pero aunque se opte por no hablar, seguimos emitiendo mensajes y, en esa medida, aportando información sobre nosotros. Por lo tanto, se trata de un factor inevitable y que cuenta con un poder extraordinario. La comunicación verbal tiene diversas funciones, a veces nos permite enfatizar un aspecto de nuestro discurso, otras, nos permite sustituir las palabras, pero también a veces puede contradecir lo que estamos diciendo (Caballo, 1998, 2002):

Mirada: Se define como el mirar a otra persona a los ojos, o de forma más general, a la mitad superior de la cara. La mirada mutua implica que se ha establecido “contacto ocular” con otra persona. Una gran parte de las interacciones de los seres humanos dependen de miradas reciprocas. Los significados y funciones de las pautas de miradas son múltiples. Se utiliza

generalmente para abrir y cerrar los canales de comunicación y es especialmente importante para regular y manejar turnos de palabra.

Expresión facial: La cara es el principal sistema de señales para mostrar las emociones. Hay seis emociones principales y 3 áreas de la cara responsables de su expresión. Las emociones son: alegría, sorpresa, tristeza, miedo, ira y asco/desprecio. Las tres regiones fáciles implicadas son la frente-cejas, los ojos parpados y la parte inferior de la cara. Una conducta socialmente habilidosa requiere una expresión facial que esté de acuerdo con el mensaje. Por ejemplo, si una persona muestra una expresión facial de miedo o de enfado mientras intenta iniciar una conversación con alguien es probable que no tenga éxito.

Sonrisa: Es un componente importante de la comunicación social y puede tener diferentes funciones. Puede utilizarse como sonrisa defensiva, para ocultar otra emoción, como gesto de pacificación o para expresar una actitud favorable creando un buen clima.

Gestos: Es cualquier acción que envía un estímulo visual a un observador. Los gestos se constituyen en un segundo canal de comunicación, aquellos que sean apropiados a las palabras que se dicen servirán para acentuar el mensaje añadiendo también franqueza, confianza en uno mismo y espontaneidad por parte del que habla. Los elementos más importantes en los gestos son las manos, aunque también pueden contribuir la cabeza y los pies. La cultura constituye un elemento central para poder interpretar de manera adecuada el significado de la mayoría de los gestos.

Postura: Se refiere a la posición del cuerpo y de los miembros, la forma en que la persona refleja sus actitudes y sentimientos sobre sí misma y su relación con los otros. Las dos principales dimensiones de la postura en contextos sociales son el acercamiento (inclinación hacia delante, proximidad física, orientación directa) y la relajación-tensión que sirve para

comunicar actitudes (dominancia, sumisión). Las posiciones de la postura transmiten actitudes (determinación, calidez, sorpresa...) y emociones específicas (indiferencia, ira...). También se han diferenciado cuatro categorías posturales (Mehrabain, 1968 en Caballo, 2002):

- ✓ Acercamiento: Postura atenta comunicada por una inclinación hacia delante del cuerpo.
- ✓ Retirada: Postura negativa, de rechazo o de repulsa, que se expresa retrocediendo o volviéndose hacia otro lado.
- ✓ Expansión: Postura arrogante o despreciativa que se refleja en la expansión del pecho, el tronco recto o inclinado hacia atrás, la cabeza erguida y los hombros elevados.
- ✓ Contracción: Postura cabizbaja o de abatimiento que se caracteriza por un tronco inclinado hacia adelante, una cabeza hundida, los hombros que cuelgan y el pecho hundido.

Apariencia personal: La cara, el pelo, las manos y las prendas son los aspectos fundamentales en los que basamos los juicios sobre el atractivo físico. Si bien estos elementos son importantes en un primer momento, van perdiendo importancia según la relación va avanzando.

Los Componentes Cognitivo o paralingüísticos, hace referencia a una serie de aspectos que acompañan al habla y que contribuyen a modular el mensaje.

Volumen de la voz: La función más básica del volumen consiste en hacer que un mensaje llegue hasta un oyente potencial. Los cambios en el volumen de voz pueden emplearse en una conversación para enfatizar puntos.

Tono: Un mismo contenido puede contener diferentes mensajes según la entonación con que se pronuncie, por lo que se trata de un componente fundamental. La entonación sirve para comunicar sentimientos y emociones. Unas palabras pueden expresar esperanza, afecto,

sarcasmo, ira, excitación o desinterés, dependiendo de la variación de la entonación del que habla.

Fluidez: La claridad a la hora de hablar es importante. Si se habla arrastrando las palabras o borbotones, sin un acento o vocalización uno se puede hacer más pesado a los demás, además que es necesario un buen y recto uso de los silencios.

Velocidad: Relacionada con los silencios. Debe medir la intención de la comprensión del mensaje, evitando así, mala interpretación y rescatando la objetividad del mismo.

Los componentes fisiológicos o verbales, entre los componentes verbales esta la conversación que es la principal herramienta que se utiliza para interactuar con los demás.

También se debe tener en cuenta que las conversaciones pueden tener diferentes objetivos, que son los que van a determinar la idoneidad de los componentes que se describen a continuación. Se puede diferenciar una serie de elementos que son centrales en desarrollo de las conversaciones:

Contenido: Puede ser íntimo o interpersonal, sencillo o abstracto, informal o técnico. Algunos elementos verbales que se han encontrado importantes en la conducta socialmente habilidosa han sido por ejemplo, las expresiones de atención personal, los comentarios positivos, el hacer preguntas, los refuerzos verbales, el empleo del humor, la variedad de los temas, las expresiones en primera persona, etc. (Abascal, 1999).

Duración del habla: Se considera socialmente competentes a las personas que hablan más del 50% del tiempo (Ballester y Gil, 2002). Se debe evitar causar la sensación de ser dominante, descortés por hablar demasiado o incluso mostrar frialdad o falta de atención, por hablar poco.

Retroalimentación: Necesitamos información de forma intermitente, para adecuar nuestro discurso al interlocutor y conocer si estamos aburriendo o nos hacemos entender...es necesario conocer los diversos puntos de vista y así evitar la sensación de que se desea ser escuchado y no tanto escuchar.

Preguntas: Aunque lo común es que se utilicen para obtener información, tienen también otros cometidos, como expresar interés, facilitar el inicio de una conversación y, más adelante, prolongarla o acortarla. Las preguntas abiertas amplían las posibilidades de expresión del interlocutor, por el contrario, las cerradas las reducen.

Juventud

Del latín “*iuventus*”, es la edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta. La etapa del Desarrollo, objeto de estudio, ha sido denominada Juventud por algunos autores (Erikson, 2000; Schaie & Willis, 2003) o Adulthood Emergente por otros autores (Arnett, 2007 a y c; Molgat, 2007). Según la Organización de la Naciones Unidas, la juventud ha sido definida entre los 15 y 24 años, sin embargo, en Colombia la Ley 1622 de 2013, ha aumentado el rango de edad de los jóvenes, que se define entre los 14 a 28 años de edad.

El 12 de agosto es el Día Internacional de la Juventud. La fecha fue proclamada el 17 de diciembre de 1999 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

No obstante, el término juventud también puede referirse a los primeros tiempos en la existencia de algo, y puede ser sinónimo de energía, vigor y frescura. La juventud constituye un conjunto social de carácter heterogéneo donde cada subgrupo desea diferenciarse del resto y de los adultos. Los jóvenes buscan desarrollar un sentido de pertenencia y por eso, se agrupan con sus pares.

Por otra parte, hay una variedad de autores que han propuesto acercamientos al concepto de juventud, tales como Ospina (2009) quien observa la juventud desde varios constructos; de igual forma, Alvarado, Martínez, & Muñoz (2009) describen al joven como un sujeto que es visto por el adulto como alguien que está siendo sin ser; de allí, Garcés Montoya (2009) realiza avances en aspectos relacionados con las culturas juveniles; además, Londoño Vásquez & Castañeda Naranjo (2010) mencionan aspectos relacionados con las problemáticas sociales y políticas de la población joven; por otro lado, Muñoz González (2010) trabaja la heterogeneidad del sujeto.

Es así, como la vida del hombre está marcada por ciertas etapas del desarrollo que hay que experimentar: niñez, juventud, adultez; es precisamente en la juventud donde se empieza a adquirir ciertos rasgos característicos que van modelando al joven haciéndolo salir del entorno dependiente en que se venía moviendo, y lograr así que pueda valerse por sí mismo. Estos nuevos patrones de comportamiento los va tomando del entorno que lo rodea.

A lo largo de la historia ha tenido cierta variación la definición de juventud y el papel que desempeña en la sociedad. Por lo primero, debido a que durante varios siglos no existía una “estratificación” por edades y en muchos países europeos se pasaba de inmediato de la infancia a la adultez, las Naciones Unidas define la etapa de la juventud a las edades entre los 15 y 24 años. En segundo lugar, el nacimiento de la juventud como un grupo de la sociedad sucedió hacia fines del siglo XVIII y principios del XIX, este desarrollo se alimentó de la regulación del acceso al mercado laboral y de las condiciones de trabajo de los niños, un establecimiento de educación obligatoria que aseguraba un empleo y mantenimiento del estatus social, y la apertura del derecho al voto.

Hay que reconocer que el proceso de evolución juvenil fue distintivo y lo ha venido siendo desde siempre, como ya se mencionó se debe al entorno en que se mueve cada joven. Por eso, países europeos que empezaron a preocuparse por la juventud promulgaron un sinnúmero de leyes con tal de favorecer cada vez más la calidad de vida. Con la industrialización se dio inicio a la graduación por estatus, quienes tenían acceso a la educación dieron de que hablar al proponer trabajos mejores pagos y cualificados, ello reducía las oportunidades de conseguir un empleo, de otro lado crecía la demanda de la mano de obra barata, jóvenes obreros sin mucha formación; otro punto de desigualdad surgió con el tiempo libre o de ocio que muchos jóvenes tenían, en especial los de la clase alta ya que los de la clase obrera trabajaban más tiempo, de ahí que ellos iniciarán los movimientos de protesta.

Surge luego la idea de poner en regla algunos actos de indisciplina provocados por los jóvenes trabajadores, que se conocerían como delincuentes juveniles; se toma como referencia no un lugar para que sean castigados, sino que se puedan reformar. De esta manera, germina por toda Europa un conglomerado de leyes que se encargan de poner en cintura al joven, acorde con la edad y con las disposiciones de las medidas carcelarias de los diversos países.

Para superar esta cara nada amable de la juventud y crear una nueva imagen, se realizan esfuerzos por parte de organizaciones adultas en todo el continente europeo, que encabeza la iglesia con las obras juveniles evangelizadoras conocidas sobre todo en Francia y España. Se forma la juventud católica hacia 1870, tendría mayor acogida en el periodo de la postguerra. En Francia surgen también estos movimientos hacia 1920, juventud obrera, juventud agrícola, juventud estudiante y juventud independiente, de la misma manera surgen las asociaciones femeninas. En el campo de la labor social, se fundan los *Boy Scouts* para inculcar en los jóvenes valores y actitudes conformistas, en cuanto a lo religioso, político y moral.

En el periodo entreguerras se encuentra la mayor movilización de jóvenes dispuestos a ser autónomos, no por que quisieran, antes bien, debían asumir los roles que muchos de los padres tenía, ellos fueron alistados para la guerra, inclusive las mujeres desempeñaron trabajos expresamente de los hombres. Así se vio que los jóvenes tienen un gran potencial no solo como renovación sino como generación, por eso muchos de ellos dieron iniciativa ingresando a grupos políticos; de ese mismo puñado de jóvenes nacieron otros nuevos movimientos como el comunismo, el fascismo y el nazismo. Con esto, hubo una gran expansión por todo el mundo de estos movimientos que hacen sentir la voz de la juventud que propone nuevas formas de ver la sociedad juvenil.

Todo apunta a que el periodo más importante en el desarrollo de la juventud fue el llamado entreguerras, donde ya se veía someramente qué tipo de progreso iban teniendo las asociaciones juveniles; de modo similar nacen en esta época las primeras teorías generacionales, dedicadas al estudio de la juventud. Según Ortega y Gasset los primeros años de la vida adulta y la adolescencia son vitales para apropiarse de una identidad clara, pues en ella se tiene un egoísmo de la vida, generando en el joven cierta flexibilidad, inseguridad y confusión.

Posturas como las de Parsons y Eisensttat comparten que los grupos de edades se dan para favorecer una mayor disposición a la transición de la vida adulta. Erik Erikson catalogó a la juventud como “un periodo de crisis de identidad dado por cierta impulsividad y energía presente dada de forma biológica y psicológica”. Pero el intento de estudiar los movimientos juveniles fracasó, pues se dieron cuenta que no se podía aislar del todo a los jóvenes, sino que tenían una cierta empatía con los adultos, así lo afirman Graham Murdock y Robin McCron (2009, pág. 42) “no es una simple cuestión de sustituir clase por edad, sino de examinar las relaciones entre ambas y particularmente, las formas en que la edad actúa como una mediación de clase”, con

esto se divisó que los jóvenes experimentaban situaciones similares a las de los adultos pero con diferente connotación. Así se llega a la conclusión que el modo de cómo se construye la juventud dentro de la sociedad no es tan sencillo, antes bien, se hace dependiente de “la continuidad y el cambio, las relaciones dentro y entre diferentes grupos de edad, y las divisiones sociales de clase, género, raza y/o etnia”.

