

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LOS JÓVENES DE LA EDUCACIÓN
BÁSICA SECUNDARIA DE LA JORNADA DIURNA EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL



MARTHA PATRICIA PEÑA DIAZ
JOSÉ ECHENIQUE ORTIZ

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA "UNAD"
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA
CEAD - YOPAL

2005

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LOS JÓVENES DE LA EDUCACIÓN
BÁSICA SECUNDARIA EN LA JORNADA DIURNA DEL INSTITUTO
EDUCATIVO BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL



MARTHA PATRICIA PEÑA DIAZ
JOSÉ ECHENIQUE ORTIZ

(Trabajo de grado)

Gloria Helena Ríos Romero
Jurado de Investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA "UNAD"
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA
CEAD - YOPAL

2005

Nota de aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Yopal, Junio 22 de 2005.

DEDICATORIA

A Dios, porque me ha dado la posibilidad de nacer,
crecer y sentir como un ser social.

A mi familia; en especial a Hernán, mi padre;
por su apoyo incondicional.

A Kevin y Karla, mis hijos; junto con Carlos,
por la paciencia y el amor que nos une

MARTHA PATRICIA PEÑA DÍAZ

A mi abuela Adelina y mi madre Maria por su inmarcesible liderazgo,
gracias al cual pude aprehender del mundo nuevas realidades,
para compartir con nueve almas mas;
y sin el cual las situaciones duras de la vida
me hubiesen mantenido con la quijada al pecho.

A Juan Pablo, para quien su sorprendente ubicuidad juvenil,
parecía no tener fin y la cual inspiro en parte,
mi deseo de imbuirme en los apasionantes sendas de la psicología.

JOSE ECHENIQUE ORTIZ

AGRADECIMIENTOS

A la Doctora Adriana Sánchez, por su colaboración incondicional, tanto como Psicorientadora del Plantel educativo, como por su constante consejo como docente y amiga.

A los docentes de la Jornada A de la Institución Braulio González, de los grados que hicieron parte de la intervención en estos dos últimos años, por la disposición, la paciencia y la colaboración a esta investigación.

A los jóvenes estudiantes, por el interés y entusiasmo que manifestaron a lo largo de todo el proceso investigativo.

Y especialmente agradecemos a la Doctora Julieta Palacio, por el constante interés formador, reflejado en nuestra investigación.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	23
PALABRAS CLAVES	23
ABSTRAC	24
INTRODUCCIÓN	25
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	26
1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	26
1.2. ANTECEDENTES	27
1.3. DESCRIPCIÓN	27
1.4. PLANTEAMIENTO.	29
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	30
3. JUSTIFICACIÓN.	30
4. OBJETIVOS.	33
4.1. GENERAL.	33

4.2. ESPECÍFICOS.	33
5. MARCO REFERENCIAL.	34
5.1. SITUACIONAL.	34
5.2. TEÓRICO CONCEPTUAL.	41
5.3. LEGAL.	72
6. DISEÑO METODOLOGICO.	74
6.1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.	74
6.2. METODOLOGÍA.	75
6.3. POBLACIÓN.	76
6.4. MUESTRA.	76
6.5. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN.	76
6.6. PROCEDIMIENTO.	77
6.7. CRONOGRAMA	79
7. INTERVENCIÓN.	80
8. RESULTADOS.	81

8.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.	81
8.2. ANÁLISIS CUALITATIVO.	98
9. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	99
10. CONCLUSIONES.	106
11. RECOMENDACIONES.	108
BIBLIOGRAFÍA.	111
ANEXOS.	115

GRÁFICO

	Pág.
Gráfico No. 1. representación estadística de los estudiantes Matriculados por año.	41
Gráfico No.2. ¿Para usted Liderazgo es?	82
Gráfico No. 3. ¿Cuáles de las siguientes características considera que debe tener un líder?	83
Gráfico No. 4. ¿Qué habilidades debe tener el líder?	84
Gráfico No. 5. ¿Qué principios y valores debe tener un líder?	85
Gráfico No. 6. ¿Considera que los lideres nacen o se hacen?	86
Gráfico No.7. ¿qué procesos o actividades deberían implementarse para favorecer el liderazgo?	87
Gráfico No. 8. ¿cómo ve el liderazgo dentro de su grupo?	88
Gráfico No. 9. ¿cómo podría sus maestros fortalecer el liderazgo en la institución?	89
Gráfico No.10. ¿en una actividad grupal, Usted que papel asume?	90

Gráfico No.11. ¿Escucha las opiniones de los demás y tiene en cuenta sus conceptos en la solución de problemáticas?	90
Gráfico No. 12. ¿Como participa usted en las decisiones de la Institución?	91
Gráfico No.13. ¿ Que opina usted, que todos somos lideres en potencia?.	92
Gráfico No.14. ¿ Considera que es necesario fortalecer a los lideres y su liderazgo dentro de su comunidad escolar?	93
Gráfico No. 15.¿ Conoce o sabe de lideres egresados de la institución educativa Braulio González?.	93
Gráfico No.16. ¿Cree que los dirigentes actuales son verdaderos lideres?	94
Gráfico No.17. ¿Considera que el logro de los objetivos de un grupo es responsabilidad del líder?	95
Gráfico No .18. ¿Le gustaría ser un líder reconocido por todos?	96
Gráfico No .19. ¿Cual cree que es el papel de un líder en la resolución de conflictos?	96
Gráfico No.20. ¿Sus compañeros de clase lo ven como líder?	97
Gráfico No. 21. ¿Al tener el control de un grupo como logra la colaboración de sus compañeros para desarrollar una actividad?	98

TABLAS

	Pág.
Tabla No. 1. representación estadística de los estudiantes Matriculados por año.	41
Tabla No.2. ¿Para usted Liderazgo es?	82
Tabla No. 3. ¿Cuáles de las siguientes características considera que debe tener un líder?	83
Tabla No. 4. ¿Qué habilidades debe tener el líder?	84
Tabla No. 5. ¿Qué principios y valores debe tener un líder?	85
Tabla No. 6. ¿Considera que los lideres nacen o se hacen?	86
Tabla No.7. ¿qué procesos o actividades deberían implementarse para favorecer el liderazgo?	86
Tabla No. 8. ¿cómo ve el liderazgo dentro de su grupo?	87
Tabla No. 9. ¿cómo podría sus maestros fortalecer el liderazgo en la institución?	88
Tabla No.10. ¿en una actividad grupal, Usted que papel asume?	89
Tabla No.11. ¿Escucha las opiniones de los demás y tiene en	

cuenta sus conceptos en la solución de problemáticas?	90
Tabla No. 12. ¿Como participa usted en las decisiones de la Institución?	91
Tabla No.13. ¿ Que opina usted, que todos somos lideres en potencia?.	92
Tabla No.14. ¿ Considera que es necesario fortalecer a los lideres y su liderazgo dentro de su comunidad escolar?	92
Tabla No. 15.¿ Conoce o sabe de lideres egresados de la institución educativa Braulio González?.	93
Tabla No.16. ¿Cree que los dirigentes actuales son verdaderos lideres?	94
Tabla No.17. ¿Considera que el logro de los objetivos de un grupo es responsabilidad del líder?	95
Tabla No .18. ¿Le gustaría ser un líder reconocido por todos?	95
Tabla No .19. ¿Cual cree que es el papel de un líder en la resolución de conflictos?	96
Tabla No.20. ¿Sus compañeros de clase lo ven como líder?	97
Tabla No. 21. ¿Al tener el control de un grupo como logra la colaboración de sus compañeros para desarrollar una actividad?	97

ANEXOS

	Pág.
LISTADO DE MAPAS	116
Anexo A. Ubicación de Casanare y Yopal en el territorio Colombiano, -Mapa Vial de Casanare.	116
Anexo B. Acceso a la ciudad de Yopal.	117
Anexo C. El colegio dentro del casco urbano	118
TABLAS ESTADÍSTICAS	119
Anexo D. Casanare en cifras	119
MATERIAL DE ARCHIVO	123
Anexo E. Manual de Convivencia del colegio	123
Anexo F. Himno del Colegio.	124
Anexo G. Símbolos Institucionales.	125
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	126

Anexo H. Material Fotográfico	126
TABLA DE GRÁFICOS	136
Anexo I. Estructura Organizacional del Instituto	136
MATERIAL DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	137
Anexo J. Formato Encuesta aplicada.	137
Anexo K. Ficha técnica.	143
Anexo L. Listas de asistencia.	144
Anexo M. Folletos.	155
Anexo. N. Formatos evaluativos.	161
Anexo O. Programación de talleres.	166
Anexo P. Palabras de la Clausura de la Intervención	195
Anexo Q. Certificación de la participación en la fase de Intervención.	197
MATERIAL INFORMATIVO	198
Anexo R. video en formato DVD	198

GLOSARIO

ACERCAMIENTO: efecto de acercar, poner cerca o a menor distancia en orden espacio, tiempo, números, cualidades.

ACTITUD FRANCA: disposición de ánimo manifestada exteriormente, en forma sincera y leal.

ACTIVIDADES LÚDICAS: conjunto de operaciones (juegos) realizados por un grupo para conseguir sus objetivos con finalidad pedagógica.

ADOLESCENTE: pertenece al periodo de la adolescencia, edad que le sucede a la infancia; transcurre desde que aparecen los primeros indicios de la pubertad, hasta el desarrollo completo del cuerpo.

ADVENIMIENTO: esperar con impaciencia algo deseado.

AISLAMIENTO: incomunicación, desamparo. Mecanismo de defensa que actúa de forma inconsciente y que es dominante en el fenómeno obsesivo compulsivo, en el cual el afecto se desvincula de la idea haciéndose inconsciente, dejando a la idea consciente sin color y emocionalmente neutra.

ALONAMIENTO: halar, jalar, atraer. Tirar hacia sí, inducir hacia un fin.

ALTERACIONES: sobresalto, modificación.

ALTERIDAD: condición de ser otro.

APRENDIZAJE: proceso de adquisición de nuevos hábitos y comportamiento mediante la experiencia.

ASERTIVIDAD: afirmativo. Sostenida o se da por cierta cosa.

ASPIRACIONES: Pretensión. Pedir, tratar de conseguir algo o se cree tener derecho, poniendo los métodos necesarios para obtenerlo.

ATENCIÓN: demostración de respeto, u obsequio, cortesanía.

AUTÉNTICA-O: verdadero, puro, sincero, sin doblez.

AUTO CONFIANZA: confianza en sí mismo.

AUTO CRÍTICA: crítica que alguien hace de sí mismo o de una comunidad a la cual pertenece.

AUTOEDUCACIÓN: formación pedagógica por sí mismo.

AUTONOMÍA: facultad de gobernarse por sus propias leyes. Condición del individuo o entidad, que no depende de ciertos conceptos.

AUTORITARIO: partidario extremado del principio de autoridad. Que impone a los demás su autoridad.

BENEFICIO COLECTIVO: utilidad, provecho, ganancia. Bien que se hace o se recibe en un conjunto de personas que tienen características comunes.

BIENESTAR: comodidad. Vida holgada. Estado de la persona en el que tiene en buen funcionamiento sus mecanismos físicos y psíquicos.

CAPACIDAD DE SERVICIO: propiedad de poder contener. Cantidad de organización destinada a cuidar intereses o satisfacer necesidades.

CARENCIA: pobreza. Falta o privación de alguna cosa.

COBERTURA SOCIAL: conjunto de medidas preventivas que se adoptan para proteger una comunidad o un territorio.

CÓDIGO DEL MENOR: cuerpo de leyes dispuesto según un plan metodológico y sistemático para proteger los menores de edad, en su integridad física y psíquica.

COLECTIVO: conjunto limitado de personas que tiene algo en común.

COMPROMETIDO: Que asume el compromiso de carácter ético en los campos político y social.

COMUNICACIÓN: acción o efecto de comunicar o comunicarse. Proceso por el cual se crean condiciones estables para que los diferentes sentidos y formas de ver el mundo que producen los diferentes grupos, sectores, comunidades de la sociedad puedan circular y competir en igualdad de condiciones.

COMUNIDAD: reunión de personas que viven juntas bajo ciertas reglas.

CONSCIENTIZACIÓN: hacer que alguien tome conciencia de sí mismo. Adquirir conciencia de algo, en pro de un cambio.

CONCORDIA: conformidad. Unión, ajuste entre personas que disputan.

CONSIDERACIÓN: pensar, reflexionar una cosa, un asunto, una propuesta con atención.

CONTEXTOS: situación, conjunto de circunstancias o condiciones. sistema de valores.

CONVENCIMIENTO: convicción, persuasión. Idea religiosa, política o ética a la que una persona está fuertemente adherida.

COOPERACIÓN: ayuda que se presta a otros.

CREAR: producir una obra, componer.

DEBILIDADES: Carente de fuerza, vigor, o eficiencia en carácter, acción o expresión.

DELEGACIÓN: dar a otra persona la facultad o poder que aquella tiene para que haga sus veces.

DEMOCRÁTICO: doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno.

DESARROLLAR ACTIVIDADES: Efectuar las operaciones necesarias para cambiar la forma de una expresión analítica.

DESARROLLO: período de mejora y expansión en actividades encaminadas al factor social, político y económico.

DESTREZAS SOCIALES: habilidad, facilidad colectiva.

DIAGNÓSTICO: que sirve para reconocer.

DIGNIDAD HUMANA: respeto que merecen los seres humanos sin distinción alguna.

DINAMISMO: energía activa y propulsora.

EDUCACIÓN: desarrollo y perfeccionamiento de aptitudes y facultades, para su perfecta formación.

EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA: formación fundamental del aprendizaje general. Que va desde el preescolar a quinto grado.

EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA: formación que le sucede a la primaria, va hasta la media vocacional. Consta de los grados sexto, séptimo, octavo y noveno.

EDUCACIÓN FORMAL: formación pedagógica de manera convencional; delimitada por un Plan de Educación Institucional, del centro académico.

EDUCACIÓN MEDIA VOCACIONAL: formación pedagógica con énfasis profesional. Dictado en los grados décimo y once.

EJECUCIÓN: desempeñar una actividad.

EMOCIONES: agitación del ánimo, producida por ideas, recuerdos, sentimientos o pasiones, manifestadas por una conmoción orgánica mas o menos visible.

EMPATÍA: participación afectiva y por lo común emotiva de un sujeto en una realidad ajena.

EMPODERAMIENTO: hacerse dueño de algo, ocuparlo, ponerlo bajo su dominio o poder, haciendo suyo una situación u objeto.

EMPUJE: fuerza propulsora.

ENCAMINADOS: dirigir un grupo de personas hacia un punto determinado.

ENCARNA: tomar una sustancia espiritual, una idea, y tratar de materializarla.

ENTUSIASMO: exaltación del ánimo producida por la admiración apasionada de una persona o cosa.

ERECCIÓN: del verbo eregir. Fundación o institución de una comunidad.

ESPORÁDICA: que es ocasional, sin ostensible enlace con antecedentes ni consecuentes.

ESTIGMATIZADO: rotulado. Marca o señal que permite diferenciar de unas personas o situaciones de otras.

ESTILOS: modo, manera, forma, uso costumbre, moda. Que logra diferencias con respecto a otros.

ESTRATEGIAS: Proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión optima en cada momento.

ETÁREO: sublime, sutil, vago.

EXHORTAR: inducir a otro con palabras a que haga alguna cosa.

EXPECTATIVAS: esperanza de conseguir una cosa, si se depara la oportunidad que se desea.

FERVOR: eficacia y convencimiento con que se hace algo.

FIRMEZA: estabilidad, fortaleza, solidez.

FORJADORES: fabricantes y formadores de procesos.

FORTALECIMIENTO: fuerza, vigor.

GENEROSIDAD: calidad de generoso. Inclínación o preferencia del ánimo al anteponer interés particular, por el de otros.

GESTORES: los que habitualmente se dedican a promover y activar toda clase de asuntos particulares.

GUSTO: placer o deleite que se experimenta con algún motivo o que se recibe de cualquier cosa.

HABILIDADES: destreza, ingenio, tacto. Son conductas que se manifiestan en situaciones interpersonales; son aprendidas y por lo tanto pueden ser enseñadas.

HÁBITOS: Costumbres. Facilidad adquirida por la constante práctica de un ejercicio.

HOMENAJE: sumisión, veneración, respeto hacia una persona.

IDENTIDAD: carácter propio y diferenciado de un individuo o conjunto de ellos.

IDENTIFICAR: demostrar y reconocer la identidad de una cosa con otra.

INDIVIDUAL: propio y característico de una cosa particular.

INHIBIDORES: circunstancia o persona que evita o detiene a otra.

INQUIETUD: alboroto, conmoción, inclinación del ánimo hacia algo.

INTELIGENTE: Dicho de una persona dotada de un grado elevado de inteligencia, facilitándole la comprensión de una circunstancia y/o cosa.

INTERACCIÓN: influencia recíproca, donde se aporta y se recibe con otros.

INTERCULTURALIDAD : influencia recíproca de diversas culturas.

INTERDISCIPLINARIEDAD: propio o relativo a varias disciplinas científicas o culturales.

INVOLUCRADOS: envolver, implicar en un discurso o escrito cuestiones o asuntos extraños a su objeto principal.

LÍDER: dirigente, jefe, que va a la cabeza en una clasificación.

LIDERAZGO: liderato, calidad de líder. Capacidad para dirigir a otros.

MANIFESTACIÓN: reunión pública, donde los concurrentes manifiestan sus deseos o sentimientos.

MIGRACIÓN: desplazamiento de individuos inducido por causas económicas, sociales o políticas.

NEGOCIACIÓN: Ajustar. Intentar hacer coincidir criterios dispares, pactar.

NORMATIVIDAD : conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.

OBJETIVIDAD: calidad de objetivo, imparcial.

OPERACIONALIDAD: que está en condiciones de ejecutar acciones o actividades.

OPORTUNIDADES: situaciones que se dan en tiempo a propósito y conveniente.

PACIENCIA: virtud del que sabe sufrir y tolerar los infortunios y adversidades con fortaleza, sin lamentarse.

PARTICIPACIÓN: acción de tener o tomar parte en una cosa.

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA: participar de manera equitativa en las decisiones de una comunidad.

PARTICIPACIÓN DIRECTA: participación evidente por una persona o una comunidad.

PARTÍCIPE: que tiene parte directa en una cosa, actividad o situación.

PASIVIDAD: sujeto que recibe la acción del agente, sin cooperar a ella; que soporta algo sin oponerse.

PEI: Proyecto Educativo Institucional.

PENSAMIENTO: ejercitar la facultad del espíritu de concebir, razonar o inferir.

PERCEPCIÓN: sensación interior que resulta de una impresión material hecha por nuestros sentidos. La formación de la idea, acerca de una cosa.

PERTENENCIA: acción o derecho que tiene una persona a la propiedad de una cosa o un grupo.

PERTINENCIA: sentido formado por una persona relativo a una cosa o un grupo.

PLANIFICAR: someter al plan detallado el desarrollo de cualquier actividad.

PLURALIDAD: multitud, número grande de algunas cosas.

POTENCIAMIENTO: poder para hacer una cosa o producir un efecto.

PRESERVAR: poner a cubierto a una persona o cosa de algún daño o peligro.

PREVENCIÓN INTEGRAL: preparación que se hace para evitar un riesgo o ejecutar una cosa.

PROACTIVIDAD: a favor de la oportunidad que tiene una persona en su obrar.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN: conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o una serie de fenómenos sociales.

PROCESOS DE CONVIVENCIA: progreso en pro de la buena armonía entre los que conviven.

PROPÓSITO: Ánimo o intención de hacer o no una cosa.

PROTAGÓNICO: tendencia a está a toda costa en el primer plano de una actividad.

PROTAGONISTA: persona que en un suceso cualquiera tiene la parte principal.

RECTITUD DE ESPÍRITU: justo, recto en principios éticos y morales.

RESOLUCIÓN: sentencia, documento publico que intentar hallar soluciones a algún tipo de conflicto o problema, por medio de la mediación.