CAPITULO II. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico con el cual se desarrolló la investigación es Etnográfico, para ello, se acudió a McMillan y Schumacher (2005, pág. 20), quienes explican detenidamente como es este proceso a tener presente, quienes afirman: James H. McMillan y Salli Schumacher 2005)

Es una descripción e interpretación de un grupo o sistema cultural o social. Sin embargo, aunque existen discrepancias considerables sobre el significado del término “cultura”, el foco de interés se encuentra en los patrones aprendidos de acción, lenguaje, creencias, ritos y formas de vida. Como proceso, la etnografía implica un trabajo de campo prolongado, empleando normalmente la observación y entrevistas ocasionales con participantes de un grupo de actividad compartida y recogiendo productos grupales. Se emplea un estilo documental enfocado en los detalles mundanos de la vida diaria y revelando las habilidades de observación del investigador. El punto de vista del informante, es cuidadosamente expuesto a través de citas extensas y fieles para comunicar que lo que se describe no es el punto de vista del trabajador del campo, sino los comentarios auténticos y representativos de los participantes. El producto final es una descripción narrativa comprensiva y una interpretación que integra todos los aspectos de la vida del grupo e ilustra su complejidad. (*James H. McMillan y Salli Schumacher: 2005 P. 44*)

Tipo de investigación

La investigación que se implementó en esta tesis llamada “*Fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una Parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga*”, es la investigación cualitativa, ya que consiste en describir situaciones detalladas, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además se incorpora, lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe. (Baldoni, 2003).

Además, se realizó una descripción, de la realidad de los hechos y sus características esenciales, siendo esta la interpretación correcta.

Así se pudo tener un gran alcance y desarrollo en esta investigación, se trabajó en la descripción, registro, análisis e interpretación del fenómeno del estudio, ya que su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son solamente tabuladores sino que recogen los datos sobre la base de una teoría, resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyen al conocimiento.

Además, esta investigación incluye una actuación crítica y creativa, caracterizada por planear opciones o alternativas de solución a los problemas suscitados por una situación, es una transformación de la realidad.

Métodos Teóricos

Los métodos teóricos que se utilizarán en el presente trabajo, son:

- **Método Análisis y Síntesis:** A través de este método, se estudiará el comportamiento distinto de cada uno de los jóvenes que integran dicho grupo focal, definiendo de esta forma aspectos relevantes de los factores que intervienen en las características de la formación del liderazgo. De igual forma, se podrá ahondar en características socio-culturales y de interrelación de los participantes (Cerezal y Fiallo, S.F.)
- **Método de Inducción y Deducción:** Por medio de un análisis inductivo se buscó conocer la construcción cultural de los diferentes factores que hacen parte de la formación de cada joven, que integra el grupo focal, con el fin de realizar una socialización en la que se conocerá de forma general la realidad de dicho grupo a analizar. A partir de la socialización, se establecerán parámetros que nos permitirán fortalecer las características individuales desde lo general (grupo focal), beneficiando el proceso de desarrollo de cada participante que lo integra.
- **Método Modelación:** Este método que también se utilizó, permite pasar del conocimiento abstracto de liderazgo a narrativas que permitan vivenciar la realidad a la que pertenecen estos jóvenes, buscando su aplicabilidad en su diario vivir. Esto favorece la asimilación de los conceptos y les dota de herramientas que les permita hacer efectivo la aplicación de dichas competencias sociales.
- **Método Enfoque de Sistema:** Se realizó una descomposición del concepto de Liderazgo orientada a la identificación de las competencias sociales que se buscan fortalecer; así, se establecen los componentes, estructuras, principios jerárquicos y relaciones funcionales para permitir una comprensión global del liderazgo generando afianzamiento por parte de los jóvenes.

Población y muestra

Los jóvenes integrantes del grupo juvenil de una parroquia de Bucaramanga, poseen las siguientes características:

Contexto de realidad de una Parroquia de Bucaramanga

La Parroquia está ubicada en la Comuna 5 García Rovira, en el Municipio de Bucaramanga y la integran los barrios: Alfonso López, Chorreras de Don Juan, García Rovira, Villa Romero, Búcaros, Villa campestre y el Centro (Alcaldía de Bucaramanga, 2015)

Estrato: En su gran mayoría los jóvenes se encuentran entre los estratos 3, 2.

Para entender un poco lo que respecta a la estratificación, el DANE nos dice: Los estratos socioeconómicos en los que se pueden clasificar las viviendas y/o los predios son 6, denominados así: 1. Bajo-bajo 2. Bajo 3. Medio-bajo 4. Medio 5. Medio-alto 6. Alto. De éstos, los estratos 1, 2 y 3 corresponden a estratos bajos que albergan a los usuarios con menores recursos, los cuales son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios; los estratos 5 y 6 corresponden a estratos altos que albergan a los usuarios con mayores recursos económicos, los cuales deben pagar sobrecostos (contribución) sobre el valor de los servicios públicos domiciliarios. El estrato 4 no es beneficiario de subsidios, ni debe pagar sobrecostos, paga exactamente el valor que la empresa defina como costo de prestación del servicio.

La clasificación en cualquiera de los seis estratos es una aproximación a la diferencia socioeconómica jerarquizada, léase pobreza a riqueza o viceversa. *Estratificar con base en las características de las viviendas y su entorno urbano o rural es una opción metodológica fundamentada en que el significativo vivienda-entorno expresa un modo socioeconómico de vida demostrable tomando en cuenta las excepciones que lo confirman.*

La vivienda es un medio físico que más allá de tener una significación fisiológica, tiene sentido psicológico y social-histórico referido a la estética y conforme a diversas razones económicas y de posición social.

Los ingresos económicos de la familia, éstos no se tienen en cuenta, dice el DANE: “porque los ingresos por persona y por hogar son inmanejables para la estratificación requerida, entre otras razones, por el volumen de datos que habría que recolectar, por su variabilidad a corto plazo, porque no constituyen información confiable dada la magnitud de la informalidad y el desplazamiento continuo de las familias y, fundamentalmente, porque las normas relativas a la estratificación ordenan que se deben estratificar los inmuebles residenciales” y no los hogares (Ley 142, artículo 101.1).

Toda esta reglamentación de estratificación, es a nivel nacional, ya que anteriormente las clasificaciones de los usuarios en estratos las realizaban las empresas con base en criterios y metodologías distintas que no permitían la correcta asignación de los subsidios ni el cobro de las contribuciones. Porque, además, mediante metodologías unificadas se cuenta con mecanismos técnicos y transparentes para el pago solidario de los servicios públicos domiciliarios y se obtienen estratos comparables a nivel regional y nacional, en tanto se están clasificando las viviendas con base en el análisis de aspectos similares, urbanos y rurales (DANE, 1994)

Edades: Oscila entre los 16 hasta los 23 años.

El grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, cuenta con:

Jóvenes de 16 años: 6

Jóvenes de 17 años: 3

Jóvenes de 18 años: 4

Jóvenes de 19 años: 2

Jóvenes de 20 años: 4

Jóvenes de 21 años: 3

Jóvenes de 22 años: 2

Jóvenes de 23 años: 1

Número de jóvenes: Para un total de 25

Género: Masculino (17 jóvenes) y Femenino (8 jóvenes)

Los jóvenes con quienes se realizó el trabajo, son únicamente los jóvenes que integran el grupo juvenil parroquial.

Muestra

Características:

Lógicas: Los jóvenes varían entre los 16 a 23 años de edad en su mayoría escolarizados en el colegio (bachillerato) y/o universidades o carreras intermedias, oscilan entre estratos 2 y 3.

Caracterización de la Población: Se evidencia familias monoparentales y extensas: en la estructura física de vivienda construcciones básicas de 3 habitaciones tipo casa o apartamento, varían los acabados según su estrato. En vivencia, mantienen relaciones monoparentales y de familias extensas al igual que nucleares, aún predomina el mando sobre el padre o en defecto él o la mayor de la casa. Valores: la unidad familiar es el valor más deseado y transmitido, el deseo de salir adelante, con un proyecto de vida estructurado, valores de empatía y fraternidad entre amigos o parches, con estructuras mentales definidas y rangos en cada una de las acciones entre ellos. Riqueza cultural, emergen tradiciones familiares a igual que una variedad de espacios, gustos y preferencias culturales desde la música como lo tradicional hasta los modismos, como ejemplo:

Música: las tecno cumbias y el vallenato

1. Los modismos predominan en los estratos 2 y 3 el estilo denominado ñero, gorras de colores zapatos tenis, pantalón a media nalga, anchos y entubados al final una referencia de imponer una visión de rasgos de maldad o poderío entre los demás jóvenes lo afectividad.

2. También al joven universitario con rasgos y gustos diferentes.

Actividades de desempeño: Desempeño, el juego de fútbol se evidencia, como los juegos en las canchas y el ejercicio en los gimnasios al aire libre.

Técnicas e instrumentos

Los instrumentos a realizar en este proyecto fueron: Observación participante, entrevista individual y visita a las familias. En Anexos encontrará los formatos que se han utilizado para la recolección de datos de esta investigación.

- **Observación:** El objetivo es observar todo el continuo de conducta tratando de registrar de forma descriptiva la mayor parte de eventos que ocurren en un contexto natural en amplias unidades de tiempo. Las características de este tipo de observación es que: 1) No se realiza una previa especificación de las conductas o atributos a observar; 2) Se observa en tiempo real y de forma continua; 3) Las descripciones se realizan sobre aspectos verbales, no verbales y/o espaciales de la conducta. (Paino, 2010)
- **Entrevista:** Por medio de un diálogo con el objetivo y una guía de protocolo, cuyas preguntas son generales, se pretende que el entrevistado pueda seguir una gama amplia de temas de interés, propuestos por el investigador. Se sugiere que el tiempo estimado sea de una hora y que dicha entrevista sea gravada y posteriormente transcrita. (McMillan y Schumacher, 2005)

Validación de instrumentos

Se toma como base el diseño de Hersey y Blanchard, quienes elaboraron un cuestionario que permite conocer el estilo de liderazgo situacional de un directivo. Si el cuestionario lo realiza el propio directivo se diagnostica el estilo auto percibido, y si lo complementa otra persona será diagnosticado el estilo que ella percibe respecto del directivo al que refiere las respuestas. El método permite diagnosticar los siguientes aspectos del estilo de liderazgo situacional:

1. Estilo dominante, que es el que obtiene mayor número de respuestas.
2. Estilo de apoyo, que es el siguiente en número de respuestas.
3. Amplitud del estilo que viene determinada por la frecuencia de respuestas correspondientes a cada estilo. Si las respuestas inciden en un solo estilo significa que la amplitud del comportamiento del directivo, es limitada. Si las respuestas se distribuyen en los cuatro estilos, significa que su aptitud de liderazgo es elevada.
4. La Eficacia del estilo es el grado de adecuación de las conductas de ese estilo a las situaciones a las que se aplica. Por lo tanto, no se puede hablar de estilo ideal, sino que cada situación requiere el correspondiente estilo y este será eficaz en el grado en que se ajuste a la situación concreta.
5. La Adaptabilidad del estilo es el grado en que el comportamiento de un directivo se adecua a diferentes situaciones. Si tenemos en cuenta que el cuestionario presenta doce situaciones, con cuatro respuestas posibles para cada una de ellas (que como puede verse puntúan +2, +1, -1 y -2, según el grado de adecuación situación-actuación del directivo), el ideal del resultado sería:
 - a. Ninguno de los estilos es mejor que los demás.
 - b. Máxima adaptabilidad: 3 respuestas por estilo

- c. Máxima amplitud: 6 puntos por estilo (3 respuestas por +2 puntos por respuesta)
- d. Máxima eficacia: 24 puntos (6 x 4)

Este Cuestionario que determina el Liderazgo Situacional, ha sido adaptado por el equipo psicosocial que acompaña esta investigación, junto con la aprobación de los validadores respectivos; y después de aplicarlo, concluyeron:

- La entrevista, la observación y visita domiciliaria son aptas e idóneas como instrumento para la aplicabilidad del universo propio de la investigación.
- A través del estudio focal y la aplicación de las técnicas de entrevista, observación y visita domiciliaria podemos dar una alta efectividad de ellas para el desarrollo de la investigación con la universalidad.

Muestra focal

Para la aplicación de la encuesta, se tuvo en cuenta a: 10 jóvenes que varían entre los 16 a 23 años de edad, en su mayoría escolarizados en el colegio (bachillerato) y/o universidades o carreras intermedias, que oscilan entre los estratos 2 y 3.

Caracterización de la Población de la muestra focal

La caracterización de la población de los jóvenes (muestra) se realizó en conjunto con el equipo de apoyo, a través de las técnicas de la – entrevista, observación, visita domiciliaria. Con la pedagogía de talleres y actividades con los jóvenes.

Tabla 1. Caracterización de la Población

Sujeto	Genero	Edad	Estrato	Escolaridad	Tipo de familia
1	Masculino	18	3	Técnico /estudiante	Mono- parental
2	Masculino	16	2	Bachiller / estudiante	Extensa.
3	Masculino	22	2	Universitario /estudiante	Extensa.
4	Masculino	17	3	Bachiller	Nuclear.