RESPECTO: consideración sobra la excelencia de alguna persona o cosa, sobre la superior fuerza de algo, que nos conduce a no faltar a ella.

RESPONSABILIDAD: cargo u obligación moral hacia una persona, cosa u objeto determinado.

RETROALIMENTACIÓN: conjunto de lo que se vuelve a tomar o se proporciona como alimentación en conocimiento.

ROLES: Función social que asume un sujeto y/o que le es adjudicada por los otros, y que resulta de un proceso de internalización que se inscribe en otro más amplio: la socialización del individuo

SENSIBILIDAD: facultad de sentir. Propia de los seres humanos.

SENTIMIENTOS: impresión que causan en el ánimo las cosas espirituales.

SENTIMIENTOS DIÁFANOS: sentimientos claros.

SINCERIDAD: emite lo que siente o piensa realmente.

SINERGIA: actividad o circunstancia que incrementa o potencia entre sí varias satisfacciones.

SOCIALIZACIÓN: promover y dar a conocer situaciones a otros, favoreciendo el desarrollo integral como individuo social.

SOLIDARIDAD: inclinación del hombre a sentirse unido a sus semejantes y a la cooperación con ellos.

SUJETOS CRÍTICOS: individuos que juzgan las cualidades y defectos de su entorno, creando reflexión en lo que reciben.

SUPEDITADO: condicionar una persona o cosa al cumplimiento de otra.

SURGIMIENTO: salir del fondo, resaltar ante otros por el empeño y forlaleza.

TALENTO : especial aptitud intelectual, capacidad natural o adquirida para ciertas cosas.

TOLERANCIA: disposición a admitir en los demás una manera de ser, obrar o de pensar distinta de la propia.

TRABAJO EN EQUIPO: esfuerzo humano aplicado a la producción de satisfactores.

TRABAJO GRUPAL: Acción basada en el concepto de que el hombre es un ser social, que depende en gran parte del prójimo para desenvolver, en la práctica sus posibilidades.

TRANSICIÓN: acción de pasar de un estado a otro.

TRANSPARENCIA: actitud, o actuación que deja ver claramente la realidad de los hechos.

TRAUMÁTICA : asunto que causa perturbaciones inmediatas.

TRAYECTORIA: curso que a lo largo del tiempo sigue el comportamiento de una persona o un grupo social en sus actividades intelectuales, morales, artísticas, económicas, etc.

UNÁNIME: conjunto de personas que conviene en un mismo parecer.

VALORES HUMANOS: son las aptitudes de los individuos que los hacen ser diferentes de los otros. Proyectados en su cotidianidad frente a su entorno social

VICISITUDES: sucesión de unas cosas a otras muy diferentes.

VOCEROS: Los que hablan en nombre de otros.

VULNERAR: propenso a dañarse, perjudicarse.

RESUMEN

El liderazgo como proceso social, al interior de la institución educativa Braulio González, está íntimamente relacionado con el desarrollo del departamento del Casanare; consigna que se deriva de su misión, su visión y su proyecto educativo institucional. Cabe resaltar la significativa participación de la comunidad, a través de las diferentes fases de su proceso evolutivo, personas quienes de una u otra manera han trabajado con entusiasmo y fervor forjando su progreso, propendiendo por el mejoramiento en la calidad de vida de sus estudiantes y destacando las bases doctrinales que lo han identificado, como “la institución de todos y para todos”.

Este proyecto de investigación, pretendió fortalecer y promover las habilidades presentes de los jóvenes estudiantes de esta institución educativa, buscando canalizar sus energías en pro de liderar los destinos personales e institucionales, apoyados en herramientas legales; y centrados en el fomento de valores, éticos y morales. Esto, Creando una estrategia de empoderamiento de objetivos propios, colectivos y locales, haciéndoles sentir importantes protagonistas en la adecuada y oportuna toma de decisiones capaces de generar cambios positivos para el mejoramiento en la calidad de vida propia y la de su comunidad; motivando por tanto su sentido de pertenencia y pertinencia hacia esta; su institución.

PALABRAS CLAVES:

Interacción, dinamismo, influencia, grupo, visión, comunicación

ABSTRAC

The leadership like social process, to the inside of the educative institution Braulio González, is intimately related to the development of the department of the Casanare; slogan that is derived from its mission, its vision and its institutional educative project. It is possible to emphasize the significant participation of the community, through the different phases from his evolutionary process, people who of one or another way have worked with enthusiasm and fervor forging their progress, propending by the improvement in the quality of life of his students and emphasizing the doctrinal bases that they have identified it, like "the institution of all and for all".

This project of investigation, tried to fortify and to promote the present abilities of the young students of this educative institution, looking for to canalize its energies for leading the personal and institutional destinies, supported in legal tools; and trims in the promotion of values, ethical and moral. This, Creating a strategy of empowerment of own, collective and local objectives, making them feel important protagonists in the suitable and opportune decision making able to generate positive changes for the improvement in the quality of own life and the one of its community; motivating therefore its sense of property and pertinence towards this; its institution.

KEY WORDS: Interaction, dynamism, influence, group, vision, communication

INTRODUCCIÓN

Enfrentados a la falta de interés y el debilitamiento del liderazgo al interior de la institución educativa Braulio González, tomamos el sendero mediante la presente investigación, con la cual se pretende despertar en los estudiantes el espíritu de liderazgo; instándolos a la acción, de manera que mediante este ejercicio, se aborde el camino hacia el empoderamiento en la gestión de los buenos procesos educativos, es decir donde socialmente, ellos integren su dinámica, preparándose para crear y recrear pautas, valores y experiencias que compartidas junto con los miembros de esta comunidad deberá conllevar a una visión de crecimiento integral, implicando un cambio en su ambiente de desarrollo. Lo anterior se facilita al favorecer el surgimiento de un genuino ambiente democrático, para asegurar de esta forma que se integre a la construcción de su propio desarrollo. En esta medida se buscará hacerlo sentir como el principal actor y responsable de sus expectativas ante una mejor calidad de vida en su futuro y en el de la región.

El liderazgo como proceso de socialización, es entendido como la habilidad de un individuo de influir activamente y de manera decisiva en el pensamiento y por tanto en las actividades de los integrantes de un grupo, con lo cual afecta además el modo de desarrollo de éste. Se convierte en una habilidad social o herramienta que facilita por un lado ambientes de concordia y participación democrática y por otro el establecimiento de espacios donde se fortalece la transformación de sujetos políticos que desde sus valores y principios propenden por designar el carácter de una sociedad o grupo desde donde desempeñen sus respectivos roles como actores sociales.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Tomando como punto de partida lo anterior y tras haber realizado el proceso de observación respectivo en la institución educativa Braulio González, se detectó que no existe una efectiva expresión de la voluntad del alumnado a la participación en los diversos espacios creados para tal fin y que están contemplados en el proyecto educativo desarrollados por los educadores de la institución; espacios en los cuales la interacción debe ser constante y que ayudan al estudiante a sentirse involucrados o comprometidos con la institución a la que pertenecen y con los demás a los que encarnan. Se observa claramente que no existe un mecanismo o proceso para el estudiante en donde sea él el protagonista que identifique o aproveche las oportunidades de, crear planificar y desarrollar actividades que beneficien el desarrollo social de la comunidad en donde fluctúan y en especial de ellos mismos como individuos en proceso de forjamiento de una identidad. Por tanto las destrezas sociales como el liderazgo potenciadoras en la construcción de ambientes o climas de innovación y buen desenvolvimiento, en donde el alumno como actor social sea un gestor de los mismos, es decir apunte hacia la formación de un carácter de participación democrática y de jalonamiento de los demás miembros de su colectividad, hacia la toma de decisiones capaces de afectar positivamente el desempeño del grupo, aportando a su trascendencia, y a la formación de su carácter como individuo, se encuentran debilitadas.

1.2. ANTECEDENTES

En la investigación realizada, se identificó procesos de liderazgo en los jóvenes de la Educación Básica Secundaria (7, 8 y 9 grado) como muestra representativa de la Institución Educativa Braulio González, en la jornada A. Conscientes de la necesidad de formar jóvenes líderes con principios y valores idóneos para el desarrollo como individuos útiles a una comunidad y a la vez como figuras de modelamiento para sus demás congéneres, se abordó este campo como una posible solución a otras problemáticas inscritas dentro del claustro como la mortalidad académico. Al interactuar con los jóvenes, permitió sentar bases sólidas en la formación de individuos identificados como gestores de desarrollo y progreso intra e interindividualmente propendiendo así por el fortalecimiento de sus actitudes participativas y democráticas dentro y fuera del claustro.

La investigación se inició con la identificación de individuos habilidosos y con actitudes en el campo del liderazgo, su fortalecimiento y el desarrollo de otras habilidades, hasta llegar a la etapa donde ellos son los encargados de irradiarlas hacia los demás individuos de las comunidades donde socializan. El proceso investigativo, se efectuó, durante un periodo de dos años, desde Marzo de 2003 a Enero de 2005. Espacio en el cual se cumplieron las diferentes etapas de la investigación, hasta su intervención final.

1.3. DESCRIPCIÓN

Durante las observaciones efectuadas en las Instalaciones de la Institución Educativa Braulio González, se identificó una serie de problemáticas que envuelven unas necesidades causadas por deficiencias presentes tanto en el recurso humano como en la planta física de la institución, además de la falta de una eficaz y eficiente motivación por parte de los educadores a los alumnos hacia el desarrollo de actividades propias, como son las actividades académicas,

deportivas, recreativas como espacios forjadores de convivencia social que se encuentran enmarcadas dentro de sus derechos y deberes sociales como miembros de esta comunidad estudiantil y que se ven plasmados en el manual de convivencia, capítulo III (**anexo E**) relacionándose como parámetros establecedores de procesos gestores de los aspectos democráticos y participativos y sus valores relacionados como: La tolerancia, el respeto, sentido de pertenencia, el sentido de pertinencia, solidaridad y diversidad cultural entre otros, y que fomentan en el individuo un comportamiento crítico, autónomo, creativo y reflexivo en concordancia con la normatividad que tiene la sana convivencia.

El sentido de pertenencia, descrito como la capacidad de los miembros de un grupo de combinar esfuerzos y expectativa en pro de su desarrollo colectivo, se encuentra debilitado en la institución; lo que predispone al alumno a no sentirse identificado con su colegio, a no preocuparse lo suficiente en lo que respecta al buen funcionamiento del mismo y a no interesarse por las problemáticas institucionales. Se asiste al claustro sin tener un verdadero sentimiento de compromiso, es una necesidad urgente desde el punto de vista que es una obligación social, motivada enérgicamente por sus padres, mas no importante para su desarrollo humano y su interacción social.

Podemos determinar lo anterior, analizando los comportamientos mostrados por parte de los alumnos hacia el mantenimiento y la preservación de los diferentes espacios,(aulas de clase, laboratorios, áreas deportivas, zonas de jardín, pasillos) donde se desarrolla su interacción grupal, así como el respeto y el orden en los sitios que ayudan a recrear ambientes familiares y permiten suplir sus necesidades básicas como la cafetería y las unidades sanitarias. La evasión en horas de clase, se convierte en un indicador claro del desinterés ya sea por la materia, o la metodología con que esta se dicta, auspiciado además por procesos

de liderazgo o modelamiento que ejercen alumnos de mayor edad o de grados superiores.

Las manifestaciones de afectividad y fraternidad que amplían el espíritu de compañerismo entre alumnos y que favorecen procesos para la conformación de agrupaciones juveniles de orden democrático y/o participativo, aún están ligadas a patrones tradicionales de autoridad vertical, de acuerdo al grado en que se encuentre el alumno que quiere participar, o en función de un premio o castigo.

El constante rediseño arquitectónico de la planta del colegio, con el ánimo de hacer de sus aulas espacios modernos y la mejora de las áreas verdes y de jardín, ha conllevado a una notable reducción en los campos deportivos, corredores, y sitios de tertulia, observándose la incomodidad que se tiene para la libre circulación y el desarrollo de actividades varias, sí se tiene en cuenta que el número de alumnos que recibe el plantel ha incrementado ostensiblemente, con el paso de los años. De lo anterior se puede deducir la importancia de la inclusión participativa, no solamente en los diferentes procesos académicos o democráticos (elección del personero estudiantil, consejo estudiantil), sino también en el desarrollo de los espacios que propicien un mejor ambiente dentro su colegio, espacios que se enmarquen, no solamente en el crecimiento vertical u horizontal del plantel, sino también en la parte estética, que permite el embellecimiento haciendo del colegio un sitio agradable donde acudir a recibir enseñanza

1.4. PLANTEAMIENTO

Ante la problemática descrita, y ante la gran necesidad de guiar a los jóvenes hacia una mayor y diversa participación, de tal forma que la comunidad educativa de esta institución, se convierta en un espacio de convivencia de sujetos críticos que operacionalicen sus pensamientos hacia su transformación. nos permitimos plantear esta problemática mediante el siguiente interrogante: ¿Que espacios y

procesos son necesarios en la actualidad para favorecer el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los jóvenes de la institución educativa Braulio González?.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Luego de identificar la problemática presente al interior de esta institución educativa, lanzamos el interrogante que nos ayudará finalmente a encauzar nuestros esfuerzos en el logro de los objetivos propuestos:

¿De qué manera esta contribuyendo efectivamente la institución Educativo Braulio González en la construcción de sujetos integrales capaces de liderar su desarrollo humano grupal y que favorecen el progreso institucional y el de las comunidades donde se desarrollan ?

3. JUSTIFICACIÓN

Conscientes de la necesidad de impulsar la formación de jóvenes líderes con principios y valores idóneos para su desarrollo como individuos útiles a su comunidad y a la vez como figuras de modelamiento para sus demás congéneres, abordamos esta investigación en la comunidad educativa como una adecuada solución y cuyo el resultado final es un aporte a la construcción social de nuestro departamento.

El interés en el desarrollo de éste proceso investigativo radica en establecer estrategias que tras su operacionalidad propendan por dar continuidad a la doctrina educativa que posee el plantel educativo, los cuales día tras día tiende a perderse favorecido por diversos factores que han sido identificados. No radica, ni pretendió incidir en factores que tienden a producir trastornos en el buen funcionamiento del plantel, ni en las políticas referentes a la estructura del recurso

técnico y humano, así como en la gran misión y visión que guía a la institución y que ha pretendido siempre plasmar en sus alumnos.

Motivados como ex alumnos de esta institución educativa y Psicólogos Sociales Comunitarios, buscamos encaminar e identificar procesos de pensamiento, sentimientos acciones y su forma, como son afectados por los demás hombres o dicho de otra forma el individuo en relación con los demás y considerando que el alumno es el centro protagónico del aprendizaje, y que por consiguiente su rol debe fundamentarse en un comportamiento crítico, autónomo, creativo y reflexivo dentro del respeto, la participación, la cooperación y la solidaridad en concordancia con la normatividad que tiene la sana convivencia, mostramos éste proceso, como el camino mas viable y necesario hacia la concientización de los jóvenes que enfrentados a los nuevos estilos y calidades de vida se encuentran de repente sin herramientas útiles y necesarias: como los valores humanos para desenvolverse, para socializar en su entorno, como Individuos útiles a una sociedad que reclama nuevos y verdaderos hombres capaces de preservar su mundo identificándose con él y por tanto ser figuras de transición para sus generaciones venideras.

Teniendo como punto de partida una serie de aspectos que enumerados a continuación consideramos son los mas relevantes como causas de estos nuevos procesos sociales dados y que de una u otra manera son fracturantes del desarrollo potencial o del establecimiento de valores en los alumnos de la institución:

La bonanza petrolera que ha dejado notables huellas en el variado crecimiento demográfico de nuestro departamento al igual que nuevas y distintas formas de cultura.

Los avances tecnológicos y su cobertura hacia nuestra región olvidada hasta hace muy poco tiempo y el desarrollo de nuevas formas de pensamiento causadas por los nuevos paradigmas o cánones de educación, relacionados con los mismos cambios en la estructura familiar.

Los continuos cambios en las metodologías y formas de asumir, interpretar y desarrollar la educación que cambia a un ritmo acelerado y en donde parece no hubiese un claro y suficiente espacio para el crecimiento integro del alumno o si lo hay se estanca en los reglamentos internos de convivencia o en su proyecto educativo institucional sin llegarse a cumplir cabalmente.

Las constantes remodelaciones a las que se han visto sometidas las instalaciones del colegio Braulio Gonzáles y que se convierte en un desordenado cúmulo de aulas que de una u otra manera reduce el área de esparcimiento del alumnado y que conlleva a que muchas de las veces sea el salón de clase el sitio donde también se toma el descanso como único lugar “cómodo”.

El número de rectores que han tenido en sus manos tan significativa comunidad estudiantil y en donde cada cual ha tratado de establecer un ritmo de vida al educando guiados por la singularidad de su pensamiento o por su trayectoria de vida.

La ausencia de una cátedra de valores humanos que propenda cuantitativa y cualitativamente a forjar una serie de elementos fundamentales como la tolerancia, el respeto, la solidaridad, la transparencia, la bioética entre otros, y que sensibilice a cada individuo en la necesidad de ser gestores de su crecimiento y desarrollo para combinar esfuerzos y visiones tendientes a la construcción de una sociedad mediante constantes transformaciones dentro de las relaciones de sus miembros, facilitando así la gestación de procesos de acción participativa y democrática.

4. OBJETIVOS

4.1. GENERAL

Fortalecer en los jóvenes de la básica secundaria de la institución educativa Braulio González, las habilidades presentes de liderazgo y demás elementos relacionados con la materia orientándolos de tal manera hacia una mejor forma de construir comunidad en su contexto educativo.

4.2. ESPECÍFICOS

Realizar un diagnóstico que permitió identificar los factores reales existentes en el ámbito social y comunitario y que potencian o vulneran el desarrollo de procesos facilitadores del liderazgo en los jóvenes de la institución educativa Braulio González

Realizar un acercamiento a la comunidad estudiantil, con el propósito de utilizar instrumentos de investigación para conocer los procesos dados tanto presentes como ausentes en estos jóvenes y que son herramientas forjadoras de sus identidades como sujetos críticos en los grupos donde se desenvuelvan

Diseñar estrategias que favorezcan el desarrollo de procesos de liderazgo en los jóvenes de la Educación Básica Secundaria del Instituto Educativo Braulio González, procesos que les permitan sentirse agentes del cambio, donde sean ellos el eje sobre el cual gira el sentido de la educación

Promover en los estudiantes el desarrollo de un conjunto de actividades, las cuales son irradiadas a su comunidad estudiantil.

Generar en el joven el interés participativo en la construcción y desarrollo de comunidad.

Desarrollar junto con los estudiantes talleres relativos a la problemática, como estrategia socioeducativa.

Mejorar el compromiso participativo de los estudiantes en las labores relacionadas con la institución.

Sensibilizar a los estudiantes la necesidad de establecer procesos de liderazgo como medios de surgimiento y trascendencia ante su comunidad.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. SITUACIONAL

La investigación se realizó en el Instituto Educativo Braulio González de la ciudad de Yopal, Casanare. Este departamento, está localizado al nororiente colombiano, dentro de la región de la orinoquía. Político- administrativamente, el departamento cuenta con 19 municipios, 14 corregimientos, y 95 inspecciones y más de 635 veredas.

Su desarrollo se debe a la dinámica creada por la explotación petrolera que indujo un proceso acelerado de migración hacia la región, con lo que la población entre 1973 y 1997 se triplicó al pasar de 89.166 a más de 280.000 habitantes. Pues la “proyección según el DANE a 1998, estimó 280.000 habitantes; Sin embargo la población real se calcula en 350.000 habitantes¹”. En los últimos 25 años la tasa

¹ Las Páginas Amarillas de Casanare. Su consulta efectiva. Edición 2004.

de crecimiento de población ha sido del 3.9% promedio anual, muy superior a la del país que ha sido de 2.35% promedio anual. Esta situación ha generado graves dificultades al departamento y a muchos de sus municipios, debido a la enorme presión que ha generado en la demanda de servicios públicos y sociales, de vivienda, de infraestructura y de fuentes de trabajo. Claro está que el desarrollo del departamento gracias al petróleo se puede apreciar en su mejora infraestructura vial, interconexión eléctrica y servicios educativos, entre otros aspectos.

Hasta los años 90 la economía del departamento se sustentaba en las actividades agropecuarias lideradas por la ganadería bovina, los cultivos de arroz, algodón, palma africana, plátano, yuca y maíz, entre otras. A partir de esta década adquirió gran importancia la explotación petrolera lo que modificó substancialmente la estructura social y económica de la región. Las explotaciones actuales de hidrocarburos se encuentran en la parte central del Piedemonte del departamento, en zonas de buen potencial para producción agropecuaria.

La Capital departamental, Yopal, fue fundada en 1.915 por los colonos y su erección municipal cedió en 1.943. se encuentra aproximadamente a 387 Km. al noreste de la capital de la República, por la vía a Sogamoso y la red vial la comunica con otras regiones de los llanos del Meta, Arauca y Vichada; Teniendo desde su altura una visión casi completa de todo el departamento. Amplias avenidas pavimentadas, cobijadas de árboles de almendro, acacias y maporas, enmarcan las modernas edificaciones que aumentan día tras día. De esta pequeña población que en otros tiempos fuera apenas una posada del camino, solo quedan los recuerdos de algunos abuelos.

Su actividad económica se basa en el comercio, servicios agricultura y ganadería, Yopal cuenta con una población de 75.225 habitantes². Estimativos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE-, indican que durante la última década, la ciudad incremento su población cinco veces mas que el crecimiento registrado en los primeros cincuenta años de vida administrativa del municipio³. Tiene gran movimiento comercial y cuenta con servicios de bancos y entidades gubernamentales. Es punto de partida para visitar cualquier lugar de los llanos.

En esta ciudad se encuentra **El Instituto Educativo Braulio González**, una de sus sedes, (secundaria y Media vocacional) está ubicada en la Calle 13 No. 23-56, en el barrio Bello Horizonte y teléfono 6358397, 6357288, de la ciudad de Yopal Departamento de Casanare y consta de 28 aulas que atienden a 3054⁴ alumnos repartidos en cuatro jornadas incluyendo el desescolarizado que funciona los sábados, distribuidos en la jornada A 1.118, la B 1.056, la C 336 y el sábado 544 alumnos. La otra sede que corresponde a Preescolar y la Básica Primaria “Simón Bolívar” cuenta con 1.465 alumnos, divididos en dos jornadas, distribuidos en la jornada A 736 y la B con 729 educandos. Para un gran total de 4.519 jóvenes y niños matriculados en el 2004, en la institución educativa Braulio González.

Su restante infraestructura está compuesta de laboratorios por cada área como: química, idiomas, ciencias sociales, electricidad, sala de dibujo e informática, una aula múltiple para la realización de eventos, una cancha de fútbol, dos canchas múltiples, una cubierta y la otra al aire libre, además de toda la infraestructura de servicios generales, administrativos y docentes y una biblioteca que aunque pertenece a COMFABOY funciona alterna al colegio. Esta institución educativa es

² Guía turística de Casanare. Para trabajar por Casanare. Pág. 45.

³ Separata Institucional . Periódico Alma de Casanare. Marzo de 2003.

de servicio público, de carácter oficial y abierto a todos los estamentos sociales, mixto, calendario A. y cuenta con tres jornadas continuas y el programa de educación para adultos desescolarizado Braulio González⁵. Ofrece sus servicios en los niveles de básica Primaria, Secundaria y media Vocacional, sin distinciones de raza, sexo, religión, política, ideología, cultura y condición económica.

Es uno de los planteles más importantes del departamento, pues además de ofrecer la mayor cobertura, muchos de sus egresados son importantes personalidades en el ámbito regional que se desempeñan en el campo tecnológico, científico y político. “Desde el año de 1962 el Dr. Braulio González, (su fundador) inicia actividades para la creación de un colegio de secundaria, con sede en la zona urbana del Municipio de Yopal, es así como en el año 1964, empieza actividades académicas un colegio que recibe el nombre de “Colegio Departamental de Varones” con 10 alumnos, en las actuales instalaciones del Colegio Luis Hernández Vargas, el cual funcionó durante nueve años en el claustro que hoy lleva el mismo nombre y posteriormente con su planta docente se trasladó hasta la actual construcción en el año de 1973” (1996-PEI).

La participación general de la comunidad de entonces en la construcción, sostenimiento y legalización del plantel, se constituyen en las bases espirituales que identifican al colegio, como la institución de todos y para todos, dirigidos por líder cívico social el Dr. Braulio González Rojas. Donde estudiantes, padres de familia, autoridades y profesores entregaron su trabajo con entusiasmo y fervor por esta institución educativa. En el mismo año que el colegio inicia labores, ocurrió un trágico suceso para los Yopaleños, al inaugurarse el puente de sobre el río Cravo sur, este se desplomó pereciendo entre otras personalidades el Dr. Braulio González, motivo por el cual se propuso en forma generalizada y unánime

⁴ Según registro Matriculas para el año lectivo 2004. Oficina de Sistemas de la Institución Educativa Braulio González.

⁵ PEI, 1996.

hacerle un homenaje identificando con su nombre al colegio. Para 1975 cuando Casanare adquiere su independencia del Departamento de Boyacá, se le adicional el adjetivo de intendencial, precisamente en razón de la nueva categoría a la que era elevada la región del Casanare.

En 1976 y ante el gran numero de personas que no tenían acceso a la educación formal, debido a su situación laboral o económica, se crea la jornada nocturna con modalidad comercial. En 1978 se independiza la jornada nocturna y se crea el colegio Bachillerato Nocturno compartiendo la misma planta física. En 1983. para dar respuesta a la alta demanda de cupos, se crea la jornada de la tarde con modalidad académica. Para 1992 a través de la resolución No. 04021 se aprueba la fusión de los dos colegios en uno solo con el nombre de Colegio Nacionalizado Braulio González de Yopal, con tres jornadas (mañana A, tarde B, y Nocturna C).”⁶ . Actualmente, de acuerdo a la Ley 715 de 2001;⁷. Lo cual se hace necesario y obligatorio fusionar el centro educativo de la básica primaria “Simón Bolívar”, al entonces colegio Nacionalizado Braulio González, dando origen al cambio de su razón social como: Institución Educativa Braulio González. Con un total de 4.519 educandos, para el año 2004. Por estar ubicado en la cabecera municipal y departamental, la Institución Educativa Braulio González es el punto de convergencia al cual acuden las juventudes de la región para cursar sus estudios de básica secundaria y educación media Vocacional. Por este motivo es también patrimonio educativo y el centro de innovación y experimentación constante a escala educativa.

La historia registra mas de treinta rectores en 40 años de labores; esto demuestra la constante presencia de las diferentes fuerzas e intereses que determina las políticas del centro educativo de mayor trayectoria y cobertura en el

⁶ Manual de Convivencia, 1995.

⁷ Ley 715 de 2001.

departamento⁸. Desde entonces el colegio ha pasado por diversas etapas unas veces de crisis otras veces de éxito. Las críticas generalmente se han dado por la incidencia directa del poder politiquero afectando la autonomía de la institución en detrimento de la calidad educativa de la comunidad estudiantil. A pesar de tales circunstancias el colegio ha tenido éxitos permanentes, tanto en el campo académico intelectual como en las justas deportivas. De sus aulas han egresado estudiantes que han respondido a la sociedad al convertirse en brillantes profesionales al servicio de la región casanareña.. Después de haber iniciado con diez (10) estudiantes en 1964, su población estudiantil se ha incrementado notablemente preparando a cerca de 3.054⁹ alumnos aproximadamente en el año 2004, solamente alumnos matriculados en la básica secundaria y la media vocacional en la sede principal de la institución; crecimiento que ha estado ligado al desarrollo de Yopal y a las incidencias de la bonanza petrolero, tal situación del aumento estudiantil se puede observar especialmente a partir de 1990. (véase Gráfico 1)

De hecho de sus claustros han salido personas que han trascendido en la vida pública; entre ellos se destacan los actuales representantes a la Cámara, Drs. Efrén Hernández y Oscar Wilchez, así mismo han venido ocupando cargos de elección popular, en las alcaldías: Braulio Castelblanco, Rodrigo Chaparro, y nuestro actual alcalde de la ciudad de Yopal, Nelson Mariño, De la misma forma innumerables personalidades que han ocupado curules en el concejo municipal de esta ciudad como Alexis García, Herney Molina. Mientras que al interior de la Institución se encuentran en el personal docente y administrativo egresados de la misma, entre ellos son: los Hermanos Cristancho, Martha Cortes, Alfonso Torres, que de manera directa han incidido en la vida de múltiples generaciones de jóvenes que han pasado por la institución.

⁸ PEI, 1996

⁹ Según registro de matriculas año lectivo 2004. Oficina de sistemas de la Institución Educativa Braulio González.

La familia Braulista, cuenta con símbolos institucionales como son la bandera, el Escudo y el himno, estos dos últimos se presentaron en el marco de la celebración de los 25 años del plantel, cada uno de estos símbolos tiene su representación; (ver anexo G). La Institución tiene como misión implementar una educación que equilibre la formación científica y la formación ética y humanista del alumno; conocedor de sí mismo y de su entorno, aspectos que deben manifestarse en la adquisición de valores representados en la responsabilidad, autonomía, tolerancia, respeto y que trascienden en la familia, la comunidad educativa y la sociedad en general.

La comunidad braulista tiene dentro de su filosofía el interactuar con instancias socioeconómicas y culturales en general, con criterios democráticos, participativos y respeto por las diferencias, de tal manera que en la vida cotidiana del colegio refleja en la permanente actividad por conseguir la excelencia educacional con proyección a su formación profesional al mejoramiento de la calidad de vida de acuerdo a los principios del desarrollo sostenible.

ÍTEM	AÑO	ALUMNOS
1	1964	10
2	1970	200
3	1975	200
4	1976	400
5	1977	500
6	1977	700
7	1979	500
8	1980	750
9	1981	500
10	1982	700

11	1986	800
12	1989	1200
13	1990	2200
14	1996	2400
15	2002	2690
16	2004	3.054

Tabla 1. relación de estudiantes Braulistas matriculados por año. Solo en educación Básica Secundaria y Media Vocacional.

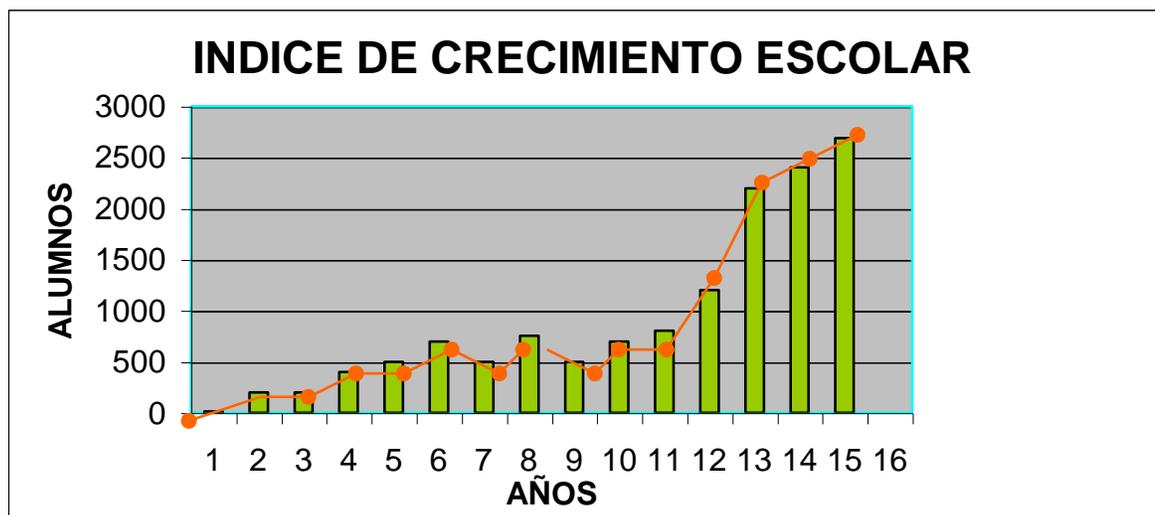


Gráfico 1. representación estadística de los estudiantes matriculados por año.

5.2. TEÓRICO CONCEPTUAL

Abordar la relevancia del tema del liderazgo, implica, partir desde un campo lo suficientemente amplio de manera que permita ir derivando elementos concluyentes para desembocar de esta manera en el eje temático sobre el cual gira el proyecto en cuestión. Por esto, se parte del concepto de sociedad como un sistema compuesto de elementos denominados miembros, que comparten unos objetivos y cuya existencia es considerablemente menor a la de la misma sociedad. Esto nos lleva a inferir como el dinamismo al interior de las sociedades

esta considerablemente relacionado a la clase de miembros, y las metas personales que persigan, determinando de esta manera la duración de la sociedad a la que pertenecen o “su” duración en la sociedad en la que están inmersos y desde donde los conceptos internalizados van cambiando, permitiendo, se produzcan, las fases de socialización primaria y secundaria. Considerándose más importante la primera, pues es la que integra de manera inicial al individuo en la estructura social objetiva.

En dicho proceso, los diferentes factores socializadores se le manifiestan al individuo como realidad objetiva que él deberá ir aprendiendo si quiere ser parte del mundo social. La socialización secundaria aparece como un refuerzo de la anterior particularmente a través de la difusión de conocimientos especializados que surgen de la división, es decir se *“adquieren conocimientos específicos de roles que requieren además de un vocabulario que permita estructurar interpretaciones y comportamientos de rutina dentro de una área institucional”*¹⁰ .

El árbol de la sociedad, hunde sus raíces profundamente en el suelo conformado por las comunidades que son los espacios primeros de accionar, desde donde los sujetos como miembros interactúan revistiéndose del carácter de unidad común, conviviendo bajo una normatividad implantada o surgida de la misma. Se puede abordar el concepto de comunidad desde dos concepciones para obtener una idea concluyente de su significado: Según la concepción holística la comunidad funciona como un superorganismo con propiedades particulares que van más allá de sólo la suma de sus partes, por lo cual es imposible concebir una población fuera de su comunidad, así como es imposible concebir el corazón fuera del organismo que lo contiene. Para la concepción individualista las comunidades se organizan de una manera aleatoria, sin una estructura particular, por lo cual las

¹⁰ pag 103 individuo grupo y representación social

propiedades de la misma surgen simplemente de la suma de las interacciones entre poblaciones, que operan con independencia.

Desglosando el vocablo comunidad, aparece un concepto muy importante: "familia", el cual se convierte en la base de la estructura tomada pues es allí donde la expresión de unidad toma el mayor grado, de esta manera; la familia supone una profunda unidad interna de dos grupos humanos: padres e hijos que se constituyen en comunidad a partir de la unidad hombre-mujer. Toda familia auténtica tiene un "ámbito espiritual" que condiciona las relaciones familiares: casa común, lazos de sangre, afecto recíproco, vínculos morales que la configuran como unidad de equilibrio humano y social. La familia tiene que equilibrarse a sí misma y de esa manera enseña el equilibrio a los hijos. Ese equilibrio de la familia va a contribuir al equilibrio social. La familia se convierte entonces en el lugar insustituible donde se forma al hombre o mujer completos, configurando y desarrollando la individualidad y originalidad del ser humano.

La familia como estructura cultural, conforma relaciones de parentesco, siendo el lugar de generación y por excelencia de interacción de los miembros de la sociedad. Lugar de iniciación de las normas y de los roles de género, que inicialmente y de manera primordial enmarcan al individuo en el actuar social. La función asignada por la cultura en términos de la protección, el abrigo, la reproducción cultural y social, se produce y reproduce a partir del establecimiento al interior de la misma de relaciones de subordinación, jerarquía y dependencia. Las múltiples formas en las que se resuelve la colocación del hijo o la hija en término de estas relaciones al interior de la familia, en la triada madre, padre e hijo o hija, definen las diversas maneras de ubicación de un individuo en la cultura y la forma como el ser se presenta siendo humano.

Teniendo en cuenta la idea anterior, podemos observar entonces que la familia sujeta a una normatividad universal, pero además, a la propia del grupo,

determinada por la etnia, la raza, los valores, la clase, prepara a los sujetos para el establecimiento de relaciones con otros y la posibilidad de vida en el entorno social. La aceptación de la norma, la ley, el reconocimiento de las prácticas sociales, el compartir un sentir, una visión, la pertenencia a un lugar, a un grupo, a un colectivo y a un tipo de pensamiento, la aceptación y vinculación a un tipo de autoridad inconsciente para el individuo en formación, son condiciones que viabiliza y fomenta la vida en sociedad.

Se observa, que el concepto familia, se mantiene unido siempre a lo social; espacio en donde convergen los esfuerzos de los seres humanos cuando deciden agruparse, trascender, alcanzar logros comunes. Todo esto basado en un importante proceso denominado liderazgo, que como se percibe, nace desde las interrelaciones con los primeros socializadores que como la familia y la escuela o los otros, juegan el papel más preponderante en la estructuración de las competencias en el área del liderazgo, competencias que se convierten en aspectos subyacentes del individuo, relacionándose con las actuaciones exitosas tenidas en un contexto, de manera que le permiten entregar un desempeño superior en un rol jugado o en otras palabras ir mas lejos que otros.

Todo lo anterior, respaldado por supuesto, de valores abstraídos desde la unidad familiar y que se traducen como convicciones o creencias estables en el tiempo, motivaciones esenciales, intereses radicales y extremos que irremediablemente le impulsan a comportarse en concordancia con ellos. Llevándole a obtener una fuerte identificación consigo mismo al punto de defenderlos a toda costa. Desde la familia como unidad social, y buscando un sólido argumento, para entender mejor la relevancia de esta en el proceso del individuo de erigirse como un ser de bien, es decir útil a la sociedad, echamos mano de La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura en cuyo discurso sostiene que conducta, persona y medio están entrelazados determinándose recíprocamente. Según su teoría, las personas no están impulsadas ni por fuerzas internas ni a merced de los estímulos del medio:

el funcionamiento psicológico se explica en términos de una interacción recíproca y continúa entre determinantes personales y ambientales. De este enfoque resulta importante abordar los denominados procesos *vicarios*, *simbólicos* y *autorregulatorios*. Es decir: El aprendizaje que surge de la experiencia directa se hace en forma vicaria; observando las conductas de otras personas y sus consecuencias, en vez de proceder por el método del ensayo-error. Asimismo, por medio de símbolos verbales o icónicos (imágenes), las personas procesan sus experiencias y las preservan en forma de representaciones que sirven como guía de sus conductas futuras. También está presente la capacidad de autorregulación, pues los individuos tienen la capacidad de ejercer un control sobre su propia conducta basándose en apoyos externos, originando apoyos cognoscitivos y produciendo determinadas consecuencias de sus propias acciones.

Exceptuando los reflejos elementales y básicos, los individuos no están equipados con un repertorio innato de conductas: tienen que aprenderlas. Estas nuevas pautas de conducta pueden adquirirse por dos medios, uno de ellos es producto de la experiencia directa o la observación. A este primer medio Bandura lo llama 'aprendizaje por las consecuencias de la respuesta', y al segundo 'aprendizaje por medio de modelos'. Es decir que el aprendizaje por las consecuencias de la respuesta, además de ser el aprendizaje más rudimentario, se basa en la experiencia directa y se funda en los efectos positivos o negativos que producen las acciones (reforzamiento diferencial). Así, se seleccionan las conductas que tuvieron éxito y se descartan las ineficaces.

Estas consecuencias de la respuesta tienen tres funciones: primero, proporcionan información, segundo valen como incentivos, es decir tienen una función motivacional, y tercero tienen capacidad para reforzar automáticamente las respuestas. Mientras que en el Aprendizaje por medio de modelos, si fuera solamente por las consecuencias de la respuesta, sería muy laborioso. Por fortuna la mayor parte de la conducta se aprende por observación de modelos: al

observar a los demás, nos hacemos idea de cómo surgen las nuevas conductas y, posteriormente esta información codificada nos sirve como guía para la acción, evitando errores innecesarios.