Sujeto	Genero	Edad	Estrato	Escolaridad	Tipo de familia
5	Masculino	16	3	Bachiller/ estudiante	Nuclear
6	Femenino	19	2	Universitaria/ estudiante	Reconstruida
7	Femenino	21	3	Técnica	Mono-parental
8	Femenino	17	2	Bachiller	Extensa
9	Femenino	16	3	Bachiller / estudiante	Extensa
10	Femenino	20	2	Bachiller	Mono- parental

Tabla 2. Relaciones en el contexto

Sujeto	FAMILIAR	SOCIAL	GRUPO JUVENIL
1	<p>Manifiesta conductas de ayuda y solidaridad en el hogar, se evidencia relaciones reciprocas, basadas en el respeto por la autoridad. Es ordenado en su estilo de vida.</p> <p>En ocasiones se presentan conflictos con los hermanos menores, por la usencia de límites en uno dos de ellos.</p>	<p>Manifiesta comportamientos de un joven de su edad, lo cual lo hace generar empatía con los pares, su tipo de personalidad hace que sea visto como líder entre los pares y sea escogido como capitán y consultado en ocasiones por sus amigos.</p> <p>En ocasiones hay situaciones de conflicto en diferencia de pensamientos por el estilo de liderazgo y en general por otros pares con liderazgo.</p>	<p>Se evidencia comportamientos característicos de un liderazgo carismático; Es exaltado por los pares del grupo quienes evidencian en este sujeto, habilidades y competencias que fortalecen al grupo.</p>
2	<p>Manifiesta conductas de independencia. En la vida de hogar, poca comunicación con su progenitora.</p> <p>Los conflictos se presentan porque la progenitora manifiesta no mantener comunicación fluida con el sujeto 2</p> <p>Conflicto por el no cumplimiento de normas en el hogar.</p>	<p>En su contexto social, es una persona permisiva, evita confronta miento con los pares, no establece límites en sus relaciones sociales por lo cual en ocasiones hay disgustos e inconformidades con algunos pares.</p> <p>Manifiestan los pares cercanos que siempre busca llamar la atención en donde estén.</p>	<p>Es denominado el alma del grupo, siempre está buscando lo cómico en cada actividad.</p> <p>Resaltan habilidades y competencias sociales empáticas y de servicio activo a la comunidad.</p>
3	<p>Manifiesta conductas altruistas, en cuanto grupo de labor social que aparezca, él siempre está presente, manifiesta no</p>	<p>Manifiesta relaciones idóneas con sus compañeros, joven carismático, empático.</p>	<p>Se evidencian y manifiesta actitudes de reserva, poco interactúa en el grupo,</p>

Sujeto	FAMILIAR	SOCIAL	GRUPO JUVENIL
	<p>mantener orden en su habitación y lugar de estudio, vive en la improvisación y no ejerce planeación de actividades, amante de los animales mantiene buenas relaciones con sus familiares, se evidencia más cercanía hacia la abuela materna, a quien ve con respeto y acata sus normas, sus relaciones fraternas se ven nutridas por la relación que mantiene con los primos, con quienes comparte espacios físicos de dormitorio y estudio.</p> <p>Sus conflictos se presentan con los hermanos y hermana, por el orden y deberes del hogar.</p>	<p>Aun a pesar de estas características los pares manifiestan que tiene actitudes impositivas y es muy reservado en sus actividades.</p>	<p>es muy observador y aporta pocas ideas en el momento de ejecutar acciones, dice sentirse a gusto con participar.</p> <p>Siempre está dispuesto a colaborar y servir</p>
4	<p>Manifiesta pocas acciones de ayuda y solidaridad en el hogar, se evidencia relaciones reciprocas, basadas en el respeto por la autoridad. Es ordenado en su estilo de vida.</p> <p>En ocasiones se presentan conflictos con los hermanos menores, por la usencia de límites en uno dos de ellos.</p>	<p>En sus relaciones con pares manifiesta empatía y colaboración, es visto como un amigo confiable amable y muy maduro en su actuar.</p>	<p>Se evidencia comportamientos característicos de un liderazgo básico</p>
5	<p>Manifiesta mantener relaciones normales con los padres, la comunicación no es fluida, como adolescente mantiene conflictos de autoridad en la mayoría de los casos. Pasa por una etapa de rebeldía en los límites establecidos por los padres.</p>	<p>En sus relaciones con pares manifiesta empatía y colaboración, es visto como un amigo confiable amable</p>	<p>Se evidencia como un joven que participa en el grupo.</p>
6	<p>Manifiesta mantener buenas relaciones con la familia, aunque con el padrastro mantiene distancia.</p> <p>Aún no ha aceptado a cabalidad la relación de familia.</p>	<p>Se presenta como una joven extrovertida, abierta al trato con los demás pares.</p> <p>Reservada en su vida. Poco comparte con sus pares cercanos sobre aspectos de la vida</p>	<p>Evidencia liderazgo propositivo, en las diferentes acciones y actividades realizadas es constante en proponer siempre soluciones y actividades en donde</p>

Sujeto	FAMILIAR	SOCIAL	GRUPO JUVENIL
			toma la iniciativa y persuade a los integrantes para que la apoyen en sus propuestas.
7	Manifiesta relaciones basadas en el amor y respeto, con su madre con quien comparte iniciativas y proyectos sociales. Su espacio habitacional es ordenado, y planeado Estudia y trabaja	Manifiesta actitudes altruistas por lo pares, poca vida social. Los pocos pares con quienes comparte son los de estudio.	Mantiene buena actitud, es asertiva en la transmisión de mensajes, maneja un estilo liderazgo basado en delegar funciones.
8	Mantiene relaciones un poco conflictivas con la familia, manifiesta no entenderse con los hermanos, lo cual le genera frustración en sus proyectos escolares.	Manifiesta mantenerse alejada de las actividades sociales. Poco comparte con los compañeros	Mantiene relaciones distantes con los pares del grupo, su participación se limita a asistir y obedecer.
9	Mantiene relaciones estables con la familia en general, los vínculos fraternos son muy marcados y el ejercicio de autoridad recae sobre el abuelo materno, quien tiene la última palabra en el hogar. El padre permanece en ocasiones tiempo fuera del hogar, lo cual le entristece pues los vínculos con el padre son fuertes	Sus relaciones son los pares a nivel de lo social y el ámbito educativo son de gran fraternidad, siempre busca estar en grupo y en el colegio es exaltada por las habilidades artísticas y de trabajo en grupo	En el grupo mantiene lazos fraternos con todos, siempre busca la conciliación y el perdón entre los conflictos que se presentan, su liderazgo es tendiente a lo carismático desde lo artístico, sentido de filantropía muy marcada.
10.	Las relaciones con el padre quien ha sido su acudiente desde hace 8 años son fuertes, basadas en el respeto y el amor filiar. Es quien mantiene el orden en el hogar, y es modelo para su hermana. Huérfana de madre, mantiene una capacidad de re-silencia alta, con un carisma en la capacidad de planear y organizar.	En el contexto social se evidencia como una persona seria, sus amigos cercanos la definen como alguien que poco mantiene una vida social, Habilidades deportivas en el microfútbol y fútbol. Pertenece a un equipo de microfútbol de mujeres con quien comparte la mayor parte del tiempo.	En el grupo mantiene relaciones de líder, con un carácter fuerte. Es respetada y en la mayoría de ocasiones es consultada para la toma de decisiones.

Se evidencia familias monoparentales y extensas: en la estructura física de vivienda construcciones básicas de 3 A 5 habitaciones tipo casa o apartamento, varían los acabados según su estrato. En vivencia, mantienen relaciones monoparentales y de familias extensas al igual que nucleares, aún predomina el mando sobre el padre o en defecto él o la mayor de la casa. Valores: la unidad familiar es el valor más deseado y transmitido, el deseo de salir adelante, con un proyecto de vida estructurado, valores de empatía y fraternidad entre amigos o parches, con estructuras mentales definidas y rangos en cada una de las acciones entre ellos. Riqueza cultural, emergen tradiciones familiares a igual que una variedad de espacios, gustos y preferencias culturales desde la música como lo tradicional hasta los modismos, como ejemplo encontramos:

Música:

- Las tecno cumbias
- El vallenato
- Las baladas
- Rock – pop.

Los modismos predomina en los estratos 2 y 3 en algunos se evidencia una imitación a la subcultura de “ñero”, y otros a un estilo revolucionario de estudiante universitario.

Se evidencian cambios comportamentales a través que aumentan los encuentros con el grupo y otros grupos de las demás parroquias.

En las mujeres se evidencian rasgos de poseer carácter ante las situaciones, en los hombres aun a pesar que poseen una sensibilidad al servicio, se evidencia poca capacidad de expresión de sentimientos, (habilidades sociales) el saludo y mantener conversaciones con pares y adultos, son dos elementos que son escasos en habilidades sociales.

Se evidencia un liderazgo positivo en la mayoría de los asistentes, pero no es proyectado en las competencias sociales, por sus actitudes y responsabilidad con la comunidad.

Actividades de desempeño:

Entre algunas actividades destacamos las deportivas como:

- Microfútbol
- El futbol
- Voleibol
- Tenis de mesa.
- Caminatas

Son realizadas entre los pares del grupo, y en parte con los pares del barrio, a nivel del grupo realizan encuentros deportivos los domingos y días de fiesta

En las actividades de hobby de destacan:

- Salir con amigos.
- Dormir
- Ver tv.
- Estar en el Facebook
- Y los videos-juegos.

Las actividades deportivas de hobby en ocasiones son compartidas por los jóvenes del grupo, en ocasiones se reúnen a compartir entre ellos, actividades lideradas por los más carismáticos del grupo, quienes son los que gestionan y asignan responsabilidades para la misma.

Análisis e interpretación

Los jóvenes mostraron que su estilo de liderazgo se basa en delegar en la mayoría de las situaciones presentadas; seguido de aquellos que su estilo es de persuadir en el estilo de conducta; después ubican los jóvenes que su estilo de liderazgo es de dirigir, evidenciando competencias para ordenar, y transmitir un mensaje directo; por último ubican los jóvenes que su estilo de elección de conducta en el ejercicio del liderazgo situacional está orientado en su mayoría a participar.

Los sujetos 1 y 10, presentan un alto índice de efectividad en sus resultados de elección de estilo de liderazgo (muy efectivo); el sujeto 10 muestra un grado de elección de estilo efectivo, en comparación a los sujetos 6, 7, 8 que presentan un grado bajo de efectividad en la elección del estilo de liderazgo. De esta forma, la gran mayoría de los jóvenes evidencian falencias en la elección asertiva de los estilos de liderazgo; seguido de ellos, hay un grupo de jóvenes que aciertan de forma efectiva en la elección de una solución eficaz frente a las diferentes situaciones presentadas. Pero se evidencia, solo un grupo pequeño de jóvenes que logran tener una elección muy efectiva y asertiva de estilo al momento de manejar una situación en el grupo.

De acuerdo a los datos obtenidos al momento de hacer la caracterización, análisis de las encuestas, test, observación participante y visita domiciliaria, encontramos que los jóvenes en su mayoría usan el estilo de conducta de delegar o persuadir frente a situaciones puntuales que se generan en la dinámica del grupo, evidenciando que aún hay temor a la toma de decisiones asertivas, lo cual lleva a los jóvenes a delegar las responsabilidades que como líder le corresponde, desplazando así la responsabilidad en sus compañeros y en algunos de ellos, se constata carencias en el ejercicio de liderazgo de pares.

En el sujeto de estudio existen unos pre-saberes frente al ejercicio del liderazgo y el desarrollo de habilidades sociales, las cuales ponen en práctica en el ambiente grupal, siendo sus comportamientos variados en los diferentes escenarios en los cuales potencian su ser (familia, social, grupo). Además, se evidencian en ellos el deseo de aprendizaje frente a potencializar las habilidades sociales y su empoderamiento para la efectividad del liderazgo, en el bien común y ponerlo al servicio del grupo y de la comunidad. Lo cual nos lleva a comprobar la teoría Hunter, 2005.

Frente al ejercicio de asertividad y efectividad en la elección del estilo de liderazgo, los sujetos de estudio focal 1 y 7, que presentan alto porcentaje en su efectividad son los que mantiene según el seguimiento (entrevista, visita domiciliaria) muy buenas relaciones familiares, con sus progenitores, y ellos manifestaron haberles inculcado valores como respeto, amor, sinceridad, poniendo límites y normas. Caso semejante se evidencia en el sujeto 2 y 4 que obtiene la menor ineficiencia de elección apropiada y/o acertada de su liderazgo, siendo sus hogares los que se encuentran en relaciones fragmentadas y un poco disfuncionales, presentándose conflictos al interior con los progenitores o familiares.

Las evidencias ilustran que el escaso desarrollo de las habilidades sociales limita el ejercicio idóneo y pertinente del liderazgo, cuya injerencia se da en la formación.

Discusión

Es de admirar que los jóvenes que integran el grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, buscan de diversas maneras de integrarse y manifestar su liderazgo, evidenciando diferentes tipos del mismo como lo presenta Levicki (2011). Estos jóvenes manifiestan unas actitudes asertivas que las transmiten al grupo como una dinámica propia de un grupo juvenil de

corte religioso, en donde cada uno de ellos manifiestan diferentes tipos de ejercicio de liderazgo, evidenciándose esta realidad, en las intervenciones que realizó el equipo psicosocial en los diferentes encuentros.

Es así como en el estudio y diagnóstico que se realizó se evidenciaron la existencia de pre-saberes frente al liderazgo y las habilidades sociales, encontrándose el tipo de líder carismático que plantea y refuerza Castro y Lupano (2005), quienes consideran que el líder carismático actúa sintetizando la información del medio, donde su propio sistema de valores se vuelve un creador importante para los jóvenes seguidores; entonces podemos aportar, que el carisma que la mayoría de los jóvenes presenta está conformado por una serie de características y cualidades llamativas y auténticas, que hacen único, empático, excepcional y extraordinario al joven; es decir, condiciones que le posibilitan al joven generar empatía, magnetismo, admiración y posición que le permite cautivar de forma natural a los otros jóvenes integrantes del grupo.

Como se trata de características muy especiales, se dice que el carisma es connatural o innato, en este caso parece aplicarse, con la salvedad que los jóvenes carismáticos con alta efectividad en la toma de decisiones son aquellos que sus relaciones familiares son favorables, en el líder carismático, ese carisma que es innato hace que el empoderamiento del liderazgo pueda ser complejo, porque implicaría que no se puede adquirir; sin embargo, muchos autores creen que existen ciertas prácticas asociadas a este estilo que se pueden entrenar y por lo tanto, aprender.

La anterior discusión es ratificada por Molero (1995), quien expresa que la palabra carisma proviene del griego y significa “gracia” o “don divino” continúa señalando que Max Weber la tomó prestada del cristianismo primitivo y la utiliza para denominar a uno de los tres

tipos de dominación legítima, que según él pueden darse en la sociedad: la dominación carismática, la racional y legal y la dominación tradicional.

El ejercicio del liderazgo puede ayudar a empoderar las necesidades de madurez de los colaboradores, en este caso de los jóvenes y estos a su vez las del líder. Esto desencadena un mayor interés en potenciar las características de desempeño y desarrollo a nivel grupal.

Características propias de un líder transformacional, como lo afirma Castro, Nader & Casullo (2004), el cual debe tener la capacidad para iniciar un cambio de orientación a nivel de proceso y de resultados con implicaciones y resultados en el mediano y largo plazo.

Desde el aporte que se puede dar, evidenciamos que en el grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga hay jóvenes con pre-saberes y características especiales en el ejercicio de elección de estilo de liderazgo.