Tomando como base las ideas anteriores, se profundiza un poco más sobre esta teoría, de manera que se logre encontrar los mecanismos que fortalecen al liderazgo como proceso y el cual se gesta de la misma manera como el individuo inicia su relación con el mundo circundante aprehendiendo los elementos necesarios con los cuales se proveerá para desenvolverse en su contexto social. Bandura; plantea el desarrollo del individuo en cuanto a la adquisición de nuevas conductas gracias a la influencia constante del ambiente, el conocimiento y conducta del individuo, lo que en definitiva le permite aprehender y sobrevivir en la compleja dinámica de las relaciones sociales.

Gracias a la capacidad de aprender observando las experiencias de otros, se abrevia considerablemente el proceso de aprendizaje por ensayo – error y se amplía la capacidad de adquirir nuevas pautas de conductas y evaluar las consecuencias de estas, lo que afirma que para aprender conductas complejas (como aprender un idioma, pautas culturales, relaciones sociales, etc.) sólo pueden lograrse a través de la observación de modelos; la ausencia de esto impediría desarrollar pautas culturales, lo que generaría en el sujeto una ineptitud en manejo de relaciones sociales, en el aprendizaje de conductas aprobadas y rechazadas. Además los individuos desarrollarán una conducta por las consecuencias que ésta genere en los demás o en el medio.

El medio ambiente otorga información a través de señales, de qué cosas pueden ocurrir si se realizan determinadas acciones, así, las personas relacionan unas experiencias con otras, las cuales adquieren un carácter predictivo que permite al individuo regular su conducta, evitar errores y potenciar todos estos factores para producir experiencias gratas. A través del Aprendizaje Social además de

perfeccionar conductas es posible el aprendizaje de emociones y actitudes que se observan más en las relaciones interpersonales.

Así mismo los individuos tienen diversas formas de aplicar incentivos, existe el incentivo grupal e individual. Estos dos tipos de refuerzos tienen diferentes matices de los cuales se obtienen diferentes consecuencias. Otra forma de refuerzo, es el que se produce a través de la observación. Las potencialidades personales (conversar fluidamente, ser arrogante, payaso, etc.) afectarán al otro en la medida que el individuo se muestre con estas potencias, así la conducta determina en parte cual de las influencias entrará en juego en el complejo social.

Retomando la idea inicial, en los procesos del Aprendizaje Social, Bandura menciona tres procesos para desarrollar nuevas conductas así: Procesos Vicarios con lo cual, se refiere a la capacidad que tiene el individuo de aprender a partir de las experiencias de otras personas por la observación sin necesidad de efectuar esa conducta de forma directa. Esta capacidad de aprender por la experiencia de otros, permite a las personas adquirir nuevas y ampliar las pautas de conductas personales, sopesar las consecuencias de estas, y hace posible configurarlas ahorrándose el proceso de ensayo y error. Lo que aporta en gran parte a la supervivencia y desarrollo del individuo. Ya que para aprender conductas complejas se requiere la observación de modelos competentes para producir un desarrollo idóneo.

Procesos autorreguladores, definidos como la capacidad de autocontrol en la conducta, conforme a la significación que le otorga al estímulo y la previsión que hace de las probables consecuencias, estas pueden ejercer un determinado comportamiento, es decir el aprendizaje se estructura teniendo en cuenta varios aspectos desde los cuales el individuo decide la regularidad de sus actos. Se hace énfasis en las consecuencias previstas derivando de allí los aspectos sobre los

que el individuo puede reflexionar, y que cumplen su función ayudándole a discernir la acción a ejecutar.

Estos procesos autorreguladores cumplen con la función informativa, donde *"Las personas no sólo efectúan sus respuestas, sino también notan los efectos que esas respuestas producen. Observan los diversos resultados de sus acciones y, así desarrollan hipótesis sobre cuáles son las respuestas más apropiadas a determinados ambientes. De esta forma, adquieren información que luego les sirve de guía para sus acciones posteriores."*¹¹ .

Así mismo tiene una función motivacional, de esta manera, basados en *"Las experiencias pasadas crean expectativas de que ciertas acciones proporcionarán beneficios valiosos, otros no tendrán efectos apreciables, y aún otras impedirían un problema en el futuro."*¹² y una función reforzante, pues *"El reforzamiento constituye un medio eficiente para regular las conductas que ya se han aprendido, pero es relativamente ineficaz para crearlas. Hay que señalar, de paso que, en condiciones naturales, las personas no suelen aprender conductas sin vérselas a otros"*¹³ Por ello *"El modelo recompensa la conducta imitativa que, además tiene en sí misma consecuencias gratificantes, siempre que el modelo exhibe una conducta socialmente efectiva; por ello la mayoría de los niños desarrollan un hábito generalizado de reproducir las respuestas de los sucesivos modelos. En realidad, como más rápidamente se adquieren las pautas de conducta social es mediante la influencia combinada de los modelos y del refuerzo"*¹⁴

De hecho las sociedades y los subgrupos que existen dentro de ellas, difieren en el grado en que los reforzamientos se estructuran sobre una base individual o colectiva. En el sistema individualizado se recompensa o se castiga a las personas

¹¹ Bandura 1982. Pag.33

¹² Bandura 1982. Pag.33

¹³ Bandura 1982. Pag.38

por sus propias acciones. Las condiciones sociales en las que los propios logros se determinan personalmente, fomentan la confianza y el interés del individuo mismo. Los sistemas de contingencias colectivas subordinan el interés de la persona al bienestar del grupo. Esto se logrará castigando o recompensando a todo el grupo. De forma que cada miembro se encuentra afectado por la conducta de los demás. En este caso, *“los beneficios individuales se basan en los logros de todo el grupo, y la conducta censurable de un miembro concreto produce consecuencias negativas que afectan a todos los demás”*¹⁵

El reforzamiento orientado al individuo es adecuado para crear personas independientes e interesadas en sí mismas, pero si desea fomentar un sentimiento de responsabilidad e interés por los demás, entonces las consecuencias basadas en el grupo son las más apropiadas. *“Los efectos negativos de un individualismo o colectivismo excesivos pueden reducirse utilizando los dos sistemas de incentivo; el orientado hacia el grupo y el orientado hacia el individuo. En estas situaciones los beneficios de las personas se encontrarán determinados tanto por la magnitud de su propia contribución a la comunidad como por los logros globales del grupo”*¹⁶. El Asistente social debe tender a converger¹⁷ los logros del sujeto de atención de su acción individual con la acción grupal, así se logra intervenir de forma holística. Tomando como referencia los procesos de liderazgo, al trabajar el desarrollo personal creando hábitos de orden, de método y estrategias y al desarrollar esa misma habilidad aplicada al grupo, pidiéndole que coordine una acción cualquiera, para alcanzar un logro de forma efectiva, será reforzado (premios y reconocimientos públicos por su conducta), esto facilitará ser imitado por los demás individuos y al estar en una situación gratificante volverá a realizar la acción. Por lo tanto es necesario tener coherencia en las acciones a realizar, ser consecuente en el modelado, identificar claramente que habilidades sociales se

¹⁴ Bandura A. Walters R. 1996. Pag.18

¹⁵ Bandura 1982.pag. 143.

¹⁶ Bandura 1982. Pag.144

quieren desarrollar, cuales necesitan los sujetos de atención y como se van a promover, ya que así se va a hacer más efectivo el aprendizaje de las nuevas competencias que se desean potencializar en los individuos.

Parafraseando a Bandura: *"El reforzamiento vicario se produce cuando un observador aumenta la conducta después de haber observado como otros individuos han sido recompensados al realizarla. Las consecuencias positivas observadas de las conductas de otros ayudan, sobre todo en la adopción de conductas que poseen aspectos desagradables, y de aquí que necesiten los incentivos para su realización"*¹⁸. Tomando como ejemplo el desarrollo de competencias al decir que no frente a una autoridad, resolver conflictos de forma acertada y pacífica, en donde cuesta mucho controlar el grado de excitación del momento. La persona estará mucho más propensa a realizar estas conductas si ve que es recompensada ella o el modelo por realizar estas conductas.

Cabe destacar que en la teoría del Aprendizaje Social, el refuerzo se considera como un factor que facilita el proceso de modelamiento y no como una condición necesaria para que este ocurra. Este aspecto adquiere especial importancia en la intervención con niños, niñas y jóvenes institucionalizados, ya que según la experiencia aportada, el refuerzo se hace muy necesario para desarrollar la conducta y mantenerla en el tiempo ya que por las características de estos jóvenes el trabajo sistemático y el refuerzo constante, es una necesidad que asegura que la adquisición de las nuevas pautas de conducta sea eficaz. Estas funciones básicamente notifican al individuo las pautas de conductas más adecuadas para el medio al cual se inserta.

El aporte de Bandura frente a los procesos simbólicos, afirma que estos son los que permiten presentar en forma simbólica (imágenes vívidas, palabras etc.) el

¹⁷ converger: dirigir hacia el mismo fin.

actuar, no solo en forma comprensiva, sino de forma previsor, lo que hace factible prever las consecuencias de las acciones. Por ello de manera individual se presenta el proceso de modelado, debido a que según la teoría del Aprendizaje Social, *“las influencias de los modelos producen el aprendizaje sobre todo por su función informativa. Cuando se expone a un modelo, las personas que lo observan adquieren, principalmente, representaciones simbólicas de las actividades efectuadas por el modelo. Esas representaciones les sirven de guía para efectuar las acciones apropiadas¹⁹.”* Sobre esta base, en aquellos casos en que las señales sociales son las únicas que pueden transmitir de forma eficiente las nuevas formas de conducta social, el proceso de modelado, constituye un aspecto indispensable del aprendizaje, en esta perspectiva y aplicado al desarrollo de las habilidades sociales de los jóvenes, quienes *“profundizan fuertes vínculos con las personas que tienen un contacto regular, en este caso los educadores (tíos de trato directo y el grupo de pares de la institución) constituyen modelos muy potentes (ya que reemplazan a los padres y hermanos) y significativos para el joven ya son los “modelos de referencia para saber cómo comportarse en situaciones extrañas o nuevas²⁰”*

Entonces si el modelador no tiene lo suficientemente desarrolladas sus competencias sociales, tiende a reproducir personas poco habilidosas socialmente, lo que necesariamente repercutirá en todo ámbito, ampliando la brecha de las desventajas sociales entre los diferentes grupos de la sociedad. *“Las personas con las que solemos asociarnos (por gusto o imposición) delimitan que tipos de conductas se observan más y se aprenden mejor”*. De acuerdo a ello *“En los aprendizajes cotidianos las personas suelen acercarse a las conductas nuevas que están aprendiendo, sirviéndose de modelos, y las perfeccionan mediante ajustes auto - correctivos basándose en la retroalimentación de carácter*

¹⁸ Bandura 1982. pag.145.

¹⁹ Bandura. 1982. Pag.38.

²⁰ Shavert y Klinnert. 1982.

*informativo que reciben de su propia actuación y en la demostración de aquellas pautas de conductas que solo están aprendidas en parte.*²¹"

Las personas al aprender conductas nuevas tenderán a imitar más aquellas que parecen ser más efectivas para los demás y que tienen consecuencias positivas por sobre las negativas, además al adquirir estas nuevas habilidades son capaces de aplicarlas en situaciones diferentes como sostuvo Kaye (1971) se logra afirmar que es posible cambiar las pautas de conducta de los jóvenes, al enseñarles nuevas de acuerdo a su edad y etapa de desarrollo generando cambios conductuales que lo benefician a él como individuo y al medio institucional, además se afirma que es posible desarrollar nuevas habilidades para utilizarlas en otros contextos sociales, con lo que se puede aportar al posterior egreso de los individuos de estas instituciones, que es uno de los principales fines de los establecimientos educativos.

Cabe destacar que "Muchas de las actividades que aumentan la competencia son al principio tediosas y poco interesantes. Hasta que el sujeto no las domina, no son gratificantes. Sin la ayuda de los incentivos positivos en las primeras fases de la adquisición de estas habilidades, las potencialidades no se desarrollan. La mejor manera de asegurar el aprendizaje consiste en apoyar los esfuerzos de los jóvenes hasta que su conducta se desarrolle y alcance el punto en que produce consecuencias que la sustentan de forma natural. *"Una vez que las personas aprenden las destrezas verbales, cognoscitivas y manuales que necesitan para enfrentarse a su medio de una forma efectiva, ya no necesitan inducciones externas para utilizar esas destrezas*²²". Al desarrollar las habilidades sociales en estos individuos, se facilita su inserción al medio, no solo el inmediato (Institución y grupo de pares), sino que en el familiar, laboral, académico, lo macro y lo micro - social, ya que al desarrollar estas destrezas de interacción con el medio se

²¹ Bandura 1982. Pag.45.

propende a una mejor calidad de vida, más integrada y, por ende, con menos probabilidades de desarrollar conductas desadaptativas.

"Por regla general, los estilos de conducta antisociales tardan más en adaptarse que los socialmente positivos²³"; es decir, la promoción y desarrollo de la Habilidades Sociales debe verse como una continuidad, con un énfasis especial en el ámbito formal (estructurando talleres, capacitaciones etc.) como informal en el día a día, para así lograr una intervención social más efectiva dentro de la institución. Ya que así se tiende a prevenir conductas desadaptativas como delincuencia juvenil u otras, pues vale más dar a la sociedad un joven que se valga por sí mismo, que tenga las posibilidades de enfrentar su medio muchas veces hostil, con las herramientas necesarias para una buena convivencia (resolver conflictos, decir que no, traducir las señales del medio etc.).

Surge finalmente un concepto que ayuda a identificar plenamente el espacio desde donde toma fuerza el líder y su proceso inherente del liderazgo, este es el concepto de grupo, el cual para Shaw la define *"como dos o mas personas que interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en todas las demás y es influido por ellas"*²⁴ esta afirmación, se enmarca claramente en la perspectiva de la interacción social. Mientras que Shafers (1980) por su parte, plantea que: *" un grupo social consta de un determinado numero de miembros quienes, para alcanzar un objetivo común (objetivo de grupo), se inscriben dentro de un periodo de tiempo prolongado, en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento de nosotros)."*²⁵ Esto ilustra claramente que para alcanzar el objetivo del grupo y la estabilización de la identidad grupal son necesarios entre ellos un sistema de normas comunes y una distribución de tareas según una diferencia de

²² Bandura 1982. Pag.130.

²³ Bandura 1982.. pag. 74.

²⁴ pag 103 individuo grupo y representación social

roles específicos de cada grupo. Lo anterior obliga a suponer que existen una serie de procesos dados al interior de los grupos y mediante los cuales se favorece la formación de los mismos.

En este orden de ideas, encontramos que existen procesos como el de la integración ambiental como posibilitador de formación grupal que se convierte prácticamente en una condición que facilita el contacto entre las personas y por ende su agrupación, es así como el vivir en el mismo barrio, hacer parte de las mismas redes sociales y compartir las mismas actividades culturales o deportivas se constituyen en condiciones que favorecen el contacto entre personas. La integración comportamental se convierte en un importante factor de agrupación pues se da en la medida en que las personas se vuelven dependientes unas de otras para la satisfacción de sus necesidades. La integración afectiva que nace cuando la fuerza que integra al grupo son un conjunto de sentimientos compartidos, simpatía, ideales o la identificación con algunos de sus miembros.

La integración cognitiva emerge cuando los grupos reconocen *“la existencia de ciertas semejanzas que como características importantes definen la personalidad de sus miembros²⁶”* según moreland y levine 1982: *“Tres son los procesos constitutivos del grupo: la evaluación, el compromiso y el cambio de rol”* En el diagnóstico, este se parte de la idea de que en el grupo se da una constante evaluación de este hacia los individuos y viceversa, juega un papel importante pues partiendo de sus resultados puede cohesionarse más o desaparecer. En el compromiso hay referencia de los sentimientos del individuo con el grupo, estando ligado con la cohesión grupal y con el de identificación. En el compromiso se indica la disposición de los sujetos a participar activamente en el grupo (construir significados compartidos, estructurar roles y desarrollar sistemas de manejo de

²⁵ Pag. 64 individuo grupo y representación social.

²⁶ Pag. 66 individuo grupo y representación social

conflictos). En el cambio de roles debido a la complejidad de la estructura grupal al aumentar los niveles de institucionalización o la generación de conflictos internamente el grupo se transforma al igual que los roles y el status que los actores cumplen en la organización grupal.

Como cuarto proceso no considerado por los autores anteriores, existe la interacción simbólica que consiste en la definición de significados compartidos. A partir de la construcción conjunta de significados los grupos desarrollan procesos de sentido, que establecen la identidad del grupo, son también los que definen la tarea del grupo por que lo importante para el funcionamiento de estos no es la tarea objetiva, sino la representación compartida del grupo sobre la tarea. Concluyendo, el proceso de interacción simbólica, para los miembros de grupo es una acción constructiva, que permite: al grupo construir su identidad, definir el entorno socio cultural, interpretar la estructura de las relaciones intergrupales, definir la tarea, definir la identidad de las personas al mismo tiempo que definir la posición de las mismas en la escala de reconocimiento social; pero sobre todo la interacción simbólica orienta los comportamientos de los miembros del grupo y el desarrollo de sus acciones por dentro y fuera de este.

Todos los anteriores elementos, se encuentran ligados o conforman el aspecto estructural de donde el individuo echa mano para ir conformando su acervo cognitivo y que es el componente que debe desarrollar a medida que va inscribiéndose como integrante de la sociedad, pues si tuviese que apoyarse exclusivamente en sus acciones individuales realizadas para aprender, este proceso nunca se completaría. Es entonces gracias a la observación de patrones de conducta en otros que se economiza tiempo y se amplía la gama de experiencias en aprender, pero no es un simple proceso de remedo pues los

individuos deben deducir reglas y principios generales que orientan las acciones objeto de observación, lo que permite ir más allá de lo que ven y escuchan.

Luego de analizar los diferentes procesos del individuo, referidos a las formas de aprehensión del conocimiento, sus formas de constituirse, construir significados y estructurarse como colectivos dinámicos y operacionales, se desemboca en el aspecto primordial del presente referente teórico, para dejarnos ver que es desde el interior del grupo, donde se erige el liderazgo como proceso social, el cual es ejercido por una figura o líder que se encarga de conducir a los miembros del mismo a seguir cualquiera de las vías disponibles para la consecución de el o los objetivos, ayudándoles a ver que tan identificados se sienten con el grupo y logrando además, leer el grado de su influencia.

El liderazgo se presenta en nuestro constante mundo de cambio como uno de los temas más relevantes y como la fórmula más idónea para el logro de los objetivos propuestos desde una colectividad, que busca en cada instante una mejor forma de encauzar las energías de los miembros de su conjunto, efectuando un proceso natural de aprehensión del mundo circundante para transformarlo y desde allí facilitar una identificación con el mismo. El concepto de liderazgo está modificándose continuamente. De un líder innato, casi caudillo que conduce masas, se ha pasado a la comprensión de que cada persona es el líder de sí mismo si tiene el control de su vida, de ahí que se dice que el modelo de líder más coherente es el de él mismo. Hoy entendemos el liderazgo como aquella cultura que facilita el crecimiento de los otros y crece con ellos. En tal sentido el perfil de líder está más en facilitar el despliegue de potencialidades de sus liderados en las áreas en que él es fuerte.

Definir el concepto de liderazgo, no es fácil pues como diría Warren Bennis: *“En cierto modo el liderazgo es como la belleza: difícil de definir pero fácil de*

*reconocer si uno lo ve*²⁷ Al definir el liderazgo como el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar los objetivos colectivos. Es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y luego que lo motiva a alcanzar sus metas, el liderazgo transforma el potencial humano en realidad. El liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo hacia el líder, lo que exigirá “dar la talla”, estar a la altura de las circunstancias, pues si el grupo detecta en él carencias significativas terminará por rechazarlo.

Lo anterior, nos guía en primer lugar a definir el término líder que infiere, claro, en la determinación de su labor. Un líder es un miembro de una colectividad que posee la capacidad de influir de una manera decisiva en el pensamiento y en las actividades que desarrollan los integrantes del grupo y que juega un papel importante en la definición de los objetivos y el modo de trabajo del mismo; de igual forma se precisa que el liderazgo es la capacidad de dirigir a un grupo hacia una meta posible y valiosa, aprovechando y explotando al máximo la inteligencia del equipo, influyendo en su comportamiento y logrando que esto se haga con entusiasmo y compartiendo coherentemente unas expectativas.

El líder es ante todo una persona de acción. La visión del auténtico líder es hacer algo grande, algo que perdure, algo que le sobreviva, que trascienda al propio líder. Tiene como función principal guiar a su equipo al descubrimiento de nuevas realidades no para administrarlas sino para crear nuevas posibilidades. El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo. Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es quizás la más valorada. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica

²⁷ BENNIS, W. y B. Nanus (1995): "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia.

que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.

El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo sobre la base de la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder, y a que un líder genera sentido de dirección, seguridad en su equipo, Inspiración, las palabras y su ejemplo motivan, aceptación es ratificado por el corazón y la mente del equipo, pensamiento en términos de equipo y no de grupo.

El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización. O en otras palabras se percibe un verdadero liderazgo cuando el grupo ha alcanzado una "alineación" en palabras de Joe jaworsky en su libro Sincronicity: *"...un fenómeno detectado consistente en el desempeño que muestran las personas de un grupo cuando empiezan a funcionar como un todo"*. Claro, esto implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundicen su comprensión de la realidad y se vuelven mas capaces de participar en el acontecer de su contexto. En realidad el liderazgo tiene que ver con *"crear nuevas realidades basadas en el interaccionar con lo cotidiano"*²⁸.

Analicemos otro aspecto importante del tema, en donde existen muchas opiniones encontradas, esto es con respecto a si un líder nace o se hace; cuyo interrogante

²⁸ Joe jaworsky en su libro Sincronicity: citado por Peter Senge en articulo internet.

surge siempre que se aborda el tema del liderazgo. La opinión generalizada es que hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero resulta más determinante la formación que se va adquiriendo y la experiencia que va acumulando. La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para potencializar las habilidades y capacidades de liderazgo. Otro aspecto esencial para poder ejercer un buen liderazgo es conocer con detalle el terreno o espacio donde el individuo interactúa, el asumir responsabilidades, tomar decisiones, solucionar problemas, hacerle frente a situaciones difíciles, permitirá forjar un auténtico líder.

Particularmente se está de acuerdo con la opinión de que todas las personas tienen la capacidad de liderar, pero no todas la desarrollan. Además, se piensa que nadie se propone hacerse líder por el sólo gusto de serlo, pues ser líder no es tener una posición sino un espacio de acción que permite expresarse libre y totalmente; ser líder es sinónimo de llegar a ser uno mismo; es decir, los líderes no tienen interés en probarse a sí mismo sino tienen un interés permanente en expresarse.

Partiendo de la concepción que es muy difícil establecer una definición de liderazgo, se aproxima a un concepto de éste por medio de las características distinguibles en la mayoría de los líderes, puesto que cada uno imprime su sello personal a su entorno y a la labor en que se desenvuelven día a día. Principalmente, un líder antes de pretender ejercer el liderazgo hacia los demás, debe ejercer un auto liderazgo, el cual se podrá decir que consta de propósito personal, valores, visión y valentía. Es el carácter que cada persona aporta al papel de liderar. El líder sabe cuáles son sus capacidades y sus fallas, y cómo desarrollar totalmente esas capacidades y compensar sus falencias, sabe lo que quiere, cómo lo quiere, por qué lo quiere y cómo comunicárselo a los otros.

Además, el mundo en el que se habita, está en permanente cambio y por esto, el líder, necesita hacer inventario de sus atributos personales que se unen al cambio y de aquellos que se resisten.

Destacando algunos de los tantos aspectos importantes que debe poseer el líder efectivo, se resaltan cinco buenas practicas que son el estímulo para los liderados y que pueden interiorizar para convertirse en líderes de sí mismos, estos son: Provocar el cambio, inspirar una visión compartida, dejar actuar a otros, mostrar el camino, motivar desde el corazón, los líderes eficaces: saben cuando guiar y cuando seguir, cuando hay liderazgo efectivo hay influencia: Primero hay comunicación, luego una aceptación seguida de motivación para respaldar la idea surgida, el líder efectivo, debe tener la capacidad de captar las situaciones cambiantes que le ofrece el grupo y ser capaz de adaptarse a ellas, el líder efectivo, tiene la responsabilidad de buscar el dominio personal no solo por su bien sino por el bien de los demás integrantes de su equipo.

Esta es la manera de dar el paso desde ser hasta hacer, con el ánimo de expresar lo que realmente es la persona. En este proceso de conocerse a sí mismo, el líder se da cuenta que no puede realizar todas las tareas simultáneamente y que para obtener excelentes resultados en su trabajo, necesita formar un grupo de apoyo activo con el que pueda compartir todas las actividades, junto con las responsabilidades que cada una implica.

Continuando con las características del líder, un líder también muestra coherencia con sí mismo y sus actos, es decir, debe ser una persona que lógicamente conecte lo que dice, piensa, siente y hace. Los líderes aprovechan cada una de las oportunidades para mostrar a los demás con su propio ejemplo que están profundamente comprometidos con las aspiraciones por las que abogan. A través del ejemplo es como los líderes hacen palpables los valores y las visiones, la ejemplarización, es la manera de mostrar el grado de compromiso que tienen con

su comunidad, y con la sociedad. Así, cuando se trata de decidir si un líder es creíble o no, las personas primero escuchan sus palabras y luego observan sus hechos. Cuando ambas cosas están en concordancia es cuando se dicta el juicio de plausible.

Otra característica importante de un líder es su capacidad de innovación, debido a que hace cosas que otras personas no han hecho o no hacen, es auténtico en sus actos. Habiendo aprendido de su pasado, vive en el presente, y tiene un pie hacia al futuro, es consciente de las posibilidades futuras y tiene un sentido de orientación bien afinado. El líder hace las cosas bien y luego mejor, y después superior pero nunca queda estático, siempre está tratando de superarse, de crecer, él sabe que existen muchos problemas en la vida, los cuales son difíciles de solucionar pero, sin embargo, persevera y sigue aprendiendo.

Los líderes también se distinguen por que están atentos a las expectativas de los miembros del grupo y tratan de dar respuestas a ellas proponiendo acciones concretas, además estimulan la comunicación grupal y facilitan la participación, por consiguiente la toma de decisiones. Se hace énfasis en la comunicación pues es un factor clave que ayuda que exista un encuentro auténtico entre las personas, que el grupo se sienta motivado a participar y a asumir las responsabilidades. Además los líderes poseen ciertas habilidades que favorecen su labor y le permiten estar en constante construcción de si mismos, entre estas habilidades están: Auto observarse permanentemente, es decir darse cuenta del impacto que tiene dentro del grupo, identificando sus aciertos y desaciertos y sirviendo de modelo de cambio y disposición hacia el progreso.

Motivar al grupo, creando espíritu dentro de él, animándolo y ayudando a aliviar tensiones y recuperando el ánimo al interior de él. De igual forma el planificar las actividades facilita el intercambio de ideas entre los miembros del grupo y estimula en la toma de decisiones. El controlar el grupo manteniendo los niveles de

trabajo, influyendo en su ritmo y creando mecanismos de regulación que permitan su permanente auto observación. Evaluar el rendimiento grupal, permite estudiar la pertinencia de los objetivos y planes, revisando el desempeño grupal, replanteando metas y estrategias acorde a las exigencias y cambios tanto internos como externos al grupo.

Considerando todas estas características generales de un líder, se debe reconocer que todas éstas no se desarrollan igual en sus distintas culturas, en distintas sociedades, ya que el liderazgo, que se observa fundamentalmente como un conjunto de comportamientos, está influido, si no, determinado, por la cultura y por las experiencias personales en su vida. Es muy importante reconocer que desde el primer instante en que una persona presenta un ideal innovador, la aceptación a escala social no va ser totalmente positiva, pero es una característica del líder ser perseverante, luchar por que sus ideales sean aceptados por la sociedad y luchar por el cambio, por el crecimiento del lugar donde interactúa.

En este aspecto se hace necesario tener en cuenta el factor que implica ejercer un establecimiento de relaciones entre individuo líder y grupo, esto determina el tipo de influencia que puede realizar tal sujeto minoritario; así como la cantidad de influencia que es posible obtener mediante su interacción. Recapitulando, se parte del hecho que los grupos tienen por característica esencial una existencia durante un amplio periodo de tiempo, en el que se va produciendo una influencia recíproca entre los grupos e individuos que lo forman y los cambios de relación que ocurren entre los grupos y los individuos.

De la idea anterior, se concluye que hay que tener en cuenta el modelo de socialización donde la diversidad de las relaciones y de cambios afectivos, cognitivos y comportamentales existentes en el grupo y el individuo que va a ser aceptado como líder de tal grupo, incluye tres conceptos que son: De evaluación o valoración en donde tanto el grupo como el individuo realizan un balance de sus

relaciones (Una evaluación del costo y aportaciones que conlleva para la consecución de las metas y objetivos precisos al aceptar a tal individuo como líder, por parte del grupo, o ser líder de tal grupo por parte del individuo). De compromiso, el cual surge del anterior y establece una serie de compromisos entre el grupo y el individuo (gracias a que evalúan conjuntamente el pasado, el presente y el futuro en tanto las relaciones que mantienen) y finalmente de cambio de roles en donde gracias a la adquisición del sentido de pertenencia y a la adquisición de compromisos, se van estableciendo nuevos roles que cada actor desempeña.

En patente que actualmente Casanare posee pocos líderes, si tenemos en cuenta que la capacidad de liderazgo está presente en todos sus habitantes, el principal problema es que se encuentran sumidos en la apatía, en el conformismo, no se toman iniciativas propias y se sienten atemorizados por la reacción de los demás. La clave para cambiar esta actitud es definitivamente la voluntad, necesaria para desarrollar todas las potencialidades y se afianza en cada uno de los actos, creciendo paralelamente al desarrollo de esta región llanera.

Luego de tratar la importancia de las características del líder podemos hablar ahora de las clases de líderes que son los que finalmente determinan el tipo o estilo de proceso de liderazgo establecido, claro y supeditado a las diversas habilidades personales e interpersonales que el mismo posea así como las funciones que este interiorice de acuerdo a su carácter y condición que posee, algo bien definido es que no existe una forma única de liderar como tampoco existe una que prime sobre la otra, el concepto de liderazgo y líder es uno solo establecido universalmente.

Se han identificado que hay líderes que nacen y otros que se hacen en el transcurso de su vida, ya sea por el entorno al que son expuestos o alguna situación importante que marque sus vidas para decididamente acceder al

direccionamiento de un grupo, se aclara que no tiene que ser una situación traumática, sino que mas bien sus habilidades en un momento dado son descubiertas y se siente bien actuando de esta manera por lo cual finalmente se inclina por tales procesos.

En estudios pertinentes se han detectado ciertas capacidades que caracterizan a un líder, no queriendo afirmar con esto que son las pautas que terminantemente lo catalogan como tal, pero si son algunas comunes a su identidad y que son finalmente las que despiertan la admiración y el deseo por seguirle, como lo expresa Walter Rizzo: *“Al ídolo se le venera, se le envidia, la mente se obnubila y se doblega ante la fascinación, al líder se le respeta, la mente se expande, crece en admiración, no en reverencia”*²⁹. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta o baja , aspecto , voz, etc.).Sino que cada grupo identifica como líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso. Es decir que cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. En las actividades del líder este debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.

Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder. Lo primero que un líder necesita es una gran

²⁹ Cuestión de dignidad. Pag. 89.

autoestima, la cual es definida por N. Branden como: *"La disposición a considerarse competente para hacer frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad"*. Para lograrla es necesario vivir de manera consciente. Realizar un esfuerzo constante por ver todo lo que le rodea de forma objetiva y nítida, para comportarse de acuerdo con lo que capta y conoce. Lo primero que se debe examinar es a sí mismo y después aceptar lo que se descubre, que es aun más difícil. Valorar y respetar como personas, con defectos pero también con virtudes. En esto radica la ejemplaridad.

Al hacer un alto por un momento en el segundo atributo, se logra percibir que, está vinculado con la capacidad intelectual del individuo, y a pesar de que algunos consideren que no es muy necesario tenerla en cuenta en los líderes, tiene su relevancia. Es así como autores como Levy Leboyer (1997) ilustran claramente esta posición. Pues para este autor la inteligencia, es entendida como la *"aptitud para identificar un problema, analizarlo y utilizar este análisis a fin de resolverlo eficazmente, juega un papel fundamental cuando se trata de resolver tareas complejas"*³⁰. Para este autor, las cualidades intelectuales son cada vez más importantes, a medida que el proceso tecnológico elimina las tareas simples y hace más arduas las demás.

Por otra parte, sostiene que de una forma u otra, todas las actividades intelectuales obligan a aprender continuamente nuevos datos, procedimientos y competencias, donde la capacidad de aprender y principalmente de adquirir nuevas competencias, está fuertemente ligada a la inteligencia. Argumenta además este punto de vista citando a Hunter y Hunter (1984) quienes refieren que *"la inteligencia está también vinculada con la capacidad del sujeto para sacar partido de las experiencias por las que pasa para construir competencias"*³¹. Todo

³⁰(1997)"Liderazgo Visionario" disponible en www.EricDigest110

³¹ CIRCULO DE LECTORES. Gran Enciclopedia Ilustrada Circulo._Plaza & Janés Editores, Barcelona, 1984, 2080 págs.

lo anterior conllevó al autor en cuestión a concluir que: *"mientras más dotado de inteligencia esté un individuo, más fácilmente llegará a enriquecer su informe de competencias al hilo de las experiencias a las que se ha enfrentado"*.³²

Existen muchas otras teorías y concepciones sobre el Liderazgo contemporáneo, se mencionan brevemente, las tres posiciones más difundidas que existen sobre el tema. Se trata del Enfoque de las Cualidades (o Atributos que incluye el carismático)³³. El primer supuesto más generalizado acerca de los líderes es que poseen ciertas Cualidades o características intrínsecas (como inteligencia, personalidad abierta, facilidad para comunicarse, y otras), que sus subordinados le atribuyen, que lo hace ser una persona extraordinariamente atractiva para el grupo, y que estas características lo harán ser líder en cualquier circunstancia.

Investigaciones posteriores quisieron determinar que características constituían el carisma o que características le atribuían los seguidores a sus líderes. Se hicieron investigaciones con grupos de diversa índole, pidiéndole que indicaran que es lo que hacía líder a su líder. Las respuestas fueron tan diversas como distintos eran los grupos encuestados; nada tenían en común las dotes de agresividad y destreza en los "lanzas" callejeros del líder de un grupo de delincuentes juveniles, con la mansedumbre y humildad del líder de un grupo espiritual. La única característica común a todos los líderes era que sus seguidores le atribuían una mayor inteligencia. Sin embargo al medir la inteligencia de líderes y seguidores, se comprobó que en prácticamente todos los grupos había seguidores que tenían inteligencia más alta que sus líderes.

Independientemente de que existan individuos con combinaciones de dones y capacidades para guiar las acciones de otras personas, es más común la

³² CIRCULO DE LECTORES._Gran Enciclopedia Ilustrada Circulo_Plaza & Janés Editores, Barcelona, 1984, 2080 págs.

³³ www.cehlider.org Centro Humano de Liderazgo.

ocurrencia de un proceso de ascenso donde una característica fundamental es la aptitud para el liderazgo; esta es una habilidad potencial con una gran fuerza motivadora que exige de una disciplina personal para su total desarrollo. Algunas aptitudes importantes de los líderes son: La visión; debido que el liderazgo se origina cuando surge una visión, es decir que se alcanza vislumbrar mas allá del presente. Cuando un grupo se encuentra bajo la dirección de una persona que no posee visión, aparecerá como resultado la confusión y el desorden. Este principio es la clave para comprender el liderazgo. Sin una visión estratégica, un individuo no puede convertirse en un dirigente; será solo una imitación. Al respecto Cubillo escribe: *"el Líder es por excelencia aquel actor capaz de sintetizar una visión de cierto estado de cosas futura o sueño al cual parece deseable aspirar"*³⁴.

Una visión es una imagen clara de lo que el líder espera que realice o llegue a ser su grupo. Cuando se trabaja con esta aptitud, se ven por adelantado sus resultados. Ahora bien, una visión no se hará nunca realidad a menos que se prepare un programa de metas, ajustables según los cambios que se produzcan, cuyo cumplimiento conduzca a la realización' de la visión, una imagen de existencia relativamente larga en el tiempo.

Otra aptitud es el coraje y el valor, de acuerdo a ello: Noel y Devanna, en su trabajo sobre el Líder en el sector de la información expresaron: *"ser valiente significa ser capaz de tomar una posición, ser capaz de tomar riesgos"*³⁵. El Líder valiente enfrenta diferentes situaciones, no evita las confrontaciones porque tiene confianza en sus capacidades y posibilidades. En ocasiones hacer lo correcto para una organización tiene un precio elevado para el. Existe también la relevancia de la gran capacidad de comunicación, un líder es un comunicador por excelencia. Él

³⁴(1997)"Liderazgo Visionario" disponible en www.EricDigest110.

³⁵(1997)"Liderazgo Visionario" disponible en www.EricDigest110.

deberá transmitir la proyección de actividades a sus seguidores y estimularlos para que venzan las dificultades que se presenten. Por esta razón, debe dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita; Así como utilizar variadas formas de expresión. La habilidad que se precisa para poder comunicarse de manera efectiva, por medio de la palabra y la escritura, es sin duda, uno de los rasgos más valiosos de los que dispone un dirigente. La comunicación es el medio que se utiliza para unir y dirigir al grupo.

La comunicación se produce cuando el destinatario comprende el significado del mensaje que ha recibido. La existencia de múltiples impedimentos para la realización de una comunicación efectiva hace de esta un arte y una ciencia al mismo tiempo. La capacidad para identificar las oportunidades y vencer el temor a los errores. Las grandes oportunidades se disfrazan astutamente bajo la apariencia de problemas insuperables. El conocimiento de este principio permite a los líderes, identificar grandes oportunidades para la acción enmascarada tras obstáculos que, a primera vista, parecen insuperables. Para esto se requiere de una disciplina que ayude a reconocerlas. Por otra parte, es posible aprender de los errores con la finalidad de obtener los beneficios esperados. Nadie es perfecto, pero es preciso que el líder posea un carácter muy especial para no desesperarse; esto le ayudara a tratar las torpezas de manera productiva y a eliminar el temor de cometer errores.

Cada nuevo líder que se le conoce o sobre el cual se lee, resulta tener una cualidad familiar en una forma nueva, o quizás nunca antes visto. Por ello el enfoque de las cualidades no es el mejor punto de partida para desarrollar liderazgo. Un segundo enfoque del estudio del liderazgo, es el llamado Situacional, que dice que el líder surgiría dependiendo de la situación. Este enfoque enfatiza la importancia de la situación en la determinación de quien se convierte y permanece como líder de un grupo. De acuerdo a este enfoque, no existe un líder innato que siempre será líder, "todo depende de la situación", es

decir que al colocar a una persona en una cierta situación particular, surgirá como líder; empero al colocarla en otra situación diferente, ya no lo hará. El liderazgo situacional enfatiza la autoridad del conocimiento en un área específica. Un mismo grupo puede tener como líder a uno de sus integrantes cuando quiere dedicarse a una actividad deportiva, a otro si su interés es de trabajo, a otro si la actividad del momento es la recreación.