Es de aclarar que aún a pesar de encontrarse estos hallazgos favorables en función del liderazgo, se hace necesario implementar y moldear de forma continua que logre articular y empoderar estos pre-saberes y cualidades, organizando ideas, fortaleciendo así, el ejercicio de liderazgo como habilidad social.

En función del desarrollo de las habilidades sociales destacamos, la iniciativa de los jóvenes por la ayuda necesaria y desinterés de los integrantes del grupo juvenil. Ellos asumen el punto de vista de sus clientes, actuando como una especie de asesores en quienes se puede confiar (Hunter, 2005).

El proceso de comunicación como habilidad social es necesaria para un buen desempeño y ejercicio del liderazgo, las personas dotadas de esta competencia: saben dar y recibir, captan las señales emocionales y sintonizan con su mensaje, abordan abiertamente las cuestiones difíciles, escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información

que disponen, alientan la comunicación sincera y permanecen abiertos tanto a las buenas noticias como a las malas (Baldoni, 2003). En el grupo juvenil de la parroquia existen algunos niveles básicos de comunicación, lo cual en ocasiones ha generado conflictos internos y la no solución de conflictos que repercuten en la misión del grupo. Bien lo relata uno de los jóvenes -“en ocasiones se mal interpreta la comunicación y algunos integrantes se molestan y lo expresan emocionalmente de forma incorrecta, creando división”-

Es visible el reconocimiento de la empatía, en especial en los jóvenes con liderazgo carismático, que se reconoce más fácilmente como algo muy esencial como una característica en las habilidades sociales. En el grupo de estudio podemos evidenciar al igual que los jóvenes, que es necesario desarrollar la habilidad de la empatía “*para agradar más a las personas y que ellas nos puedan apoyar en las cosas que hacemos*” agrega una de las jóvenes cuyo liderazgo es carismático, ello nos lleva a estar en acuerdo con Goleman (2004), quien dice que la empatía es un ingrediente del liderazgo particularmente importante por al menos tres razones: el creciente uso de equipos de trabajo, el rápido ritmo de la globalización y la necesidad de retener el talento.

Desde la orientación hacia el servicio como habilidad social, es anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes. Las personas dotadas de esta competencia: comprenden las necesidades de sus clientes y tratan de satisfacerlas con sus productos y sus servicios, buscan el modo de aumentar la satisfacción y la fidelidad de sus clientes, brindan desinteresadamente la ayuda necesaria, asumen el punto de vista de sus clientes, actuando como una especie de asesores en quienes se puede confiar (Hunter, 2005). Entendido como los clientes a otros jóvenes que son de la comunidad y la misma comunidad en general, los jóvenes del grupo juvenil de la parroquia buscan en su misión servir de forma desinteresada en acciones sociales. En algunos jóvenes que hacen parte del grupo, esta habilidad viene de lo aprendido de la casa, y en su

mayoría influenciado por sus abuelas o sus madres. El anhelo de servir y ser de una u otra forma útil en la sociedad desde el ámbito social congrega a los jóvenes y los encamina al aspirar una formación para tener más elementos como líderes y ponerlos al servicio de la comunidad. Así lo expresa uno de los jóvenes quien en los talleres siempre se destacó por su filantropía y habilidad para ayudar siempre a los demás, manteniendo la cordialidad en el grupo.

En el proceso de investigación encontramos que los aportes que reciben del contexto es de vital importancia en el desarrollo evolutivo, psicológico de cada joven, la influencia de la familia, la educación y habilidades inculcadas en el hogar, componen un paquete de información para el ejercicio del liderazgo, siendo ello lo que se enfrenta en diferentes situaciones que hacen que la práctica y la ética surjan para solucionar estas situaciones.

La familia es un factor determinante en el desarrollo del liderazgo como habilidad social, así lo hemos podido comprobar a través del acompañamiento que realizó el equipo psicosocial, en donde evidenció que los jóvenes que mantienen buena relaciones con los padres y en donde su proceso de formación se estableció con límites y lo que se denomina en el contexto cultural, buenas bases en valores, son los jóvenes que mayor habilidades sociales desarrolladas tienen y son quienes ejercen mejor el liderazgo – *“lo jóvenes que han mantenido buenas relaciones con sus padres y estos a su vez, han sabido aplicar las normas en el ejercicio de la formación de los hijos, son los jóvenes que más asertividad evidenciaron en el momento de la elección de un estilo de liderazgo”* - (Discusión del equipo psicosocial). Citando a Bronfenbrenner (1987), define a la familia como el mayor sistema puesto, que define y configura en mayor medida el desarrollo de la persona desde su concepción. Seguido de ello afirma que el entorno es algo que trasciende la situación inmediata y afecta directamente a la persona en desarrollo, a esto lo llamó el modelo ecológico.

La articulación de estas categorías en la investigación es de vital importancia para el alcance de lo que se pretende en cuanto al proceso de la investigación y la optimización de los resultados. La influencia encontrada en la familia como parte del empoderamiento del liderazgo es directa sobre los jóvenes. Y a su vez el empoderamiento de las habilidades sociales y del liderazgo en los jóvenes influye en forma directa en sus relaciones actuales con la familia, siendo estos dos sistemas un conjunto de acciones que generan un efecto directo el uno con el otro, y así mejoran en sus relaciones, en sus habilidades y lo ponen al servicio de la comunidad.

Es de admirar el entusiasmo y la actitud con la que los jóvenes desarrollaron las actividades, incluida la encuesta. En los aportes escuchados, se encontró que hay interés en el formarse, capacitarse para poder hacer del grupo juvenil un grupo más atractivo y más productivo desde la visión civil, y un grupo con más elementos evangelizadores desde lo religioso y así el líder pueda influir en otros para lograr los objetivos (Mintzberg: 1980).

La importancia de la formación en las habilidades sociales para el desarrollo del liderazgo y el empoderamiento del mismo es necesaria como estrategia para el cumplimiento de los fines últimos de la investigación, esto se deduce de la articulación discursiva, análisis e interpretación de la investigación antes descrita.

Conclusiones de la investigación

Los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga respondieron asertivamente al proceso de investigación, siendo honestos, sinceros y naturales en cada una de las intervenciones. Permitieron que los investigadores y el equipo psicosocial accedieran a la información oportuna, a sus espacios familiares y sociales.

La investigación devela en su primera instancia que los jóvenes poseen pre-saberes sobre el ejercicio del liderazgo manifestado en el test y que todos tienen una preferencia de estilo de liderazgo al momento de tomar decisiones. La edad y madurez psicológica influyen en el ejercicio del liderazgo de los jóvenes.

Los jóvenes han desarrollado algunas habilidades sociales con la influencia de su entorno con capacidad para organizar en un curso integrado de acción dirigido hacia metas interpersonales o sociales que sean culturalmente aceptadas". (Ladd y Mize, citados por Hidalgo y Nureya, 1999).

Se logró identificar las características y estilos propios del liderazgo en los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga para el desarrollo de habilidades sociales.

Se logró establecer que las habilidades comunicativas, son necesarias para conocer el perfil del liderazgo de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga para el desarrollo de habilidades sociales.

Se logró determinar que la capacidad de resolución de conflictos y de orientación de servicio, en el grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, no es muy asertivo en ciertas ocasiones, pero los jóvenes buscan la forma de resolver dichos conflictos y/o episodios de entropía creciendo en el desarrollo de habilidades sociales y con el deseo de iniciar una formación de liderazgo.

Se logró establecer un proceso de formación en el liderazgo como habilidad social haciendo énfasis en las habilidades comunicativas, resolución pacífica del conflicto, empatía, servicio a la comunidad como estrategia para fortalecer y acrecentar el liderazgo en los jóvenes.

Dificultades en la investigación

- Los jóvenes tienen una serie de actividades, que en ocasiones impedían el encuentro para realizar de forma secuencial esta investigación.
- Los horarios que disponía el equipo psicosocial, en ocasiones, no coincidían con el horario de los jóvenes y de las familias cuando se realizaron las visitas domiciliarias
- Existe una variedad de encuestas de liderazgo juvenil, pero no todas satisfacen el fin de la investigación, por ello la adaptación se dificultó. El hecho que hubiera un rango amplio de edad, aportó a esta dificultad.

Paradigma pedagógico

En el proceso de ejecución de la propuesta para Fortalecer el liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, y poder diseñar esta propuesta se necesitó un paradigma que fue guía de intervención; es así que se citó a Thomas S.Kuhn, 2014, quien ilustra diciendo que un paradigma es “una constelación global de convicciones, valores y comportamientos compartidos por los miembros de una determinada comunidad”. Esta constelación se convierte poco a poco en un sistema de creencias o “reglas y reglamentos” (J. Barker, 2013) aceptados como verdaderos, que dirigen el pensamiento y la acción de individuos y grupos a modo de referentes históricos, culturales y sociales.

Un paradigma alcanza su madurez cuando se incorpora en el cerebro de muchas personas o se vuelve un “inconsciente colectivo” en un amplio sector de la población. En resumen: los paradigmas son sistemas de ideas o creencias compartidos por un grupo determinado.

CAPÍTULO III. PROPUESTA

En esta propuesta de fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga. Se tomó como paradigma pedagógico el Modelo constructivista que sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo.

Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario, es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias (Abbott, 1999).

El constructivismo busca auxiliar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la nueva información. Estos procesos ocurren a través de la creación de nuevos aprendizajes y esto deja como consecuencia el levantamiento de nuevas estructuras cognitivas. (Grennon y Brooks, 1999), que permiten enfrentarse a situaciones iguales y/o parecidas en la realidad.

En el proceso se usó la metodología del ver, juzgar, actuar, y celebrar que la larga experiencia educadora que la Iglesia ha generado, por la iniciativa del Cardenal Cardijn para la Juventud Obrera Católica de Bélgica, en la primera mitad del siglo XX, la ya clásica metodología del "ver-juzgar actuar".

En ese orden de ideas los conocimientos aprendidos y asimilados no quedan en ellos como ideas abstractas; sino que los capacitan prácticamente para llevar a la realidad concreta los principios y directivas sociales.

El ver juzgar-actuar surgió como una metodología para la acción transformadora de los cristianos en sus diferentes ambientes y para la superación del divorcio que se estaba dando entre

la fe y la vida. La Iglesia Latinoamericana la asumió en la conferencia de obispos en Medellín, cuyos documentos siguen los tres momentos propuestos.

Lo mismo sucedió en la conferencia episcopal latinoamericana en Puebla. En la conferencia de Santo Domingo la reasumió explícitamente para la Pastoral Juvenil (cfr SD 119), y siguiendo la propuesta del Primer Congreso Latinoamericano de Jóvenes de Cochabamba, le incorporó dos nuevos momentos: el "revisar" y el "celebrar". Desde sus inicios, la Pastoral Juvenil Latinoamericana reconoció en ella la metodología que mejor respondía a las condiciones, exigencias y retos de sus opciones pedagógicas, y la incorporo creativamente. A medida que la fue poniendo en práctica en diversidad de grupos, situaciones y momentos históricos, fueron apareciendo variantes, adaptaciones, inclusiones, enriquecimientos de todo tipo, hasta llegar al momento actual en que es posible reconocer.

Muchos métodos que han surgido directamente de ella y que articulan en pasos concretos, para el nuestro objetivo tomaremos los pasos de VER-JUZGAR-ACTUAR-CELEBRAR-EVALUAR(pastoraldejuventud.files.wordpress.com/2008/09/la_metodologia.pdf)

VER: Es el momento de toma de conciencia de la realidad. Es partir de los hechos concretos de la vida cotidiana para no caer en suposiciones ni abstracciones y buscar sus causas, los conflictos presentes que generan y las consecuencias que se pueden prever para el futuro. En esta parte del proceso se realizarán unas actividades lúdicas que permite identificar la realidad que presentan los jóvenes. Sin pretender ser exhaustivos, puede ser útil a veces, utilizar alguno de los instrumentos de conocimiento de la realidad que proponen las ciencias sociales. Hay que tener en cuenta asimismo que ninguna mirada de la realidad es neutra.

JUZGAR: Es el momento de analizar los hechos de la realidad para descubrir lo que está ayudando o impidiendo a las personas alcanzar su liberación integral.

Es el momento de preguntarse y dejar que cuestionen la situación analizada y los presupuestos teóricos que condicionaron la mirada del momento anterior. Juzgar ayuda a tomar conciencia reflexiva de cada uno, a nivel social presente en las estructuras injustas de la sociedad. Juzgar exige un conocimiento cada vez más profundo.

ACTUAR: Es el momento de concretizar en una acción transformadora lo que se ha comprendido acerca de la realidad

El compromiso, el actuar impide que la reflexión quede en lo abstracto. Se debe estar atento para que lo que se proponga realizar no sea fruto de intuiciones momentáneas o decisiones voluntaristas, sino fruto maduro de la reflexión realizada.

El hacer participar a otros, no queda reducido sólo a la esfera de lo personal, sino que procura incidir realmente en la realidad social. Es un proceso lento, y exige mucha paciencia. Ser agente transformador es ser fermento en la masa, es hacer de la propia vida.

Es colaborar activamente en la construcción de la Civilización del Amor.

REVISAR: Es el momento de la evaluación. Es tomar conciencia hoy de lo realizado ayer para mejorar la acción que se realizará mañana. Puesto que la realidad es dinámica, la evaluación enriquece y perfecciona la misma visión de la realidad y, al mismo tiempo, sugiere acciones nuevas más profundas, críticas y realistas.

Se trata de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y la forma de asumir las responsabilidades, de evaluar el proceso, de preguntarse por las consecuencias de las acciones que se están realizando y de encontrar formas para afianzar los logros, superar las dificultades y continuar avanzando.

La evaluación valoriza las conquistas alcanzadas, permite experimentar alegría por el camino recorrido, hace consciente el crecimiento de las personas y pone en común las

experiencias vividas por los jóvenes que compartieron el mismo compromiso. Este es un momento muy importante de la metodología, muchas veces olvidado o dejado de lado. Sin él no se pueden alcanzar los frutos esperados. Sin evaluación, la acción deja de ser transformadora, no se valoran los logros ni se aprende de los errores, no se estimulan nuevas acciones, el grupo se detiene y muere.