Cualquiera puede llegar a ser líder si se presenta la situación adecuada para que saque a relucir sus cualidades conductoras. Por último, se encuentra el Liderazgo Funcional, Este enfoque está emparentado con el enfoque situacional y deriva de estudios centrados en el grupo. Cuando las personas trabajan conjuntamente, se tienen tres variables o ingredientes básicos: 1. El propio líder (personalidad y carácter). 2. La situación en la que todo sucede. 3. El grupo, o sea los seguidores o subordinados. El liderazgo es una función que ha de ser desempeñada en un grupo. Esta función es la de representación del grupo, movilización del mismo, mantenerlo cohesionado. Por lo tanto el liderazgo no es un problema de características personales, sino de exigencias específicas de rol, que han de ser satisfechas.

El grupo requiere de una persona con determinadas características que lo conduzca a lograr las necesidades presentes en los grupos de trabajo. Estas necesidades son: "1. Necesidad de cumplir la tarea común, lograr la meta. 2. Necesidad de mantenerse unido como equipo de trabajo, mantener la cohesión entre los miembros, como unidad de trabajo. Y 3. Responder a las necesidades individuales de las personas que integran el equipo. Para entender el liderazgo en un grupo, hay que considerar tanto al líder, como al resto de los componentes de la estructura grupal. Para ello se debe tener en cuenta los algunos puntos claves"³⁶: El liderazgo no es un derecho de nacimiento. Los líderes no nacen

³⁶ Blanchard, Ken "Talentos y Habilidades del líder" disponible en www.forja.com.

líderes. Se hacen y se autohacen. Se aprende a ser líder, por eso se enseña. Nadie es o puede ser líder en todas las circunstancias de la vida.

Existen otros aspectos que distinguen al líder por sus capacidades, de acuerdo a ello John Adair³⁷ las clasifica como la habilidad de Dirección; un líder genera un sentido de ubicación y direccionamiento. Esto puede incluir la identificación de nuevos objetivos, nuevas formas de hacer las cosas. También sobresale la Inspiración, debido que el liderazgo va ligado a la motivación, sus palabras y ejemplos encienden el espíritu motivacional en los miembros del grupo. En esta señala la Conformación de Equipos, ya que un líder tiende a pensar naturalmente en términos de equipos. Asimismo los equipos tienden a buscar líderes en vez de jefes. Este a su vez debe gozar de una aceptación, cualquier individuo puede ser nombrado gerente o director, pero no será realmente un líder mientras no sea ratificado por el corazón y la mente de quienes trabajan con él.

Finalmente se afirma que las viejas formas de pensamiento que han orientado el mundo por mucho tiempo han ido volviéndose menos funcionales en nuestra época de interdependencia y cambio. Si se sigue por el mismo camino, no se puede alcanzar los cambios trascendentes requeridos para garantizar un mundo mejor para nuestras generaciones venideras bien diría Einstein. En síntesis, *"el líder es un producto no de sus características ,sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica."*³⁸ Aunque todavía se cree que hay líderes natos, a partir del estudio del liderazgo dentro de la perspectiva se fundamenta la posición de que se pueden crear líderes, con solo reforzar aquellas habilidades de liderazgo necesarias para una organización o situación específica. Nada entonces cambiará en el futuro si no se cuenta con formas totalmente

³⁷ "¿Que se necesita para ser líder?" disponible en www.cvfuturo.com.ve.

³⁸ Gil Villegas Francisco, " Liderazgo ", Ed. Instituto de Capacitación Política, México D.F., 1990.

nuevas de pensar, lo que se traduce en la verdadera labor del liderazgo que no esta simplemente en hacer, sino en ser en toda la expresión de la palabra.

Recapitulando, El liderazgo es, por lo tanto, una disciplina, quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean. Toda persona que quiera ser un verdadero líder, requiere ciertas características y cualidades. Ante esta afirmación cabe preguntarse si un líder nace o se hace. Si solo existe la primer alternativa, entonces solo resta diseñar algún tipo de test que muestre si alguien es un líder o no, hecho lo cual no habrá nada mas que decir, ni hacer. La postura opuesta supone que cualquier persona, bajo una adecuada capacitación podría convertirse en un líder efectivo, lo que llevaría a formular el interrogante ¿por que no sucede así en la realidad?. De Acuerdo a esta investigación se sostiene que ambas ideas son ciertas. Por un lado existen personas con una capacidad de liderazgo nato; por el otro, las personas pueden desarrollar y mejorar las cualidades que se requieren para ejercer el liderazgo efectivo, a través de vivir un proceso de formación.

Es por tanto un espacio de acción para el psicólogo social que mediante el diseño de estrategias y el direccionamiento de las colectividades, pueda favorecer la potencialización y surgimiento de procesos donde el líder y su acción de liderazgo permitan guiar a las comunidades hacia la autogestión de los medios para la resolución de sus problemáticas. Liderazgo que saliente desde los grupos sociales como una disciplina cuyo ejercicio es capaz de producir deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades mas sentidas en la comunidad.

Finalmente y para concluir, sobre este dilatado tema, las ideas plasmadas son una antesala en lo que respecta al liderazgo esbozado en sus distintas formas. Un aspecto para tener muy cuenta, es que se requiere de un compromiso ineludible y urgente el diseñar una estrategia efectiva para generar procesos de socialización que ayuden a transmutar el orden individualista que ha caracterizado a la especie humana por mucho tiempo, instándolo así al desarrollo de su espíritu grupal, a esa categoría de unidad mas sólida propia de una sociedad cimentada en unas bases fuertes propendiendo de esta forma por el interaccionismo, mas enfocada en unos objetivos comunes que sustenten la existencia de los núcleos sociales.

5.3. LEGAL

La Institución Educativa Braulio González, se identifica por el anhelo social y educativo de los habitantes de Yopal y Casanare, al albergar en sus aulas a las distintas generaciones estudiantiles sin distinciones sociales, políticas, religiosas o económicas con un alto sentido de pluralidad y cobertura social. Su misión implementar una educación que equilibre la formación científica y la formación ética y humanista del alumno; conocedor de sí mismo y de su entorno, aspectos que deben manifestarse en la adquisición de valores representados en la responsabilidad, autonomía, tolerancia, respeto y que trascienden en la familia, la comunidad educativa y la sociedad en general.

El saber, forma parte fundamental de la actividad del colegio, la construcción permanente del conocimiento dentro de la libre expresión y desarrollo del pensamiento, de la interdisciplinariedad, de la interculturalidad y alteridad del desarrollo físico y mental; con métodos y procesos acordes a las exigencias, características y necesidades de la región prioritariamente, y a los avances científicos, pedagógicos y tecnológicos que ofrece el mundo contemporáneo.

La relación teórica – practica que se implementa, esta orientada a favorecer la formación, la creación y la reconceptualización de valores sociales, ecológicos, políticos, culturales, artísticos, investigativos y éticos, para que la persona sea capaz de responder por sí misma, por su familia, por la sociedad Yopaleña, casanareña e inclusive nacional y mundial con sentido de justicia social.

La comunidad braulista tiene dentro de su filosofía el interactuar con instancias socioeconómicas y culturales en general, con criterios democráticos, participativos y respeto por las diferencias, de tal manera que en la vida cotidiana del colegio refleja en la permanente actividad por conseguir la excelencia educacional con proyección a su formación profesional al mejoramiento de la calidad de vida de acuerdo a los principios del desarrollo sostenible.

El Currículo Básico Nacional de Educación, tiene su referente legal fundamentalmente en la Constitución Nacional de 1991 y en la Ley General de Educación Ley 115 de 1994, y con las reformas establecidas en la Ley 715 de 2001, las cuales permiten implementar reformas educativas acorde con los avances educativos mundiales, en concordancia con las políticas e intereses nacionales y estatales, además se incorporan otras normas o disposiciones legales que por su importancia y correspondencia con los hechos sociales presentes, se hacen pertinentes.

En este orden de ideas, la reforma educativa requiere la modificación de normas de rango sub-legal para adecuarla a los componentes curriculares, insertados en un paradigma cualitativo, constructivo, participativo y global. La Ley General de Educación en el Artículo 1o. OBJETO DE LA LEY. Señala: “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”. Así mismo de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define que, la educación se desarrolla atendiendo a los

siguientes fines: 1. el pleno desarrollo de la personalidad sin mas limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores..... 3. la formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que les afecten en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación....9. El desarrollo de la capacidad critica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

Esta dimensión global e integral de saberes formales, ofrecen una alternativa importante para contextualizar la educación de la población que cursa el Nivel de Educación Básica Secundaria, en un marco ético acorde con la realidad de la sociedad y cultura Colombiana, donde el joven sea reivindicado en el ser, privilegiando su capacidad para crear, conocer, hacer y proponer cambios en la estructura de vida actual. La transversalidad le imprime al nivel, la responsabilidad en la dignificación del ser, generando espíritu de pertenencia y pertinencia en su contexto social.

6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación para el trabajo se enmarca en las Problemáticas Sociales y Psicosociales relevantes de nuestro medio (local, regional, nacional) derivados de los procesos de socialización: problemáticas Inscritas en las prácticas sociales, de convivencia y de construcción de un sujeto democrático y participativo. Para el cual se aplicara el enfoque de Investigación Acción. Mediante análisis de la realidad desde las experiencias de intervención social concreta.

6.2. METODOLOGIA

La metodología a seguir esta basada en el aprendizaje social mediante talleres lúdico- prácticos, debido que no existe en la institución una cátedra que fomente el desarrollo de esta habilidades, además la socio construcción del conocimiento se ve favorecida debido a la diversidad étnico cultural que existe en el seno del comunidad, lo que permite el diálogo de saberes y formas de pensamiento las cuales pueden converger en un momento dado en la adopción de actitudes favorecedoras de la adquisición de patrones grupales de innovación así como medio de motivación hacia el logro grupal.

El proceso se inició con la identificación de individuos habilidosos y con actitudes en el campo del liderazgo, su fortalecimiento y el desarrollo de otras habilidades hasta llegar a la etapa donde sean ellos los encargados de irradiarlas hacia los demás individuos de las comunidades donde interaccionan. El desarrollo de esta metodología ofrece opciones teóricas y metodológicas al participante para enriquecer su bagaje cognoscitivo, evaluativa y actitudinal, frente a las circunstancias que le ofrece el entorno.

La problemática identificada en la institución educativa Braulio González, emerge principalmente la displicencia a la participación en actividades relacionadas con el funcionamiento de la institución y que esta directamente relacionada con la debilidad en los procesos de liderazgo, así como la ausencia de verdaderos espacios donde los mismos se den, nos aboca a seleccionar la metodología de la formación social como un ejercicio de participación sinérgica donde el equipo promotor y la comunidad objeto establezcan relaciones de correspondencia y empoderamiento promoviendo el sentido de pertenencia y pertinencia en las comunidades donde fluctúa.

6.3. POBLACIÓN

Para esta labor se escogió la Institución Educativa Braulio González de la ciudad de Yopal, capital del departamento de Casanare, principal centro educativo del departamento. A este centro educativo concurren estudiantes de diversas regiones del país, de todas las clases sociales y de marcada pluralidad cultural en procura de obtener una formación académica en las jornadas diurnas y sabatinas, como también la técnica comercial en la jornada de la noche.

6.4. MUESTRA

El proyecto se realizó, con la identificación de procesos de liderazgo en los jóvenes de los grados de la Básica Secundaria, tomados como muestra (7, 8 y 9 grado) representativa de la Institución Educativa Braulio González, en la jornada A.

6.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Con el fin de fortalecer tales procesos y de este modo formar individuos que se resuelvan en ambientes de democracia participativa, instándolos por tanto a desarrollar su espíritu comunitario dentro de los distintos contextos donde se desenvuelven. Con herramientas como la entrevista, las encuestas y el diario de campo.

Las continuas entrevistas con los jóvenes y personal docente de la Institución educativa Braulio González, enriqueció la investigación, donde aportaron datos exactos de sus sentimientos y expectativas frente al colegio. De igual forma le dio orientación a la investigación la encuesta aplicada en los jóvenes de este colegio. Mientras que el diario de campo fue el registro escrito de las actividades que se realizaron en cada uno de los acercamientos con la comunidad objeto de estudio,

lo cual permitió fácilmente la obtención de información en los informes finales del proyecto; en el se albergara datos importantes en cuanto a las manifestaciones del objeto de estudio, su proyección en el entorno.

6.6. PROCEDIMIENTO

Debido que en la institución educativa Braulio González no se observan procesos de liderazgo constantes, sino hechos aislados que en ocasiones afectan el ambiente estudiantil, surgió el interrogante ¿cómo se pueden hacer de estos proceso, caminos hacia la pro actividad y el liderazgo estudiantil donde lo democrático y participativo redunden?

Así mismo surgieron otros interrogantes que ayudaron al reconocimiento y exploración de hipótesis:

- ¿Qué aspectos o factores inciden en la apatía de los estudiantes hacia su auto desarrollo, motivándolos a su pasividad dentro de su ambiente estudiantil?
- ¿Qué herramientas se han proporcionado para favorecer el desarrollo de verdaderos procesos de liderazgo?
- ¿Qué procesos se han fortalecido al interior de la misma institución que le permitan al alumno modelarlos y aplicarlos a su cotidianidad?
- ¿Qué tan relevante es para la institución la participación del estudiante en las diferentes actividades?
- ¿Existen verdaderos campos de acción dentro de la institución que faciliten la participación de los alumnos haciéndolos sentir pertinentes y pertenecientes a ella?
- ¿Qué se está haciendo actualmente para fortalecer las habilidades de liderazgo en estos jóvenes?

Tras identificar la necesidad de fortalecer el sentimiento de liderazgo como proceso social, que redunde en el bienestar del alumnado y de la institución educativa Braulio González hacia la conformación de individuos integrales que propendan por su auto desarrollo, de tal forma que las expectativas de calidad de vida propia y en la región sean las más favorables.

- Estableció dinámicas y se eliminaron ciertas prácticas pasivas que no permiten que los sujetos se resuelvan como individuos emprendedores capaces de integrarse al desarrollo de la institución actuando como verdaderos agentes del cambio y progreso.
- Como negociación o acuerdo para el logro del objetivo final se consideró la necesidad de colaboración de algunos maestros, permitiéndoles a los jóvenes ausentarse de sus clases académicas, con el compromiso de adelantar la temática vista.
- Los recursos locativos (aulas, tableros y sillas) necesitados se consiguieron gracias a la infraestructura que posee la institución, empero se necesito recursos físicos (equipos de sonido, computo, vídeo, material de escritorio, y refrigerios, entre otros), estos procedieron de nuestro propio pecunio.
- La información requerida para el desarrollo de la acción se proporciono por la institución educativa y en iguales condiciones se proveo de la información que la institución requiera con respecto a como avanzaba el proyecto y los logros obtenido al momento.

Mediante este procedimiento se buscó ahondar totalmente en el problema, en la búsqueda de la causa o causas de las problemáticas, mediante la interacción con

los estudiantes lo que nos permitirá la identificación de las actividades idóneas para la satisfacción de la necesidad presente.

Los talleres de intervención, se realizaron desde el 06 del mes de Agosto al 19 del mes de noviembre de 2004, con una periodicidad de un taller por semana, aproximadamente.

6.7. CRONOGRAMA

PERIODO SEMESTRE ACTIVIDADES	1- 2003	2- 2003	1- 2004	2- 2004
acercamiento a la comunidad estudiantil, al igual que el contacto con los mismos	X	X	X	X
Interacción con las directivas del Instituto Educativo Braulio González, con el fin de indagar sobre la problemática en los jóvenes.	X	X	X	X
Toma de notas de las observaciones y acercamiento a la comunidad en estudio.	X	X	X	X
Toma de técnicas e instrumentos de recolección de datos de información		X	X	
Intervención en la comunidad estudiantil.			X	X
Procesamiento de datos de la información recolectada	X	X	X	X

Este cronograma de actividades, es la guía de la ejecución de actividades específicas que se realizaron por parte del equipo de investigación del proyecto, su desglose se realiza en el periodo académico (1 y 2 semestre de 2003, 1 y 2 semestre del 2004), que va desde el mes de marzo del 2003 hasta noviembre del 2004. A su vez las actividades se realizan semestralmente; definiendo que cada uno, consta de cuatro meses.

7. INTERVENCIÓN

TALLER	FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	TIEMPO	INDICADORES
1	Ag.06 /04	INICIO	Dar a conocer el plan a seguir del proyecto, con los participantes	Presentación Rompehielos. Rally Extraclase	2 horas	Ambiente cálido y ameno en los jóvenes participantes, con un 100% de ejecución de las actividades propuestas en el taller.
2	Ag. 09 /04	AUTOESTIMA	Crear espacios de reflexión frente sí mismo, en pro del conocimiento y aceptación personal.	un viaje a mi interior. Identificación del yo real y yo ideal. Yo me felicito Extraclase.	2 horas	Identificar el grado de autoestima que posee, el joven.
3	Ag. 12/ 04	COMUNICACIÓN	Identificación como persona capaz de elaborar e interpretar mensajes a través de la comunicación asertiva.	Graffiti Sociodrama Interferencias evaluación Extraclase	2 horas	95% de las capacidades de los jóvenes participantes del taller utilizadas para expresar sus habilidades de comunicación.
4	Ag. 26 /04	LIDERAZGO	Proporcionar herramientas en los procesos, roles y responsabilidades del líder.	el recorrido del explorador. canal humano. Evaluación. Extraclase.	2 horas.	Promover en el 98% de los participantes de la intervención nuevos espacios de reflexión frente al liderazgo en su comunidad.
5	Sep. 17/04.	MANEJO DE EMOCIONES	Ofrecer conceptos relacionados con el manejo de la ira, agresividad y violencia,	Ejercicio 1. Reflexión evaluación extraclase	2 horas	Identificar un 90% el procesos de manejo de emociones en los participantes del taller.
6	Sep. 21/04	RESOLUCIÓN DE CONFLICTO	Concienciar del carácter inevitable del conflicto y sus orígenes socioculturales del manejo de la diferencia.	Actividad 1. Actividad 2. Evaluación extraclase.	2 horas	Desarrollo de habilidades como mediadores de conflictos en un 80% de los jóvenes participantes del taller.

7	Sep.30 /04	CONVIVENCIA CIUDADANA	Promover la convivencia ciudadana.	Carrera de observación. rally. Evaluación. Extraclase.	2 horas.	Indagar en un 100% de los participantes aspectos relacionados en la forma como desarrolla su convivencia al interior de su comunidad.
8	Oct. 07/04	APRENDIENDO A CONVIVIR	Fortalecer los talleres anteriores, con el fin de inserten su aprendizaje de convivencia y proyección social.	video. Socialización. Evaluación.	2 horas	90% de participación activa y reflexiva de los participantes en el desarrollo del taller.
9	Oct. 13 de 2004	IDENTIDAD Y PERTENENCIA	Estimular y desarrollar el potencial creativo, de los jóvenes, permitiendo la recuperación y valorización del trabajo y esfuerzo de la identidad colectiva.	Conversatorio. Contexto histórico. Proyecto. Evaluación. Extrataller.	2 horas	Determinar el 90% de espacios de accionar institucional con que el joven se identifica.
10	Nov. 02/ 2004	IDENTIDAD	Estimular el potencial creativo, de los jóvenes, permitiendo expresar sentimientos hacia su comunidad educativa.	Preparación y Terminación del mural	8 horas	Despertar en un 70% el interés Por el embellecimiento de las áreas de la Institución.

8. RESULTADOS.

8.1. ANÁLISIS CUANTITATIVOS

De acuerdo a la aplicación de las encuestas desarrolladas, se abstraieron quince preguntas relevantes, las cuales le proporcionaron a la investigación sentido y orientación. Esta encuesta fue aplicada a la comunidad (donde se incluyo las diversas concepciones de jóvenes, padres de familia y docentes) de la Institución

Educativa Braulio González, donde se logro abstraer los siguientes resultados:
(según Anexo K. Ficha técnica).

¿Para usted Liderazgo es?

ITEM	CONCEPTO	TOTAL
A	Reconocimiento de metas	6
B	Persona que dirige	46
C	Que es líder	20
D	Que ayuda en dificultades	20
E	Un valor	20
F	Es compromiso	6
G	Alguien que sobresale	21
H	Representa al grupo	15
I	Es entenderse con la comunidad	4
J	Conformar ideas	4
K	Autónomo	4
L	No contestaron	16
	Gran total	182

Tabla 2

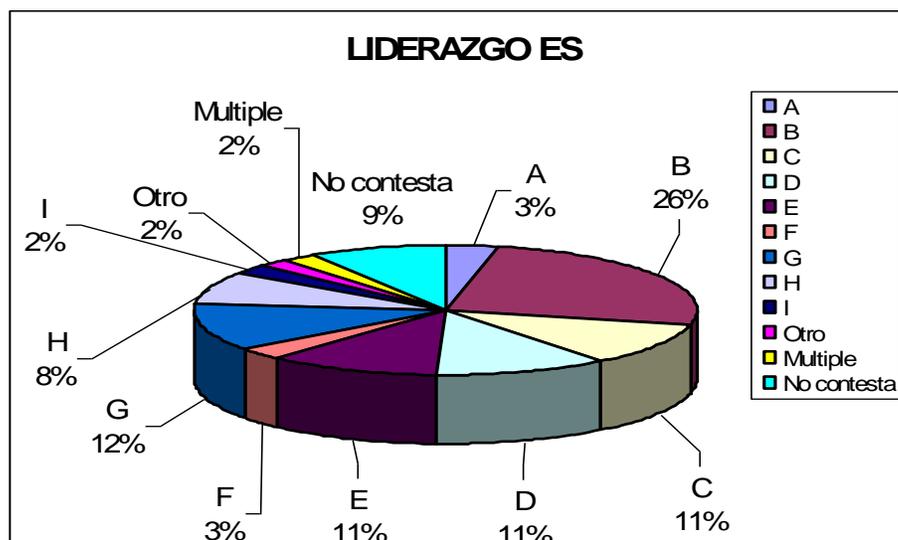


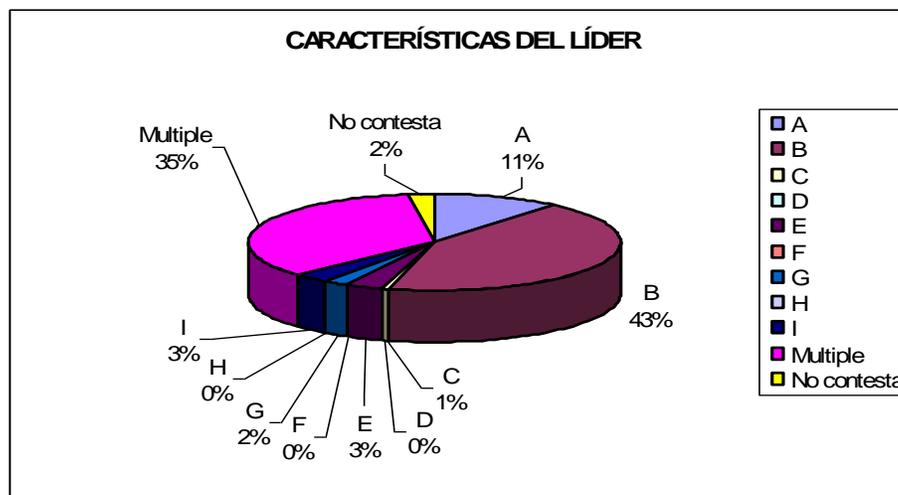
Gráfico No.2

Para los encuestados se tiene el concepto que liderazgo es la persona que dirige, que manda o direcciona una actividad, con un 26%, mientras que le sigue en su orden quien le sobresale en el grupo con un 12%.

¿Cuáles de las siguientes características considera que debe tener un líder?

ITEM	OPCIÓN	ALUMNO		PADRES	DOCENTES	TOTAL
		JA	JB			
A	Auto confianza	8	10	2	0	20
B	Generosidad y capacidad de servicio	35	35	7	1	78
C	Autocrítica	0	1	0	0	1
D	Debe ser adinerado	0	0	0	0	0
E	Firmeza	2	4	0	0	6
F	La raza influye bastante	0	0	0	0	0
G	Paciencia	2	2	0	0	4
H	Presencia física	0	0	0	0	0
I	Otras	4	2	0	0	6
	Múltiple	32	24	2	5	63
	No contestaron	1	2	1	1	4
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 3



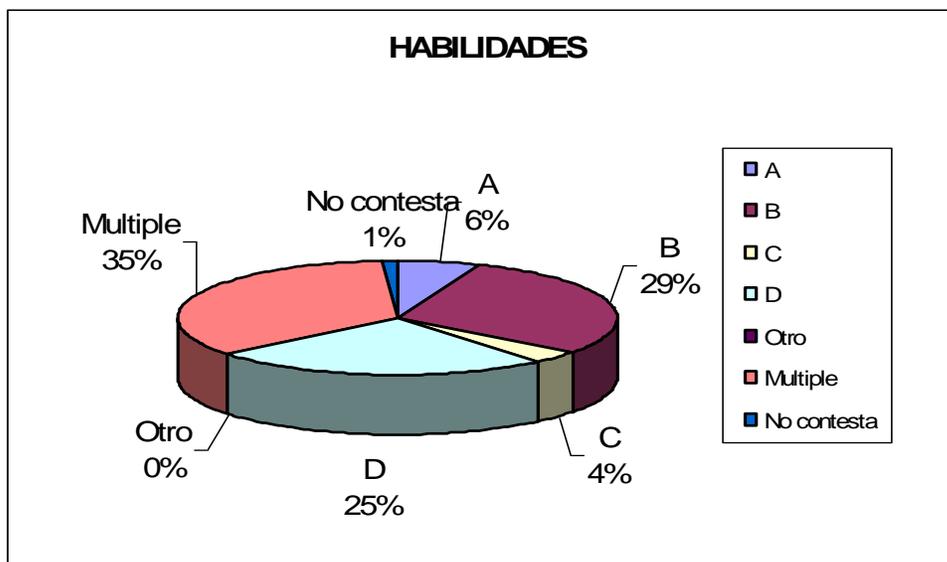
Gráfica No.3

Para los encuestados las características que deben tener un líder con un 43%, es la capacidad de generosidad y servicio. Con un 35% buscan varias cualidades en el líder.

¿Qué habilidades debe tener el líder?

ITEM	Opción	Alumnos	Alumnos	Padres	Docentes	Total
		JA	JB			
A	Convencimiento	3	3	5	0	11
B	Inteligencia	26	25	2	0	53
C	Comunicación interpersonal	2	3	1	1	7
D	Saber escuchar	20	24	2	0	46
	Otra	0	0	0	0	0
	Múltiple	32	24	2	5	63
	No contesta	0	1	0	1	2
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 4



Gráfica No.4

De las habilidades, la que más se espera de un líder es la inteligencia con un 29%, mientras que con un 35% es de selección múltiple.

¿Qué principios y valores debe tener un líder?

ITEM	Opción	Alumnos	Alumno	Padres	Docentes	Total
		JA	JB			
A	Respeto	10	18	2	0	30
B	Honestidad	14	10	3	0	27
C	Franqueza	4	9	3	0	16
D	Pertenencia	1	0	0	0	1
E	Deseo de servir al prójimo	18	9	0	0	27
	Otras	1	2	0	0	3
	Múltiple	35	32	4	6	77
	No contestaron	0	0	0	1	1
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 5.

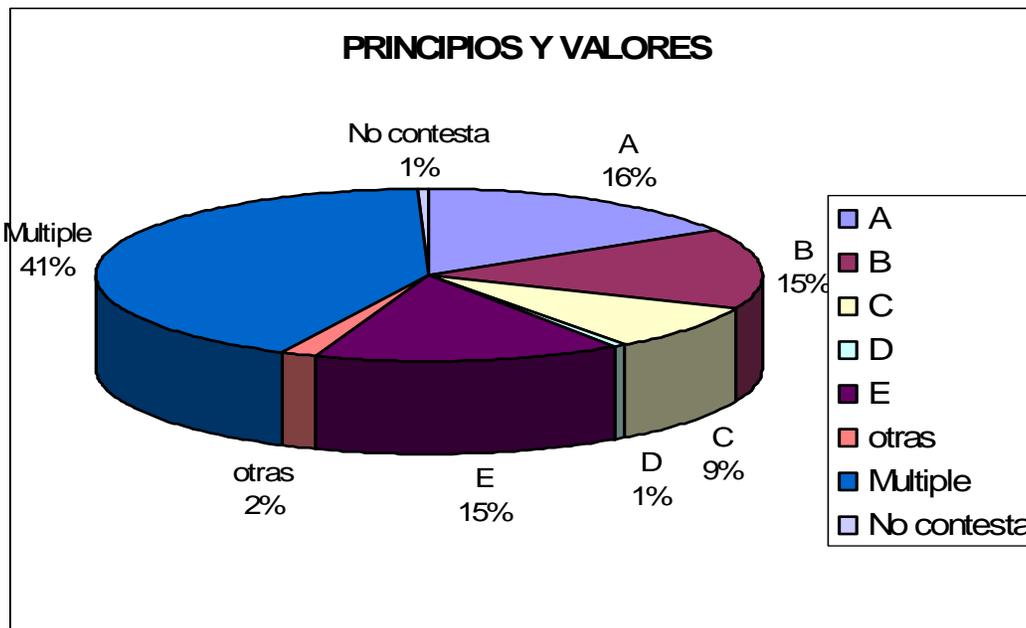


Gráfico No. 5

Los principios y valores que se esperan cultivar en un líder con un 41% es de selección múltiple, entre ellos el respeto, la honestidad, la franqueza y el deseo de servir al prójimo.

¿Considera que los lideres...?

Opción	Alumnos	Alumnos	Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Se hacen	54	51	8	5	118
Nacen	29	25	2	1	57
No contestaron	0	4	2	1	7
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 6.



Gráfico No. 6

Con un 65% de los encuestados mencionan que los lideres se hacen, por que se educan como todos, encuentran su personalidad, van aprendiendo, nadie nace aprendido, son apoyados, o se capacitan.

¿qué procesos o actividades deberían implementarse para favorecer el liderazgo?

ITEM	Opción	Total
A	Talleres y proyectos	85
B	Mejorar la disciplina	25
C	Integración	10
D	Interés	28
E	Eligiendo	14
	No contestaron	10
	Gran total	182

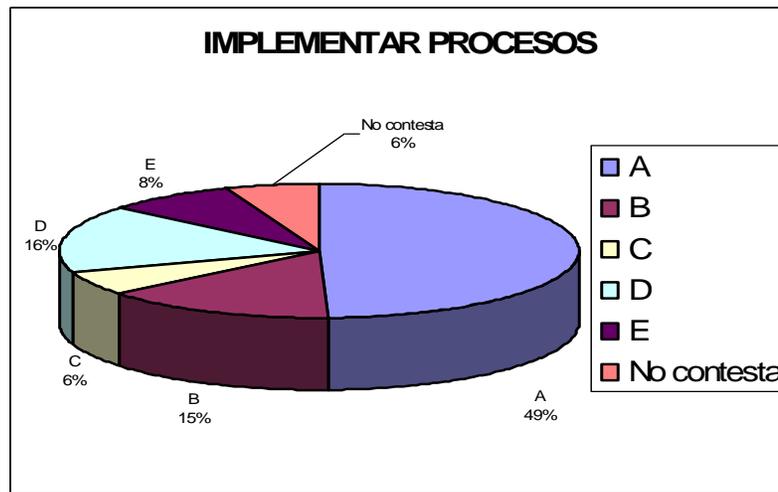


Gráfico No. 7

Las actividades que se deberían implementar en la institución para favorecer el liderazgo con un 47% es con dictar cátedra, talleres y proyectos encaminados en el tema.

¿Cómo ve el liderazgo dentro de su grupo?

ITEM	Opción	Alumnos	Alumno	Padres	Docentes	Total
		JA	JB			
A	Optimo	39	32	6	7	84
B	Regular	33	37	4	0	74
C	Pésimo	7	4	1	0	12
D	Nulo	4	5	0	0	9
	Múltiple	0	1	0	0	1
	No contestaron	0	1	1	0	2
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 8.

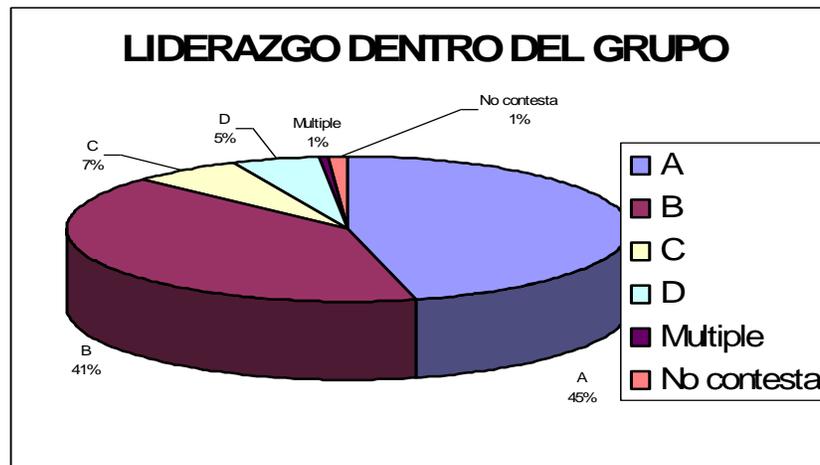


Gráfico No. 8

El liderazgo dentro del grupo escolar el 45% cree que es optimo, mientras que un 41% dice que es regular. Este ultimo, porque a veces no se toman las cosas en serio, no se respetan las opiniones de los demás, no saben escuchar y no cumplen las normas.

¿Cómo podría sus maestros fortalecer el liderazgo en la institución?

ITEM	Opción	Total
A	Hablando con directivas	10
B	Enseñando	55
C	Apoyando	50
D	Disciplina	30
E	Eligiendo	6
F	Recreativo	6
G	Escuchando	2
	No contestaron	
	Gran total	182

Tabla 9.

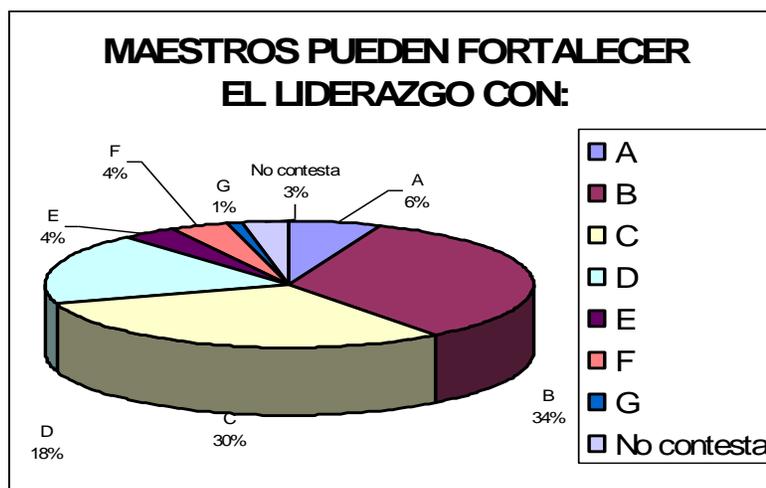


Gráfico No. 9.

En este ítem, los encuestados mencionan que los docentes pueden fortalecer el liderazgo enseñando y apoyando las actividades con estos fines, con un 31% y un 28% respectivamente.

¿en una actividad grupal, Usted que papel asume?

Opción	Alumnos		Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Activo	65	63	5	7	140
Pasivo	17	17	6	0	40
No contestaron	1	0	1	0	2
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 10.



El 77% de los encuestados toman un papel activo frente a una actividad grupal, porque cree que es bueno, les gusta o porque hay que estar atento.

¿Escucha las opiniones de los demás y tiene en cuenta sus conceptos en la solución de problemáticas?

ITEM	Opción	Alumnos J A	Alumnos J B	Padres	Docentes	Total
A	Siempre	34	28	2	1	65
B	Casi siempre	22	16	6	6	50
C	Algunas veces	18	27	3	0	48
D	Pocas veces	7	4	0	0	11
E	Nunca	2	2	0	0	4
	Múltiple	0	2	0	0	2
	No contesta	0	1	1	0	2
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 11

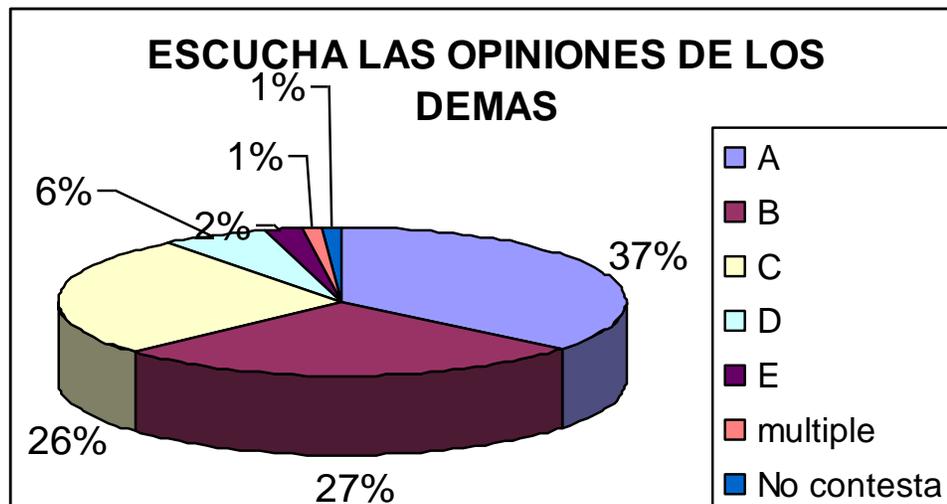


Gráfico No. 11

Los encuestados manifiestan que un 27, 26% casi siempre y algunas veces escuchan las opiniones de los demás.

¿Cómo participa usted en las decisiones de la Institución?

ITEM	Opción	Alumnos JA	Alumnos JB	Padres	Docentes	Total
A	Junta de padres de familia	8	2	6	0	16
B	Voto personero estudiantil	40	48	1	0	89
C	Consejo estudiantil	11	7	2	0	20
D	Consejo disciplinario	4	0	0	0	4
E	Consejo académico	0	5	0	1	6
F	Junta directiva	0	4	1	0	5
G	Otro	0	4	0	2	6
H	Múltiple	19	10	0	4	33
I	No contesta	1	0	2	0	3
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 12



Gráfico No. 12

El 49% de los encuestados manifiestan su participación en las decisiones de la institución con el voto al personero estudiantil y con un 18% en la junta de padres de familia.

¿ Que opina usted, que todos somos lideres en potencia?.

Opción	Alumnos	Alumnos	Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Si	53	40	6	6	105
No	27	36	4	0	67
No contestaron	3	4	2	1	10
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 13.

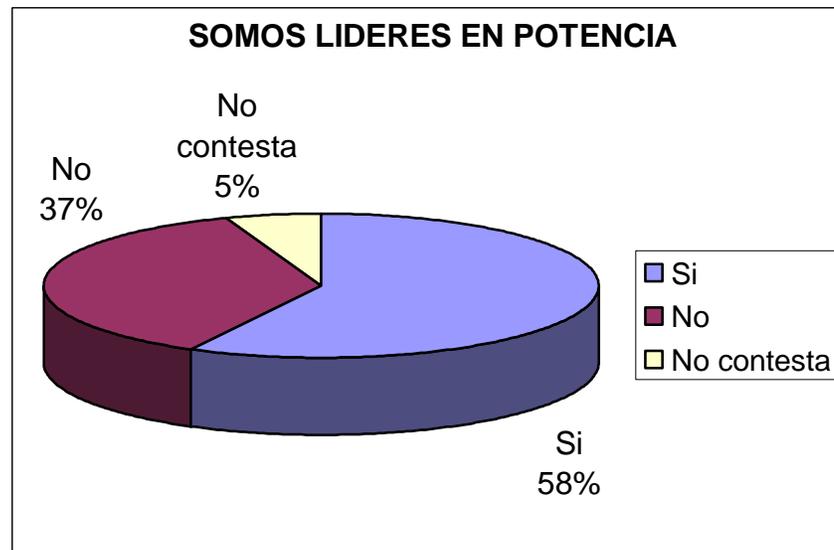


Gráfico No. 13.