CELEBRAR: Es la percepción de conjunto de todo el proceso: el descubrimiento del Dios de la vida en la realidad personal y social.

Marco teórico

En todo este caminar de investigación que se ha llevado, se quiere resaltar un número de habilidades sociales pertinentes, que permitirán al líder desempeñarse de forma íntegra dentro del ambiente que él mismo ocupa, siendo objeto de estudio. Es por ello que junto con las habilidades sociales que se proponen, para el ejercicio de liderazgo, se compartirá los teóricos que nos permitirán fortalecer nuestra propuesta.

Solución de conflictos:

Es necesario, que el líder desarrolle esta habilidad social para poder enfrentar realidades un poco fuertes en el ámbito de la alteridad, en donde enfrentamos al otro por incomprensiones o desavenencias, dejando a un lado la posible solución. Actualmente en Colombia se busca una solución al conflicto armado que por más de 50 años, ha dejado semillas de rencor, odio y porque no, rechazo a un diálogo posible para emprender realmente una sociedad libre de circunstancias que impiden vivir realmente una fraternidad que engrandece nuestra sociedad actual y en beneficio de quienes vendrán a ocupar nuestros lugares. Es por ello, que se propone

en primer lugar, la solución de conflictos, se profundiza primero lo que es el conflicto en sí, alcanzando la comprensión de la solución del mismo.

Según Vinyamata (2007) el conflicto es:

Lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos. (p. 314)

Y (Suarez, 1996, pág. 4), afirma que: “el conflicto como fase de un proceso nace, crece, se desarrolla, es decir se transforma pudiendo desaparecer y/o disolverse, o permanecer relativamente estacionario de no resolverse, también puede crecer llevando a niveles mayores de confrontación a las partes”.

Bajo los teóricos anteriormente mencionados, se dice, que el conflicto distorsiona todo lo relacionado al buen ambiente del ser humano entre sí, propiciando enfrentamientos que no llevan a un desarrollo social, sino por el contrario a estancamientos que impiden un pleno desarrollo de la paz y sana convivencia. No se puede quedar estático, pretendiendo que el conflicto desaparezca por sí mismo, porque ello no es posible, le corresponde al mismo hombre crear la posibilidad de desarrollar la solución a aquello que él mismo ha creado o ha sido partícipe. Esto nos lo afirma Ares (1999) cuando nos dice: “No se puede esperar que el conflicto desaparezca y, menos, instantáneamente la realidad no va a cambiar si no se hace “algo” por cambiarla”. Así que bajo esta habilidad, es el líder el encargado de cooperar con ella, ya que debe asumirla en su vida y a la vez enseñarla como tal, ya que en muchas ocasiones tendrá que enfrentar diversas circunstancias y a través de ellas, mostrar que tiene la habilidad de solucionar conflictos.

Comunicación

Otra habilidad que el líder debe poseer, es la comunicación, siendo esta necesaria, para la trasmisión del mensaje que se debe dar a conocer en su contexto objetivo al auditorio con el que está teniendo vínculo.

Según (Chavetano, 2006) define a la comunicación como “el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social”.

Pero quien emite el mensaje, debe ser consiente que el mismo, debe llegar a su receptor, y para ello, es necesario conocer que dicha comunicación puede ser:

Comunicación Oral:

Acudiendo a Ivancevich (1997, pág. 2) establece que la comunicación oral: “Es aquella comunicación que se produce cuando se emplea la palabra hablada para transmitir un mensaje. Las conversaciones pueden realizarse personalmente cara a cara, por teléfono, por discursos en reuniones, por circuitos cerrados de TV, o a través de una red de computadoras; todo ello facilita una interacción inmediata de doble dirección entre las partes”. Esta comunicación es la más conocida y quizás la más utilizada, aunque también se conoce que existe la comunicación no verbal.

Comunicación No verbal

Esta forma de comunicación, según (Ivancevich, 1997) “es cualquier mensaje deliberado o no deliberado que, a su vez, no es ni oral ni escrito. Ejemplos de esta comunicación tenemos los sonidos inarticulados, movimientos corporales, expresiones faciales, entonación verbal, distancia entre personas, espacio...”

Y según Adler, (2005), nos dice que: “No es correcto hablar de un “acto” de comunicación como si enviar o recibir un mensaje fuera un hecho aislado. Por el contrario, todo hecho de comunicación debe ser analizado como parte del contexto de su comunicación”. De esta forma, se exalta esta habilidad de vital importancia para que el líder pueda tener plena relación con aquellos con quienes comparte labores de guía y orientador, su mensaje debe llegar claro y preciso, propiciando un engranaje con todo aquello que pretende realizar. El mensaje debe llegar a su fin.

Empatía:

Esta habilidad es necesaria desarrollarla, porque el líder requiere de ponerse en el lugar del otro, de entenderlo, de tratar de comprender qué pasa por su mente, para poder guiarle y acompañarle en dicho proceso. La empatía, por consiguiente, es la vivencia del yo ajeno, del otro, donde se puede notar la trascendencia del mismo y así poder asumir tres momentos claves que constituyen la empatía, según Edith Stein: <http://ethosyalante.blogspot.com.co/2010/10/el-problema-de-la-empatia-en-edith.html>

1. La percepción de la situación del otro, su vivencia.
2. La interiorización de la vivencia del otro.
3. El momento en el que percibo la vivencia ajena como propia.

Continúa diciendo Edith Stein:

“la empatía no es una experiencia originaria en cuanto a su contenido, en la medida en que no es propia del sujeto, sino que la vivencia le pertenece a otro y es a él al que concerniría de modo originario y además porque ésta no es un acto donde su objeto se manifiesta de un modo presente y todo acto originario requiere la manifestación de un acto presente. Pero sin embargo, la empatía es una experiencia originaria en la medida en que lo es para el sujeto con el cual empatizo. Incluso es más, la empatía sería la condición necesaria de la propia posibilidad de conocimiento, en la medida

en que sólo a través de ella es posible que yo me reconozca como otro, distinto de los otros, y que es por medio de los otros en los cuales posibilito mi propio conocimiento y puedo percibirme como ellos me perciben”.

Es así, como la empatía se puede entender, como un “vivenciar desde dentro de la vivencia del otro”, no es mi vivencia, pero la enfrento como mía, en la medida que he conocido el yo del otro.

Acudiendo a Davis, (1996 pág. 12), dice al respecto, que “la empatía es un conjunto de constructos que incluyen los procesos de ponerse en el lugar del otro y respuestas tanto afectivas como no afectivas que resultan de esos procesos”. Por tanto, el líder debe ser empático con aquellos que pertenecen a su grupo, recordando que el hombre es un ser abierto, capaz de interactuar con los demás y con su entorno, alcanzando que todos en conjunto puedan sentir junto con los que le rodean.

Orientación al Servicio

Después de este caminar, es necesario exaltar, que todo líder, debe estar siempre presto a servir a los suyos, no es solamente el que guía y acompaña un proceso, sino además, el que está atento a hacer siempre el bien en cada una de las situaciones que se presentan, por ello, este aspecto se hace presente en esta tesis, pretendiendo que el líder debe también ser parte del proceso de enseñanza que se está realizando. En muchas ocasiones pretendemos ser “líderes” pero sin prestar un servicio al respecto, y ello no puede ser, ya que entonces seríamos simplemente acompañantes o tutores de un aprendizaje que se ha transmitido en un momento determinado. Cuando el líder se integra, participa, actúa y a su vez, sirve y ayuda a que los demás puedan prestar su servicio con toda entereza, hemos realizado una gran labor. “Por lo general, utilizamos el término servir para denotar algo que «hace el bien», que beneficia y es útil, que promueve el desarrollo y que mejora el estado o situación de alguien o de algo” (Silíceo,

Angulo, & Silíceo, 2001). El servicio, permite estar siempre atentos al otro, actuar de una forma espontánea, sin esperar nada a cambio, solo es necesario, el querer participar de aquello que poseo, sea habilidad o destreza, cooperando de esta forma con la necesidad que el otro requiere de mi parte.

El servicio me lleva a estar continuamente atento a ayudar a otro, ya que él, es de importancia para mí, es mi hermano, es de mi familia; todo ello bajo la recta intención de querer atender desde el interior a aquel que acude a mi o que a su vez, requiere de mi participación. El líder debe ser un servidor auténtico, de ahí que podamos recordar aquel refrán popular famoso: “Aquel que no sirve para vivir, no vive para servir”.

Colaboración y cooperación

Como otra habilidad social que todo líder debe poseer, es la colaboración y la cooperación, siendo esta técnica de trabajo en equipo la que más se utiliza con frecuencia; sin embargo, no significa que automáticamente se realiza un trabajo colaborativo. La diferencia se encuentra en la importancia que los alumnos dan al proceso de alcanzar resultados en conjunto y de sumar las habilidades individuales para lograr el desarrollo de cada equipo y finalmente de grupo; en un trabajo colaborativo el éxito individual beneficia como grupo, el éxito significa alcanzar las metas juntos, nadie puede quedar atrás. Cada miembro del equipo es importante porque aporta algo valioso, todos reconocen y aplauden el logro individual y el logro colectivo.

El aprendizaje colaborativo no es solo para aprender con otros sino para mejorar las propias habilidades. Los alumnos aprenden juntos pero deben ser capaces de demostrar en forma individual los conocimientos y habilidades que han adquirido, (Senge, 2002)

Para (Bonals, 2000) el trabajo colaborativo permite afianzar habilidades como:

Interdependencia positiva: Donde toman conciencia de que no pueden tener éxito a menos que todos los miembros del equipo aprendan.

Interacción personal: Se refiere a la relación que se establece entre los alumnos con el objetivo a realizar.

Responsabilidad personal: Se refiere a la disposición de los alumnos para aportar sus habilidades y recursos en el desarrollo de una actividad para el aprendizaje personal y el éxito de su equipo.

Habilidades interpersonales: Es el desarrollo de habilidades sociales y se propicia al resolver conflictos en forma positiva, desarrollando una comunicación clara y directa, aceptar al equipo y ser aceptado por sus compañeros, proporcionar apoyo a todos los miembros del grupo y resolver problemas en conjunto.

Procesamiento grupal: Reflexionen en forma meta cognitiva sobre su proceso de aprendizaje, es decir saben cómo aprenden a aprender. (pg.23)

Bajo estas habilidades, el joven se podrá desempeñar como auténtico líder, propiciando en cada uno de los suyos, los mejores espacios y anhelos por continuar en un proceso de formación donde podrá conocer y aprender aún más, respecto al liderazgo y su desempeño, en pro de un ambiente más familiar, más fraterno y en especial, con ideas constructivas y críticas para forjar un entorno agradable y de sana convivencia. Las estrategias grupales que se elaboraron, como propuesta, ayudarán a que los jóvenes se puedan conocer un poco más y a su vez, puedan desarrollar ese liderazgo que en su interior clama vida y acción.

Objetivos de la propuesta

Implementar una estrategia pedagógica de intervención grupal de forma continua con elementos cognitivos - conductuales en los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de de Bucaramanga para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social

Objetivos Específicos

1. Desarrollar estrategias que permitan a los jóvenes tener la oportunidad de fortalecer y empoderar plenamente su liderazgo desde las habilidades sociales en los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.
2. Realizar actividades que conlleven a la formación de jóvenes con criterios sólidos y de firme carácter, cuyo liderazgo se inspire en el bien común.
3. Evaluar el desempeño de las habilidades sociales de los jóvenes integrantes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.

Metas por objetivos

1. Se diseñan las 5 estrategias pedagógicas de corte cognitivo- conductual para el fortalecimiento del liderazgo.
2. Se construyen cinco encuentros grupales estructurados de forma pedagógica para el fortalecimiento del liderazgo.
3. La participación del 95 % de los jóvenes del grupo juvenil de la parroquia en el proceso de intervenciones grupales.
4. Se fortalece el liderazgo como habilidad social en los jóvenes del grupo juvenil de la parroquia.
5. Se evalúa el proceso de intervención, con los jóvenes y la proyección que le dieron a la formación.

Estrategias

Taller Número: 1

Nombre del taller: ¡Dímelo sin hablar!

Tema: La comunicación

Tiempo: 2 horas

Objetivo. Entrenar en la habilidad social de la comunicación enfatizando en la comunicación no verbal como mecanismo para iniciar y mantener una buena y asertiva comunicación a los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social.

Metas

- Se logrará que el/la joven identifique las diferentes formas de comunicarse.
- Se logrará que joven sea capaz de generar diversas formas de comunicarse, a través de la comunicación no verbal.
- Se logrará que el/la joven evalúe sus acciones y actitudes gesticulares en la comunicación no verbal.
- Se logrará que el/la joven tenga la capacidad de comunicarse de forma no verbal como soporte a la comunicación verbal y expresión de sensaciones.

Momento 1: Habilidades Sociales no verbales

Definición

Las habilidades sociales no verbales son los gestos o señales que apoyan al lenguaje verbal para comunicar mejor tus emociones, sentimientos, ideas, opiniones... y ser un hábil conversador.

Comunicación: Consiste en escuchar abiertamente y mandar mensajes claros y convincentes. Las personas dotadas de esta competencia: Saben dar y recibir, captan las señales emocionales y sintonizan con su mensaje. Abordan abiertamente las cuestiones difíciles. Escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen, alientan la comunicación sincera y permanecen abiertos tanto a las buenas noticias como a las malas (Baldoni, 2003).

Seguro que recordarás alguna obra de teatro que hayas visto o leído. Te habrás fijado en los gestos que hacen los personajes, la postura que adoptan, el volumen y el tono de su voz, la facilidad con la que se expresan, su apariencia física, la mirada, la proximidad, el contacto corporal.

Estos aspectos son habilidades necesarias para comunicar los actores la obra que representan, nosotros representamos la vida misma.

Necesitamos habilidades para comunicar nuestras emociones, sentimientos, opiniones...en las conversaciones.

Ser un conversador habilidoso requiere saber utilizar unas señales que llamamos SEÑALES NO VERBALES, que junto con el contenido verbal forman parte de la comunicación necesaria para transmitir adecuadamente nuestras ideas, opiniones, emociones...

Imagínate un actor de teatro intentando comunicar al público su emoción de alegría sin realizar ningún gesto o a una persona enamorada declarándose con la mirada perdida.

¿Has visto alguna vez a un mimo? ¿Cuántas emociones es capaz de comunicarnos solamente con sus gestos? ¿Cuántas cosas nos dice sin hablar? En las conversaciones hace falta algo más que hablar. Se trata de comunicar más cosas haciendo uso de las señales no verbales.

Cuando sonríes, cuando levantas la mano, cuando abres mucho los ojos, cuando miras enfadado, cuando arrugas la frente, cuando tu cara está triste, cuando... comunicas sin palabras.

Las señales no verbales deben adecuarse al mensaje verbal que quieres comunicar.

Subtemas a trabajar:

- La proximidad.
- La apariencia física
- La postura
- La orientación
- Gestos con las manos, brazos pies y piernas
- Contacto físico
- Volumen y tono de la voz.

Ver: Se realiza la presentación de los asistentes, con la condición que no pueden usar las palabras, para ello se dispone que cada uno pasará y tendrá que comunicar:

- ¿Cómo se encuentra?
- ¿Cuál es la comida favorita?
- ¿Cuál son sus hobbies?

Al finalizar esta actividad se socializa, como se sintieron y que fue lo que más le costó trabajo en la presentación.

Actividad lúdica: con anterioridad el tallerista debe preparar una caja de sorpresas con rostros de los iconos de redes sociales (emoticones de Facebook y whatsapp) usando la dinámica del juego de tingo tingo tango, deberá pasar a insertar la mano en la caja y sacar un emoticón y representar y /o imitar ese rostro.

Al terminar esta actividad se socializa el ¿cómo se sintieron y que fue lo que más le costó trabajo y por qué?

Juzgar: En este momento metodológico se distribuye a los jóvenes el siguiente cuadro que pastoral juvenil latinoamericana nos presenta para el desarrollo de habilidades.

Ítem	DESCRIPCIÓN	A	B	C
1	La “postura” mía cuando estoy hablando con alguien... A) Si me da corte, agacho la cabeza un poco y no sé ni donde colocar las manos. B) No me preocupa, actúo con naturalidad. C) Me “pongo” como me da la gana			
2	Cuando alguien me está hablando, yo... A) Le miro poco. B) Le miro a los ojos. C) Miro otras cosas más interesantes.			
3	¿Qué cuál es mi “orientación” cuando participo en una conversación? A) No me he dado cuenta B) Cara a cara, mirando de frente a quien habla. Como debe ser. ¿no? C) De espaldas, de lado, agachado, ... de todas las maneras. Según como me parezca.			
4	A mí eso de la “proximidad” es una cosa que... A) Yo siempre me sitúo lejos de quien habla. B) Si es muy conocido mío pues... me pongo más cerquita en la conversación. C) Qué es eso de la proximidad? Me pongo donde me parece.			
5	¿Qué “pintas” llevas?... A) La mía, no tengo otra. B) Me gusta tener buena “pinta”. C) Bah! Me da igual eso de la auto imagen. ¡Cuánto más horrible vaya, mejor!			
6	¿Y de la “sonrisa”,... qué? A) Me da un poco de corte sonreír. B) Es lo mío C) Sonreír? ¿Para qué?			
7	En las conversaciones, yo... A) Apenas muevo la cabeza para nada. B) Suelo hacer algún gesto con la cabeza. C) Pues no me he dado cuenta de ello. ¿Y para qué quiero darme cuenta?			
8	Hablemos de los gestos con las manos. En las conversaciones, yo... A) Apenas las utilizo. B) Es mi fuerte, les convengo con mis gestos. C) No paro con ellas. Se hace o que yo digo gracias a ellas. Además, las empleo para rascarme bastante y algún corte de manga.			

Ítem	DESCRIPCIÓN	A	B	C
9	Yo tengo la costumbre de... A) Estrecho pocas veces la mano, doy pocas palmaditas en la espalda. Es decir, en las conversaciones rehuyó un poco todo eso. B) Hombre! Pues no está mal algún “aprentujoncito” que otro o similar si la persona con la que hablo es “súper” Ah! Eso sí, si no les conozco, NADA DE NADA. C) Coger la mano, coger el brazo, echar el brazo por encima...			
10	¿Te has dado cuenta de cuál es el volumen de tu voz y de cómo dices las cosas? A) Muy bajito, muy bajito. B) Elevo el volumen cuando quiero convencer a alguien y cambio de tono para distraer al personal. C) Plácido Domingo no es nadie comparado conmigo. ¡Menudo amplificador tengo! ¡Y siempre a tope!			

Después de haber realizado el cuestionario respectivo se invita a los jóvenes que asignen el total de las respuestas según las casillas.

Total A:

Total B:

Total, C:

Luego lo compara con los resultados y definiciones asignadas a continuación:

Si la mayoría de tus respuestas han sido de esta clase... ¡Pobre de ti! Te comerán tus interlocutores por no comentar nada. ¡Más gestos por favor!	TOTAL de A	
Si has elegido muchas “b” estás en buen camino. Tú puedes ser un verdadero comunicador y... a lo mejor una buena actriz o actor de teatro. ¿Por qué no?	TOTAL de B	
Si tus elecciones andan por aquí, te vas a quedar sin interlocutores con quien conversar. Pasas demasiado de las señales no verbales y eso no es bueno para que los demás estén a gusto contigo.	TOTAL de C	

Actuar: Se organizan grupos de trabajo de forma equitativa en donde los jóvenes reflexionaran sobre los puntos asignados. (Se entregará una tarjeta a cada grupo y ellos socializaran al final de la discusión)

1. Te has dado cuenta, que tu postura influye cuando estás hablando con los demás.
¿Cómo?, ¿Cuáles?

2. Una postura asertiva en las conversaciones es: La cara mirando a quien te está hablando. El cuerpo recto.
Si estás participando en la conversación, tus manos apoyan lo que estás diciendo.
¿Te has dado cuenta? ¿Lo pones en práctica?

3. Al dialogar, sitúate cara a cara, no des la espalda a quien te está hablando.
¿Lo sabías? ¿Lo practicas? ¿Por qué lo practicas?

4. Cuanto más próximos estamos de una persona al hablar indica una mayor intimidad. Mantén la distancia en tus conversaciones según la intimidad, la relación y familiaridad que tengas con quien hables.
¿Estás de acuerdo? ¿Lo practicas?

Socialización: Cada grupo nombrar un joven quien socializara las respuestas en plenario, poniendo un ejemplo de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, poniendo a salvedad que habilidad social podría ser y su respuesta positiva. (Pueden hacerlo en socio drama, en pantomima, o similar).

El tallerista, explica a los asistentes que la cara es una parte del cuerpo muy expresiva. Puedes expresar alegría, tristeza... En la conversación, el interlocutor, centra su atención en el rostro de la persona que habla, para esto se organizarán por parejas en donde harán varios gestos como: sonreír, tristeza, enfado. Luego se pide que cada uno le cuente a su compañero una situación, hecho que les haya sucedido que sea de gran impacto.

Al pasar 10 minutos máximo, el tallerista, pedirá a los asistentes que escriban en una hoja, (que se ha entregado previamente) lo que observaron en cuanto a los gestos de su compañero:

GESTO	MOMENTO DEL DIALOGO	SENSACIONES, SENTIMIENTOS, O QUE TRANSMITIÓ

Al finalizar la actividad el tallerista reforzará socializando lo siguiente.

La sonrisa transmite:

- Aceptación de la otra persona o de lo que se está diciendo.
- Amortigua una agresión.
- Suaviza un rechazo.
- Y ¡Comunicas mejor!

Movimientos de cabeza:

- Se notan mucho, aunque dicen poco, pero comunican SÍ y NO con gran facilidad. ¿Qué movimientos de cabeza haces tú mientras conversas?

Se ubican en círculo y a la indicación del tallerista (quien dirá la emoción y/o sentimiento) todos harán el gesto pedido por 1 minutos cada uno.

Representar con gestos faciales todas estas emociones y sentimientos:

- Felicidad
- Enfado
- Pena
- Asco
- Sorpresa
- Tranquilidad
- Aburrimiento
- Susto
- Cariño
- Interés
- Alegría

- Nerviosismo.

Actuar: el tallerista con antelación habrá realizado en un cartel tipo pergamino el siguiente consejo. Se presenta a todos los asistentes y en torno al cartel cada uno firmara como compromiso de inicio de actividades e intervenciones grupales y deseo de aprender.

Por si no lo sabias...

1. Las manos son el segundo elemento más representativo del cuerpo, después de la cara.
2. Hay gestos con las manos que no son recomendables en las relaciones en las relaciones sociales, por ejemplo, rascarse.
3. Las piernas y las manos también hacen gestos aunque nos fijamos menos en ellos.
4. El contacto corporal o físico es también una señal no verbal que se produce en las conversaciones, palmaditas, tocar la espalda, coger por la cintura... Depende de la familiaridad, la intimidad, la confianza que se tenga con el interlocutor.
5. Un mayor volumen de voz se emplea en algunas frases para convencer o remarcar su importancia. Si utilizas siempre el mismo tono la conversación puede resultar aburrida.

Refuerzo pedagógico

Observar una película, un anuncio, una revista... ¿Qué señales no verbales te han llamado más la atención?.

EVALUACIÓN: Se le entrega a cada joven el siguiente formato.

HOJA DE EVALUACIÓN

Encuentro: _____ **nombre del taller: (tema)** _____ **Fecha** _____

1. ¿Qué Actividades hemos hecho hoy?

2. ¿Qué hemos aprendido con ellas?

3. ¿Qué actividad me ha gustado más?

¿Por qué?

4. ¿Qué actividad me ha gustado menos?

¿Por qué?

5. ¿Qué propongo para el próximo encuentro?

Taller Número: 2

Nombre del taller: ¡Cooperación para la acción!

Tema: Cooperación y Colaboración

Tiempo: 2 horas

Objetivo: Entrenar a los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de de Bucaramanga en la habilidad social de colaboración y cooperación, para fortalecer el liderazgo como habilidad social.

Colaboración y cooperación: Es trabajar con los demás en la consecución de objetivos compartidos (comunes). Las personas dotadas de esta competencia: Equilibran el centrarse en la tarea con la atención en relacionarse con los demás. Colaboran y comparten planes, información y recursos. Promueven un clima de amistad y cooperación. Buscan y alientan las oportunidades de colaboración.

Ver: Se inicia el encuentro con el saludo por el tallerista. E invita a los jóvenes a comentar como les fue con el refuerzo voluntario del encuentro anterior; siempre motivando a los jóvenes a comprometerse cada día más con el proceso de formación.

Actividad lúdica: (la cebolla) Se invita a conformar dos o tres grupos según la cantidad de jóvenes uno de los jóvenes de ese grupo se ubica en el centro y los otros jóvenes lo irán abrazando y así sucesivamente hasta conformar con los jóvenes varias capas (asemejando una cebolla). (Eso se hará con cada subgrupo conformado). Una vez que se han conformado los diferentes subgrupos, se escoge un joven por grupo, el cual hará el papel de granjero y su tarea será, retirar, desprender las capas de (jóvenes) que conforman la cebolla hasta dejar el centro y o corazón de la cebolla, (joven primero o el que está en el centro) gana el granjero que logre pelar la cebolla.

Se deja un tiempo prudente y se da por finalizada la actividad, se reflexiona sobre lo vivido y que podemos concluir. Se orienta la reflexión por parte de los jóvenes con las siguientes preguntas.

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué se necesita para mantener las capas de la cebolla unidas?
- ¿Es importante la cooperación y colaboración?

Juzgar: En este espacio se invita a los jóvenes conformados por grupos de 5 personas en donde cada una tendrá unas tareas específicas.

Joven 1: El capitán: es el único que podrá hablar y dará las órdenes

Joven 2: se le vendaran los ojos: es quien construye la torre, no habla.

Joven 3: mano derecha, se sentará al lado derecho y solo usará la mano derecha para ayudar a quien construye la torre. No habla

Joven 4: mano izquierda: se sentar al lado izquierdo de quien construye la torre y solo usara la mano izquierda para ayudar en la construcción de la torre. No habla.

Joven 5: solo será observador, no habla no puede intervenir.

A cada grupo se le entregara una bolsa con 20 pitillos largos, 10 partidos a la mitad y 5 partidos en tercios y un rollo de cinta pequeña.

Se dan las siguientes normas para construir la torre:

- Deben usarse todos los materiales.
- La torre se debe sostener por si sola.
- Se deben cumplir las normas
- Son 10 minutos para la construcción.

Al pasar los 10 minutos se presentan las torres y se empiezan a revisar las normas y su cumplimiento. Se le pregunta a cada joven como se sintió con el rol que le correspondió y socializa al final reforzando con la pregunta:

¿Qué se necesitaba para construir la torre? Se induce la respuesta, cooperación.

Actuar: Cada joven construirá un decálogo de la cooperación en los diferentes contextos en los que se desenvuelven; partiendo que cada acción a escribir es algo que el realizara ejemplo:

1. En el hogar, cooperar con el aseo y orden de la casa es la actitud de un buen líder.
2. En la calle es deber ayudar y cooperar con quien más lo necesite es la actitud de un buen ciudadano.

Se expone en conjunto, invitando al cumplimiento de este decálogo

Evaluar:

HOJA DE EVALUACIÓN

Encuentro: _____ **Nombre del taller: (tema)** _____ **Fecha:** _____

- ¿Qué Actividades hemos hecho hoy?

- **¿Qué hemos aprendido con ellas?**

- **¿Qué actividad me ha gustado más?:**

¿Por qué?

- **¿Qué actividad me ha gustado menos?:**

¿Por qué?

¿Qué propongo para la próxima sesión?

Taller Número: 3

Nombre del taller: ¡Sirviendo... endo y ayudando... ando!

Tema: Orientación hacia el servicio

Tiempo: 2 horas

Objetivo: Entrenar en la habilidad social de la comunicación enfatizando en la comunicación no verbal como mecanismo para iniciar y mantener una buena y asertiva comunicación a los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de de Bucaramanga para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social.

Orientación hacia el servicio: Es anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes. Las personas dotadas de esta competencia: Comprenden las necesidades de sus clientes y tratan de satisfacerlas con sus productos y sus servicios. Buscan el modo de aumentar la satisfacción y la fidelidad de sus clientes. Brindan desinteresadamente la ayuda necesaria. Asumen el punto de vista de sus clientes, actuando como una especie de asesores en quienes se puede confiar. (Hunter, 2005).

Ver: En este espacio se realiza el saludo a los jóvenes recordando el encuentro anterior y el refuerzo pedagógico si lo hay. Si no lo hay; revisar que han puesto en práctica de lo aprendido y cuáles han sido los resultados obtenidos.

Actividad lúdica: Se ubican los jóvenes en círculo y se toma un balón que se pondrá en medio de las piernas de uno de los jóvenes; el joven que tenga el balón deberá contar una

anécdota que haya vivido en la semana o en el último mes o contar un chiste, o una adivinanza, y sin dejar caer el balón, ni usar las manos deberá pasar el balón y dejarlo en medio de las piernas del compañero que está al lado. Por cada vez que dejen caer el balón el grupo paga penitencia.

Al finalizar se reflexiona sobre la necesidad de apoyar y adelantarnos a servir al compañero que estaba con el balón para que pudiera pasar el balón.

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué se necesitaba para realizar con efectividad la actividad?
- ¿Es necesario estar prestos a servir?

Se socializa con ellos y que cada uno defina que es el servicio y el compromiso para ellos.

Juzgar: En este espacio se le entrega a cada joven una lectura y se pide que se dispersen para realizar la lectura y poder dar respuesta a las preguntas que aparecen al final

EL HOMBRE QUE PLANTABA ÁRBOLES

Jean Giono escribió hace tiempo un magnífico relato sobre un curioso personaje que conoció en 1913 en un abandonado y desértico rincón de la Provenza. Se trataba de un pastor de 55 años llamado Elzéard Bouffier. Vivía en un lugar donde toda la tierra aparecía estéril y reseca. A su alrededor se extendía un paraje desolado donde vivían algunas familias bajo un riguroso clima, en medio de la pobreza y de los conflictos provocados por el continuo deseo de escapar de allí.

Aquel hombre se había propuesto regenerar aquella tierra yerma. Y quería hacerlo por un sistema sencillo y a la vez sorprendente: plantar árboles, todos los que pudiera. Había sembrado

ya 100.000, de los que habían germinado unos 20.000. De esos, esperaba perder la mitad a causa de los roedores y el mal clima, pero aun así quedarían 10.000 robles donde antes no había nada.

Diez años después de aquel primer encuentro, aquellos robles eran más altos que un hombre y formaban un bosque de once kilómetros de largo por tres de ancho. Aquel perseverante y concienzudo pastor había proseguido su plan con otras especies vegetales, y así lo confirmaban las hayas, que se encontraban esparcidas tan lejos como la vista podía abarcar. También había plantado abedules en todos los valles donde encontró suficiente humedad. La transformación había sido tan gradual, que había llegado a ser parte del conjunto sin provocar mayor asombro. Algunos cazadores que subían hasta aquel lugar lo habían notado, pero lo atribuían a algún capricho de la naturaleza.

En 1935, las lomas estaban cubiertas con árboles de más de siete metros de altura. Cuando aquel hombre falleció, en 1947, había vivido 89 años y realmente esos parajes habían cambiado mucho. Todo era distinto, incluso el aire. En vez de los vientos secos y ásperos, soplaba una suave brisa cargada de aromas del bosque. Se habían restaurado las casas. Había matrimonios jóvenes. Aquel lugar se había convertido en un sitio donde era agradable vivir. En las faldas de las montañas había campos de cebada y centeno. Al fondo del angosto valle, las praderas comenzaban a reverdecer. En lugar de las ruinas ahora se extendían campos esmeradamente cuidados. La gente de las tierras bajas, donde el suelo es caro, se había instalado allí, trayendo juventud, movimiento y espíritu de aventura.

"Cuando pienso –concluía el escritor francés– que un hombre solo, armado únicamente con sus recursos físicos y espirituales, fue capaz de hacer brotar esta tierra de Canáan en el desierto, me convenzo de que, a pesar de todo, la humanidad es admirable; y cuando valoro la inagotable grandeza de espíritu y la benevolente tenacidad que implicó obtener este resultado,

me lleno de inmenso respeto hacia ese campesino viejo e iletrado, que fue capaz de realizar un trabajo digno de Dios".

Un hombre planta árboles y toda una región cambia. Todos conocemos personas como este hombre, que pasan inadvertidas pero que allá donde están, las cosas tienden a mejorar. Su presencia infunde optimismo y ganas de trabajar. Se sobreponen a contratiempos y dificultades que a otros los desalientan. Poseen una rebeldía constructiva, y sus pequeños o grandes esfuerzos hacen rectificar el rumbo de las vidas de los hombres.

Como ha escrito Alejandro Llano, hay cosas que no tienen arreglo, y nos cuesta aceptarlas. Y hay otras que sí que tienen arreglo, pero nos hemos convencido de que no lo tienen. Por eso, una de las razones por las que nos cuesta tanto cambiar las cosas que no van bien es porque creemos que no podemos cambiarlas.

Es preciso tener fe en que el hombre puede transformarse y cambiar, tanto él mismo como el entorno que le rodea. Cada uno debe sembrar con constancia lo que él pueda aportar: su buen humor, su paciencia, su laboriosidad, su capacidad de escuchar y de querer. Podrá parecer poca cosa, pero son elementos que acaban por hacer fértiles los terrenos más áridos.

Responder y luego se socializa con todo el grupo:

- 1.- ¿Es necesario creer en los demás? ¿Por qué?
 - 2.- ¿Debemos comprometernos ante la vida? ¿Por qué?
 - 3.- ¿Has tomado alguna decisión en tu vida que te haya comprometido a servir en algo importante? ¿Por qué?
 - 4.- ¿Que te plantearías ahora como meta para comprometerte ante la vida y ante Dios?
 - 5.- ¿Qué es lo que te impide tomar una decisión de compromiso y servicio ante la vida?
- Si fuese el caso. Explica ¿por qué?

Evaluar:

HOJA DE EVALUACIÓN

Encuentro: _____ Nombre del taller: (tema) _____ Fecha: _____

- ¿Qué Actividades hemos hecho hoy?

- ¿Qué hemos aprendido con ellas?

- ¿Qué actividad me ha gustado más?:

¿Por qué?

- ¿Qué actividad me ha gustado menos?:

¿Por qué?

¿Qué propongo para la próxima sesión?

Taller Número: 4

Nombre del taller: ¡¡¡1-2-3 todo bien!!!

Tema: Resolución pacífica de conflictos

Tiempo: 2 horas

Contextualización: Se entiende esta habilidad como una capacidad compleja que podríamos denominar “Solución de problemas interpersonales” y que estaría a su vez compuesta de otras habilidades más básicas como:

- Controlar el impulso inicial (p. Ej. emitir una conducta agresiva)
- Identificar y definir el problema.
- Buscar alternativas de solución (pensamiento alternativo).
- Anticipar consecuencias para cada solución prevista.
- Elegir una solución.
- Poner en práctica y probar la solución elegida (pensamiento medios-fines o planificador)
- Evaluar los resultados obtenidos.

Podremos aportar que es un proceso por el que uno mismo llega a resolver situaciones conflictivas con otras personas. Este proceso comprende: identificar el conflicto o problema, buscar muchas soluciones, anticipar las consecuencias de esas soluciones, elegir una solución y acabar poniendo en práctica la solución elegida”. Se puede a su vez definir brevemente cada una de estas habilidades:

- Identificar un problema interpersonal: reconocer que existe una situación conflictiva con otras personas y describir y especificar exactamente porque esa situación nos plantea un conflicto o problema.
- Buscar soluciones: generar y producir todas las alternativas posibles de solución al problema interpersonal que se tiene planteado.
- Anticipar consecuencias: prever las consecuencias de nuestros actos y de los actos de los demás y tenerlas en cuenta antes de actuar.
- Elegir una solución: valorar cada alternativa de solución prevista y determinar qué solución se pone en práctica.
- Probar la solución: planificar la puesta en práctica de la solución, es decir, planificar paso a paso cómo se va a llevar a cabo la solución, qué se va a hacer, qué medios se van a utilizar, qué obstáculos pueden aparecer y cómo se pueden superar.

En las relaciones con los demás se producen conflictos: LIOS, ENFRENTAMIENTOS, CRÍTICAS, AMENAZAS, DESACUERDOS, ETC... , Que si no se solucionan pueden llegar a convertirse en verdaderas pesadillas y en grandes problemas. Resolverlos requiere practicar, PENSAR, ESTAR TRANQUILOS, ACTUAR.

Objetivo: Identificar las diferentes problemáticas que se pueden presentar y las posibles soluciones pacíficas de los mismos.

Itinerario metodológico:

Ver: En este paso metodológico se realizaran las siguientes actividades.

- Saludo: El animador dará un saludo cordial a todos los asistentes, presentándose.
- Presentación: Cada uno de los jóvenes se presentara de forma dinámica, para eso se usara el juego de tingo, tingo tango, en donde el joven que le corresponde el tango, y quede con

la pelota, se pondrá de pies y se presentara diciendo: (el nombre, lo que más le gusta, lo que menos le gusta, que es lo más fácil de hacer a la hora de ver o estar en un problema, si le ha tocado solucionar alguno y como lo soluciono.

- **Actividad lúdica:** se realizara la dinámica del nudo, en la cual los jóvenes ubicados en círculo se tomará con la mano derecha con quien está al frente y con la izquierda con algún otro joven seleccionado al azar o con el joven que está al lado. Seguido de ello cuando todos los jóvenes estén tomados de las manos, se les pide que deben desenredar el nudo que ha quedado y que la condición es que no se pueden soltar de la mano.

Al finalizar quedara un círculo o una aproximación al mismo, la idea está en observar la entropía que se genera en la actividad y como lo solucionan.

Juzgar: En este paso se realizaran las acciones propias de revisar las acciones propias, se le entrega a cada joven una hoja pequeña a forma de tarjeta, los siguientes pasos metodológicos.

Pasos metodológicos para la resolución pacífica de conflictos

1. Decir en que consiste el problema.
2. Decide si quieres que te ayuden.
3. Piensa en las distintas personas que podrían ayudarte y escoge a una.
4. Cuenta el problema a la otra persona y pídele ayuda.

Actividad lúdica de refuerzo

El tallerista pondrá una música instrumental y le pide a los jóvenes que se pongan de pie en el salón, caminaran asimilando que están en un bosque mientras suena la música y al parar la música ellos tomaran de las manos al compañero que tengan más cerca, le pedirá que ayude a

solucionar un problema con otro compañero. Al finalizar esta actividad se socializa a través de las siguientes preguntas.

- a. Comprueba que tu compañero sigue los pasos.
- b. Indica si se han seguido los pasos.
- c. Realiza un comentario del proceso.

Actividad de refuerzo II

Se entrega a cada joven el cuestionario que propone pastoral juvenil latinoamericana para estas situaciones con el fin de:

- Averiguar cuáles tu estilo de solucionar problemas.
- Conocer los diferentes problemas con que se enfrenta la gente como tú.
- Resolver conflictos siguiendo unos pasos o normas.
- Observar a la gente como resuelve los problemas sin violencia, con ASERTIVIDAD.

Hacerte preguntas a ti mismo (a) para encontrar la mejor solución.

N°	DESCRIPCIÓN	A	B	C
1	Alguien se mete contigo y tú... A) Se lo permito, él me puede. B) Me defiendo con la palabra (hablando claro) C) Tengo los puños preparados para...			
2	Una compañera te insiste para que le acompañes mañana a comprar. A ti te fastidia bastante porque quieres preparar bien un trabajo. Lo que haces es que... A) Bueno, iré. B) Si lo que realmente me interesa es acabar mi trabajo, pues... lo acabaré. Se lo diré con educación (aunque me dé un poco de...). C) Si digo que no es que no.			
3	Tu hermano te ha echado la culpa de no haber puesto la mesa y realmente no ha sido así. No has podido hacerlo por otros motivos. Quizás te riñan. A) Me aguantaré, es mi hermano pequeño. B) Dejaré bien claros los motivos por los que no he podido colaborar. C) Cuando pille a mi hermano se va a enterar.			

4	Tu grupo de amigos discute sobre cualquier tema, todos quieren tener razón. A) Que lo solucionen ellos. B) Podría hacer yo de moderador del lío. C) Yo grito más que ellos y lo solucionaré.			
5	Después de haberle gastado una broma pesada a un amigo, tú... A) Yo no he sido. b) Lo mejor sería disculparme, pedirle perdón. C) Esperaré a la próxima. Me encantan las bromas y si son pesadas, mejor.			
6	En resumen, tú, cuando tienes que solucionar un problema de relación con los demás... A) Me cuesta un montón, al final no soluciono nada. B) A veces me cuesta, pero intento solucionarlo. C) Yo no tengo problemas, los problemas son ellos.			

TOTAL de.....

Resultados

- Si la mayoría de respuesta son A: Debes animarte a solucionar problemas, en lo posible debe solicitar ayuda para la resolución asertiva de los problemas.
- Si la mayoría es B: vas por buen camino. Puedes convertirte en un experto “solucionador de problemas” hacemos la invitación a seguir capacitándose en la resolución pacífica de conflictos.
- Si la mayoría es C: debe reflexionar sobre la solución de los conflictos y es necesario empezar a observar con más detalles, el hecho que como sujeto no vea los problemas no quiere decir que no existan.

Actuar: Se organizan los jóvenes por grupos en donde van a compartir los resultados y lo reflexionado en el test. Y luego se les presenta (entrega) el siguiente caso para ser analizado por cada grupo y luego socializado.



La madre de Carlos, ya está cansada de que su hijo no le haga caso. La habitación está totalmente desordenada. Acaba de decirle que no va a salir de casa porque, ya se lo había avisado los días anteriores. Juan había quedado con sus amigos para ir a cine.

RESPONDER A ESTAS PREGUNTAS TE AYUDARÁ A RESOLVER EL PROBLEMA.

1. -¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

2.-PENSAR VARIAS SOLUCIONES. (Discutirlas en el grupo de trabajo)

Luego se le entrega la siguiente tarjeta a cada grupo. En donde hay diferentes posibles soluciones y reflexionaran en discusión

- ✓ Carlos podría decirle a su madre que... promete arreglar la habitación desde hoy.
 - ✓ Explicará a sus amigos que lo tenía bien merecido y se quedará SIN SALIR.
 - ✓ Está dispuesto a firmar un contrato con su madre comprometiéndose a que en lo sucesivo va a tener su habitación arreglada... pero implorará y rogará hasta QUE SU MADRE LE LEVANTE EL CASTIGO.
 - ✓ Se pondrá rápidamente a ordenar su habitación y así convencerá a su madre para que le deje salir.
 - ✓ Llamar a los amigos para que convezan a su madre.
- Crea una posible solución

3. PRONOSTICAR POSIBLES CONSECUENCIAS. Se entrega a cada uno de los jóvenes una hoja con la siguiente información con el fin que ellos proyecten las posibles consecuencia y así logran fortalecer su habilidad para la solución asertiva en los conflictos.

Si Carlos pone en práctica la solución a), lo que podría ocurrir es que:

Si pone en práctica la solución b) lo que ocurrirá es que

Al finalizar se le pide a cada joven que elija una posible solución y escribe sus posibles consecuencias.

SOLUCIÓN ELEGIDA:

CONSECUENCIAS

TOMAR UNA DECISIÓN

Entre todos los asistentes se escoge una solución, la más asertiva, después de haberlas escuchado todas las propuestas de los jóvenes:

¿QUÉ SOLUCIÓN SERÍA LA MEJOR DE TODAS?

Entre todos en un cartel escribir la solución. Y presentarla.

Refuerzo voluntario: Observa en alguna película de tu interés si se producen situaciones conflictivas que se resuelvan con Habilidades Sociales adecuadas.

HOJA DE EVALUACIÓN

Encuentro: _____ Nombre del taller: (tema) _____ Fecha: _____

- ¿Qué Actividades hemos hecho hoy?

- ¿Qué hemos aprendido con ellas?

- ¿Qué actividad me ha gustado más?:

¿Por qué?

- ¿Qué actividad me ha gustado menos?:

¿Por qué?

¿Qué propongo para la próxima sesión?

Taller Número: 5

Nombre del taller: ¡En los zapatos de mi hermano!

Tema: Empatía

Tiempo: 2 horas

Objetivo: Entrenar a los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de de Bucaramanga en la habilidad social de la empatía, para fortalecer el liderazgo como habilidad social.

La empatía: Es la que se reconoce más fácilmente. Todos hemos sentido la empatía de un profesor o de un amigo perceptivo; todos hemos padecido su ausencia en un mentor o un jefe insensible. De ahí, que para Goleman (2004), la empatía sea un ingrediente del liderazgo particularmente importante por al menos tres razones: el creciente uso de equipos de trabajo, el rápido ritmo de la globalización y la necesidad de retener el talento.

Ver: Se inicia la actividad con el saludo. A través de la siguiente actividad.

Actividad lúdica: Se ubican dos círculos uno externo y uno interno, ambos con el mismo número de personas. Se les invita a recordar las canciones se rondas que se saben (ejemplo la ronda de los policías: “esta es la ronda de los policías y el que se ría se va al cuartel”, firmes) mientras la cantan deben ir girando el círculo interno a la derecha y el externo a la izquierda, al finalizar la canción deberán parar y los jóvenes que están en el círculo del centro darán media vuelta y toman al compañero que ha quedado frente a ellos, y harán lo siguiente.

- Dígale al compañero del frente, buen día/tarde/noche. Bienvenido y le brinda un abrazo.

Volverán a los círculos y harán de nuevo la ronda junto con el canto. Al finaliza deberán nuevamente tomar al compañero que quedo en frente.

- Salúdalo, bríndale un abrazo, y pregúntale como le ha ido.

Vuelven al círculo repiten el mismo sistema y el tallerista debe ir incluyendo preguntas y acciones para compartir con el compañero.

Juzgar: En este espacio los jóvenes van a quitarse los zapatos y dejarlos frente a ellos, luego se pide que den un paso al costado y que intenten ponerse los zapatos que hay frente cada uno (que obvio serán los del compañero) se les pide que caminen busquen dos amigos los salude, cuando el tallerista diga “alto” deben ubicarse en el lugar más cercano al círculo. Y salir de esos zapatos dar un paso al costado y tomar otros zapatos.

Se repite la misma actividad por varios minutos.

Luego se pide socializar:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿es difícil ponerse los zapatos de los demás?
- ¿Cuál fue el zapato más cómodo?
- ¿Cuál fue el zapato más incómodo?
- ¿Qué significa la expresión ponerse en los zapatos del otro?

Actuar: Se ubican a la vista de todos, tres urnas con las siguientes etiquetas (cada una):

Me gustaría superar...

Me arrepiento de...

Un problema mío es...

Consiste en terminar las frases en las tarjetas sin firmar, que se depositarán en las urnas correspondientes. Se pueden escribir todas las tarjetas que se desee.

Una vez hayan depositado todas las tarjetas, se procede al escrutinio, consiste en leer las tarjetas de cada una y comentarlas en grupo, entre todos, aportando soluciones, dando consejos...

HOJA DE EVALUACIÓN

Encuentro: _____ Nombre del taller: (tema) _____ Fecha: _____

- ¿Qué Actividades hemos hecho hoy?

- ¿Qué hemos aprendido con ellas?

- ¿Qué actividad me ha gustado más?

¿Por qué?

- ¿Qué actividad me ha gustado menos?

¿Por qué?

¿Qué propongo para la próxima sesión?

RESULTADOS ESPERADOS

- Se espera que la estrategia de intervención logre en los jóvenes una comunicación asertiva desde lo no verbal y lo verbal.
- Se espera que los jóvenes al finalizar los encuentros logren ser agentes o líderes mediadores en situaciones de conflicto.

- Se espera que los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga, manejen la empatía y la cooperación de forma asertiva en sus ambientes, siendo transformadores de la realidad en el ejercicio del liderazgo.
- Se espera que al finalizar las estrategias de intervención grupal, los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, han fortalecido el liderazgo como habilidad social y lo han puesto al servicio de su comunidad y entornos (familiar, educativo y social)

Conclusiones

- Existe un bajo nivel de ejercicio de liderazgo en los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga.
- La familia es un factor influyente en los pre-saberes de los jóvenes, convirtiéndose en el primer sistema que moldea la conducta del objeto de estudio.
- La estrategia pedagógica de intervención grupal es asertiva para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social, porque está construida de acuerdo a las necesidades del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.
- Se debe continuar con las estrategias para seguir fortaleciendo el liderazgo de los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga.
- Se hace necesario implementar con los líderes de los grupos juveniles de la Arquidiócesis de Bucaramanga, la estrategia de intervención grupal propuesta para el fortalecimiento del liderazgo en cada uno de los jóvenes.

Recomendaciones

- El grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, debe organizarse de acuerdo al rango de edades para facilitar los procesos de intervención.
- Se sugiere implementar más estrategias de intervención grupal para el fortalecimiento de otras habilidades sociales, en los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga.
- Se sugiere poder vincular a las familias al proceso de fortalecimiento del liderazgo como habilidad social de los jóvenes de una Parroquia de Bucaramanga.

Referencias Bibliográficas

- Adaptado de MEDINA, J. Diálogos semanales con Jesús. Libro 3 (Ciclo B). 2008. Editorial Verbo Divino. Estella, España. Págs. 184-185.
- Adler, R. (2005). *Comunicación Organizacional Principios y Prácticas para negocios y Profesiones*. California: Graw Hill.
- Alberich Nistal, T. (2006): "La Agenda 21 de la Cultura. Un instrumento para el desarrollo" Extensión Universitaria. Universidad Jaume I. Castellón. España.
- Alcaldía de Bucaramanga. (14 de Diciembre de 2015). <http://www.bucaramanga.gov.co>. Recuperado el 14 de Diciembre de 2015, de <http://www.bucaramanga.gov.co>: 1
- Ares, A. (1999). *Formas y resolución de conflictos. Práctica de psicología de los grupos*. Madrid: Piramide.
- Baldoni, J. (2003). Los secretos de comunicación de los grandes líderes. Disponible en elmayorportaldegerencia.com.
- Bennis, W. (2012). La construcción de organizaciones de aprendizaje a través del liderazgo. Universidad & empresa. Revistas urosario.edu.co.
- Bourgeois, E., & Nizet, J. (1995). *Pression et légitimation. Une approche constructiviste du*. Paris: P.U.F.
- Caballo, V. (1993). Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales. Editorial Siglo XXI. Madrid. España
- Carnoy, M. (2008). *Mejorando la calidad y la equidad de la educación en América Latina*. Recuperado el 17 de septiembre de 2010 de: <http://www.ceppe.cl/recursos/presentaciones>.

- Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. Universidad de Murcia. Anales de psicología. Vol. 22. Nº. 1.
- Castro, Nader & Casullo. (2004). Evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Revista de Psicología. Vol. 22, Nº. 1.
- Chavetano, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Costa, M. y López, E. (1996). Las habilidades básicas para dirigir organizaciones y equipos. En M. Costa y E. López (Eds.). *Los secretos de la dirección* (pp. 177-251). Madrid: Pirámide
- Covey, S. R. (2003). *Los 7 hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- DANE. (11 de Julio de 1994). <https://www.dane.gov.co/>. Recuperado el 14 de Diciembre de 2015, de <https://www.dane.gov.co/>: https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf
- Fernández y Carrobles (1981). *Habilidades sociales. Materias optativas obligatorias en el desarrollo profesional*. Navarra. Departamento de educación, cultura, deporte y juventud. Pamplona. España.
- Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? Disponible en spizzapgestion.com.ar.
- Hidalgo C. & Nureta A: (1999). *Comunicación interpersonal. Programa de entrenamiento de habilidades sociales*. Santiago de Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile. Tercera edición.
- Hunter, J. (2005). *La paradoja*. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/18337436/La-Paradoja-James-Hunter-Libro>.
- IBLIOGRAPHY Bonals, J. (2000). *El trabajo en pequeños grupos en el aula*. Barcelona : Grao
- Ivancevich, J. (1997). *Gestión, calidad y competitividad*. Madrid: McGraw-Hill.

- Llanos, C. (2006). Efectos de un programa de entrenamiento en habilidades sociales. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada
- Marín, M. y León, J.M. (2001). Entrenamiento en habilidades sociales: un método de enseñanza-aprendizaje para desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal. *Psicothema*, 13(2), 247-251.
- Maya, V., & Elizabeth, M. (2014). Juventud y planes de vida: una mirada desde la ética narrativa.
- Mogollón, A. (2006). Calidad y enfoques de la supervisión. *Revista Ciencias de la Educación*, 1 (23), 29-46
- Nanus, B. (1994). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: Los vértices de un triángulo equilátero. Universidad de Granada. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*. Vol. 11. Nº 3. (2007)
- Plancarte, F. (2009). Liderazgo dentro del comportamiento organizacional. Pág. 39. Disponible en <http://geopolis.com>
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina: escuelas que aprenden*. Bogota: Norma
- Silíceo, A., Angulo, B., & Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don del servicio*. Mexico D.F.: McGRAWHILL/INTERAMERICANA.
- Suarez, M. (1996). *Mediación: Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós.
- Vinyamata, E. (2007). *curso de resolución de conflictos*. Barcelona : Ariel
- Yarce, J. (2013) ¿Qué es el liderazgo? Recuperado del sitio: [http://www. Liderazgo.org.co](http://www.Liderazgo.org.co).

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Encuesta de validación por criterio de expertos

Estimado/a Señor(a) **CARMEN LUZ CELY LÓPEZ**, con cédula N° 41.437.082 le agradezco de antemano su valiosa colaboración en el proceso de validación de criterio de expertos para el **“FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMO HABILIDAD SOCIAL PARA EL GRUPO JUVENIL DE UNA PARROQUIA DE LA ARQUIDIÓCESIS DE BUCARAMANGA”**, trabajo que se ha planteado como resultado de investigación de la Maestría en Educación, y así concluir la Tesis de grado.

1. En esta primera parte de la encuesta por favor complete la información solicitada.

NOMBRE: *Carmen Luz Cely López*

PROFESIÓN: Antropóloga. Mg.

INSTITUCIÓN EN QUE LABORA: *Universidad Cooperativa de Colombia - Bucaramanga*

AÑOS DE EXPERIENCIA: 36

AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 36

GRADO CERTIFICADO: *Post -Grado*

GRADO ACADÉMICO: Magister

2. Evalúe los siguientes componentes, de la tesis: **“FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMO HABILIDAD SOCIAL PARA EL GRUPO JUVENIL DE UNA PARROQUIA DE LA ARQUIDIÓCESIS DE BUCARAMANGA”**, teniendo en cuenta los aspectos planteados y las escalas respectivas de valoración. Marque con una X.

CRITERIOS	MUY ADECUADO	BASTANTE ADECUADO	ADECUADO	POCO ADECUADO	NO ADECUADO
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	X				
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	X				
CONCEPTUALIZACIÓN	X				
CONTEXTO SOCIOCULTURAL	X				
INTERVENCIONES GRUPALES	X				
EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	X				

SUGERENCIAS: Ninguna Todo muy bien.

FECHA: Julio 19 de 2016

FIRMA: Carmen Luz Cely López