El 58% de los encuestados manifiestan que todos somos lideres en potencia; mientras que un 5% se abstiene en contestar.

¿ Considera que es necesario fortalecer a los lideres y su liderazgo dentro de su comunidad escolar?

Opción	Alumnos	Alumno	Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Si	71	65	7	7	150
No	10	10	0	0	20
No contestaron	2	5	5	0	12
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 14.

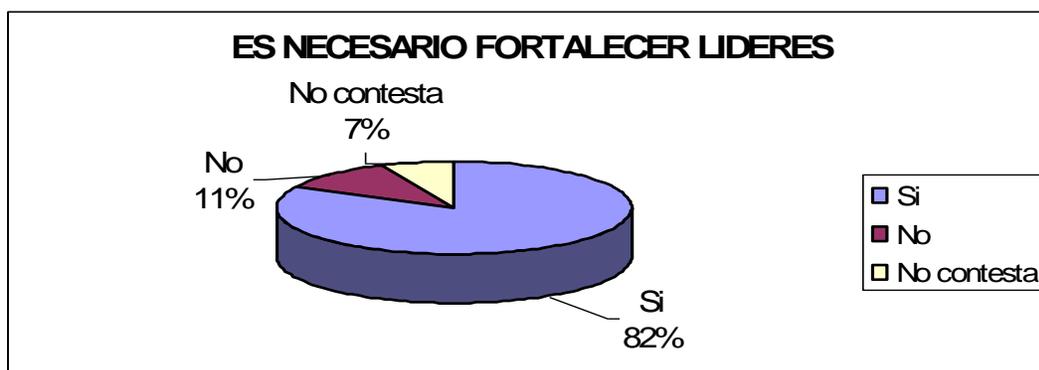


Gráfico No. 14.

El 82% cree que es necesario fortalecer a los líderes de la comunidad escolar, porque no tienen experiencia, para dirigir mejor, y así representar bien la institución.

¿ Conoce o sabe de líderes egresados de la institución educativa Braulio González?.

Opción	Alumnos	Alumnos	Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Si	17	33	6	5	61
No	53	43	3	0	99
No contestaron	13	4	3	2	22
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 15.

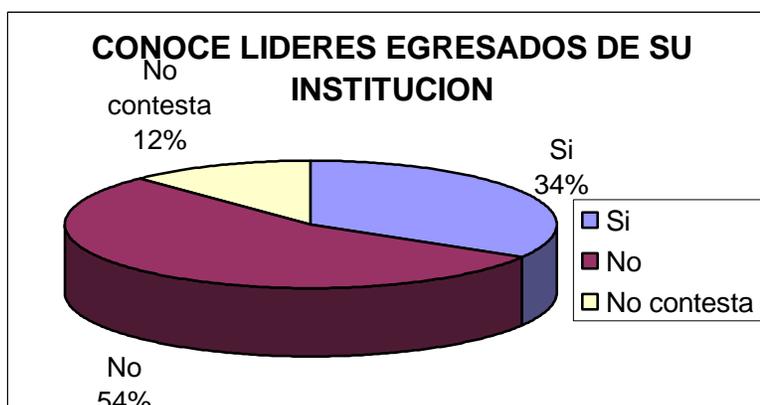


Gráfico No. 15.

El 54% no conocen, ni saben de líderes egresados de la institución, y un 21% no contestaron.

¿Cree que los dirigentes actuales son verdaderos lideres?

Opción	Alumnos		Padres	Docentes	Total
	JA	JB			
Si	35	38	6	0	79
No	42	38	4	4	88
No contestaron	6	4	2	3	15
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 16.

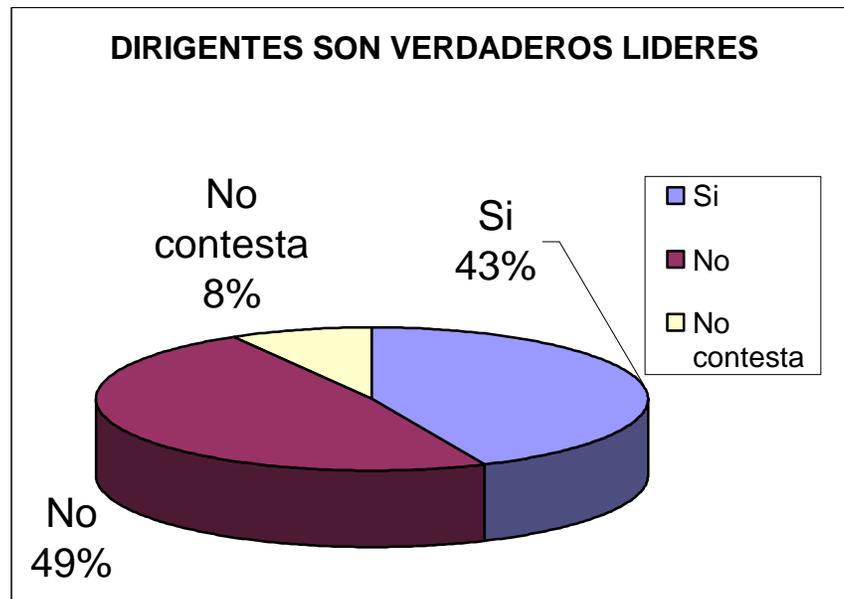


Gráfico No. 16.

Un 49% menciona que los actuales gobernantes no son verdaderos lideres, porque les falta credibilidad, son corruptos, no son honestos y se mueven bajo intereses particulares.

Considera que el logro de los objetivos de un grupo es responsabilidad del líder?

ITEM	Opción	Alumnos JA	Alumnos JB	Padres	Docentes	Total
A	Siempre	30	28	3	1	62
B	Casi siempre	25	25	3	4	57
C	Algunas veces	16	17	4	2	39
D	Pocas veces	7	4	0	0	11
E	Nunca	3	5	0	0	8
	No contesta	2	1	2	0	5
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla. 17



Gráfico No. 17

El 35% de los encuestados mencionan que siempre el éxito de logros es la responsabilidad del líder, mientras que un 6% dice que pocas veces.

Le gustaría ser un líder reconocido por todos?

Opción	Alumnos JA	Alumnos JB	Padres	Docentes	Total
Si	50	47	7	3	107
No	31	31	3	3	68
No contestaron	2	2	2	1	7
Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 18.



Gráfico No. 18

Un 59% de los encuestados les gustaría ser un líder reconocido por todos; mientras que un 4% no contesta.

¿Cuál cree que es el papel de un líder en la resolución de conflictos?

ITEM	OPCION	ALUMNO JA	ALUMNO JB	PADRE	DOCENTE	TOTAL
A	Hacer respetar la opinión de los demás	36	41	5	0	82
B	Escuchar las opiniones ajenas	30	22	7	5	64
C	Discutir fuertemente para imponer su punto de vista	6	8	0	0	14
D	Otro	1	0	0	1	2
E	Múltiple	10	7	0	1	18
F	No contesta	0	2	0	0	2
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 19.



Gráfico No. 19.

Respecto al papel del líder en la resolución de conflictos, en un 45% se debe hacer respetar la opinión de los demás, mientras que en un 35% debe escuchar las opiniones ajenas

¿Sus compañeros de clase lo ven como líder?

ITEM	Opción	Alumnos JA	Alumnos B	Padres	Docentes	Total
A	Siempre	6	5	1	0	12
B	Casi siempre	15	8	1	5	29
C	Algunas veces	22	28	2	0	52
D	Pocas veces	11	15	3	0	29
E	Nunca	26	20	1	0	47
	Múltiple	0	1	0	0	1
	No contesta	3	3	4	2	12
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 20

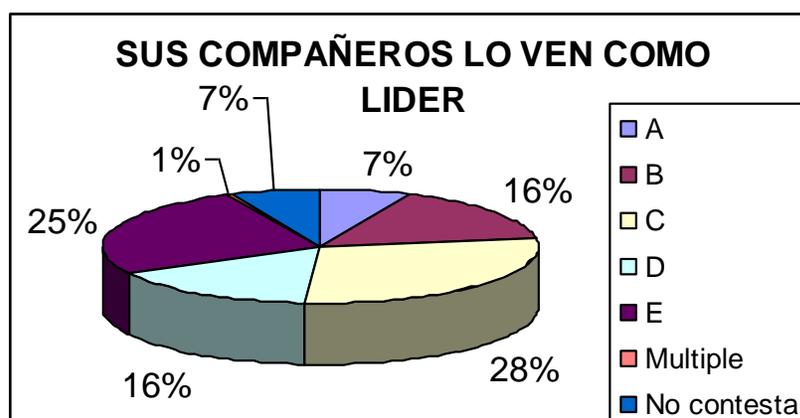


Gráfico No. 20

Un 28% de los encuestados manifiestan que sus compañeros los ven como líderes algunas veces, mientras que un 25% casi siempre.

¿Al tener el control de un grupo como logra la colaboración de sus compañeros para desarrollar una actividad?

ITEM	OPCION	ALUMNOS JA	ALUMNOS JB	PADRES	DOCENTES	TOTAL
A	Involucrándolos activamente	32	30	6	3	71
B	Concientizándolos en participar	37	36	5	2	80
C	Obligándolos	2	4	1	0	6
D	Incentivándolos	6	1	0	1	8
E	Otros	0	1	0	0	1
F	Múltiple	3	7	0	1	11
G	No contesta	3	0	0	0	4
	Gran total	83	80	12	7	182

Tabla 21.



Gráfico No. 21.

Al tener el control de un grupo un 45% concientiza a sus compañeros a participar, mientras que un 29% los involucra activamente.

8.2. ANÁLISIS CUALITATIVOS

Tras la ejecución de la investigación en donde se buscó el fortalecimiento del liderazgo efectivo en los jóvenes de la educación básica secundaria de la jornada diurna del instituto educativo Braulio González de Yopal y luego de una interacción con este grupo étereo abordado, pueden identificarse resultados que de una u otra manera reflejan claramente por una parte los intentos por parte de algunos educadores por forjar estos procesos en los jóvenes y por otro la gran necesidad de diseñar estrategias tendientes a crear la cultura del liderazgo o a mejorar las ya existentes ya sea mediante un programa cíclico enfocado en el tema y basado en principios u otras temáticas relacionadas conllevando al joven a adherirse en cuerpo y espíritu a la institución, es decir a identificarse desde unos valores donde se estiba la doctrina educativa, todo esto basado en la consistencia, la coherencia de todos los miembros, administrativos, educadores y educandos es decir, gente correcta, haciendo las cosas correctas en el lugar correcto lo que aseguraría un alto grado de efectividad. A continuación encontramos resultados referidos así:

Jóvenes comprometidos con el saber hacer y la responsabilidad de sentir una convicción basada en los principios que revisten la doctrina institucional.

Jóvenes con el sentimiento de “querer” construir institución, vinculándose a ella cumpliendo con su normatividad y gracias a la experiencia abstraída desde otras instituciones educativas.

Jóvenes con bases para desarrollar procesos de liderazgo intragrupal basado en la creencia del estado del mundo en “aprendizaje continuo y su reordenamiento”, lo que lleva a la necesidad de identificar nuevas realidades y a guiar o ser guiado en la búsqueda del mismo fin.

Cambios de percepción de los conceptos Líder – liderazgo y las categorías identificadas, para de esta forma aplicarlos en las actividades y espacios contextuales en que cada uno se desenvuelve.

Unificación de puntos de vista acerca de la necesidad de efectuar cambios en ciertas áreas lectivas así como en las metodologías desarrolladas buscando un sentimiento de pro actividad hacia la materia vista.

Afianzamiento de la interacción simbólica grupal dando lugar a la definición de significados compartidos y partiendo de la construcción conjunta de significados para desarrollar procesos de sentido, y establecer su identidad colectiva.

9. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo del presente estudio, se manejaron un número de variables con las cuales se deseaba dar respuesta al modo como se genera el liderazgo entre los actores de este proceso. Es así como a través de la siguiente matriz se busca reconstruir los diferentes resultados que se obtuvieron en las diferentes fases de desarrollo investigativo.

CATEGORIAS	AGRUPACIÓN	DESCRIPCION	ANÁLISIS CONTEXTUAL
COMUNICACIÓN	Comunicación verbal – opiniones Gestualización Comunicación escrita	<p>Se observó una gama de habilidades comunicativas, entre las cuales están, la tradición oral, la gestualización de situaciones, siendo estas las mas utilizadas. A diferencia de los trabajos escritos. Por los que mostraban menos aceptación. Desde estas formas comunicativas se logro inferir las distintas problemáticas existentes desde su perspectiva y al interior de su grupo de acción.</p>	<p>En esa comunidad, el significado de la palabra comunicación como habilidad propia del líder, esta interiorizado teóricamente como la acción de saber escuchar. Esto llevado a la práctica, en la forma de escuchar las opiniones de los demás. Se evidencia además en medio de esta comunidad abordada, la necesidad de fortalecer el proceso de comunicación de manera escrita al igual que resaltar el valor determinante que posee la comunicación como proceso usado para unir y dirigir al grupo en el logro de sus objetivos. Se hace énfasis en la comunicación como factor clave que ayuda que exista un encuentro auténtico entre las personas, y a que el grupo se sienta motivado a participar y a asumir las responsabilidades adquiridas.</p>
TRABAJO GRUPAL	Individual Colectivo	<p>Gracias a las distintas estrategias de trabajo seleccionadas en las diferentes actividades propuestas y llevadas a los jóvenes, se observó una fluida interacción del grupo objeto de la investigación, teniendo en cuenta que los participantes debieron buscar la complementariedad en sus tareas para alcanzar el logro total de cada ejercicio desarrollado, las ayudas didácticas que se les proporcionó despertaron en el joven el interés de innovar.</p>	<p>El trabajo grupal, se desarrolla, de acuerdo al interés puesto en la tarea por los integrantes del grupo, quienes en determinado momento muestran displicencia en la labor encomendada. Esta depende del tipo de acción a ejecutar, mostrando mayor inclinación por las actividades lúdico prácticas pero concientizandose de la necesidad de efectuar reflexiones como post tarea. Para lograr identificar que “los beneficios individuales se basan en los logros de todo el grupo, y la conducta censurable de un miembro concreto produce consecuencias negativas que afectan a todos los demás. Es patente la diversidad operativa de cada participante y existe la conciencia de que como individuos hay actividades que se satisfacen únicamente reuniéndose en grupo. Como participantes de la investigación su accionar individual se dinamiza con el hecho de pertenecer a este grupo.</p>

HABILIDADES SOCIALES	<p>Comunicativas – escuchar, gestualizar Interpretativas – discernir, inferir, suponer Socializar- evaluar Observar- decidir</p>	<p>El uso de las diferentes habilidades sociales, permitió abrir espacios de disertación, entre los jóvenes, quienes tuvieron la oportunidad de estar continuamente al frente de grupos promoviendo soluciones viables ante problemáticas propuestas, permitiendo hacer una lectura de la homogeneidad de este colectivo, y gracias a esta reorientar las acciones de esta investigación.; es decir, surgieron cada vez mas situaciones retadoras, Para el equipo investigador.</p>	<p>Se identifica al interior un leve sentimiento de pasividad (a criticismo) guiado por la misma diversidad del grupo, es decir, al estar el grupo conformado por estudiantes de distintos niveles educativos, se tiende a dejar que solamente los jóvenes de los grados superiores lleven la vocería, La inteligencia como habilidad social identificada en los líderes de su comunidad, lleva al grupo a tener en cuenta, en sus palabras a los mas (Nerdos o ñoños) a la hora de enfrentar una tarea. Existe teóricamente el concepto de habilidades sociales como los elementos necesarios para construir vínculos e insertarse al medio circundante, el cual es dinamizado en la práctica a la hora de formar grupos de acuerdo a sus afinidades es decir por su integración cognitiva.</p>
VALORES	<p>Respeto, compromiso social, tolerancia, solidaridad, honestidad Participación Seriedad</p>	<p>Las actividades se enmarcaron en una escala de valores que facilito el poder deducir la necesidad de fortalecer unos e implementar otros. Los diferentes acercamientos, permitieron, concienciar los jóvenes en la responsabilidad que poseen a la hora de elegir a sus líderes y su labor encomendada. Los principios y valores identificados dejan ver claramente la doctrina que la institución ha querido impartir en los miembros de esta colectividad; así, el respeto, la honestidad y el deseo por servir se colocan como los valores seleccionados.</p>	<p>El grupo abordado es poseedor de un concepto ideal de líder, el cual enmarcan entre una serie de valores y principios que se espera este cultive, entre ellos tenemos: el respeto, la honestidad, la franqueza y el deseo de servir al prójimo. De esta forma, consideran que los valores son fundamentados en y desde la familia y finalmente en la institución ayudándoles a prepararse como estudiantes y ciudadanos para el establecimiento de relaciones con otros y la posibilidad de vida en el entorno social. Hablar de valores al interior del grupo, es hacerles conscientes de tener un compromiso no solamente con al institución sino también con los demás, motivo bajo el cual signan algunos de sus actos dependiendo del grado de importancia que posea este o de acuerdo a la situación presente. Es patente que algunos de los valores identificados, son potencial izados o abstraídos desde la unidad familiar como primera instancia de socialización.</p>

MOTIVACIÓN	Interés, participación, dedicación, esfuerzo, expectativas	En este aspecto la familia se convierte en el factor más importante, desde el cual se impulsan los procesos de liderazgo, y en donde los elementos reforzadores del mismo están presentes pues es la primera estancia en donde ellos interactúan. Las temáticas tratadas despertaron el interés grupal llevando a los jóvenes a generar expresiones coadyuvantes en la identificación de aspectos latentes del problema que finalmente guiaron a una auto evaluación referente a su interés en participar.	La Motivación en el grupo esta ampliamente identificada de acuerdo al aporte teórico que brinda Bandura sobre el aprendizaje social, enfocándolo con las experiencias individuales, las cuales crean expectativas de ciertas acciones benéficas para el joven y frente a su colectivo. Dando espacios en ellos a la disposición de nuevos desafíos y sentirse merecedores de gratificaciones y respeto de sus congeneres. Es así como los jóvenes consideran que para sentirse motivados se requiere de adquirir habilidades de liderar, siendo necesario la formulación de proyectos donde puedan ser actores desempeñando sus roles como jóvenes comunitarios. De acuerdo a ello, se logra observar o reconocer las metas logradas por el grupo, bajo el convencimiento que la unión garantiza el éxito.
LIDERAZGO	Direccinamiento o Seguimiento Comunicabilidad d Sinergismo Proactividad	Durante las diferentes fases de investigación se pudo observar hacia el interior del grupo, como las características y habilidades necesarias para el forjamiento de procesos de liderazgo efectivo fueron aflorando, dejando entrever los distintos tipos de liderazgo existente y la forma como cada uno de estos procesos iban tomando lugar en cada joven pudiéndose determinar en el colectivo tanto a líderes como a seguidores.	En la diversidad de este grupo se evidencia, la forma como el concepto de líder y liderazgo empieza a formar parte de su discurso y como los diferentes elementos conformadores son utilizados como herramientas apropiadas para el desenvolvimiento en cada una de las actividades a ejecutar. Todo ello, de la mano con el continuo reforzamiento vicario, permitiendo aumentar la conducta después de haber observado como otros jóvenes han sido recompensados al realizarla. Esto permitió la interiorización de nuevas conductas generadoras de incentivos en su proceso de realización como ser humano. Lo anterior conlleva a que uno o mas jóvenes interactúen de modo que cada persona influye en todas las demás y es influido por ellas. Dando origen al modelamiento social. Estos procesos permiten alcanzar parcialmente los objetivos del PEI; ya que al cambiar las pautas de conducta de los jóvenes, al enseñarles nuevas de acuerdo a su edad y etapa de desarrollo generando cambios conductuales que lo benefician a él como individuo, al medio institucional, y otros contextos sociales, se puede aportar al posterior egreso de los individuos de estas instituciones, cuyo principal fin del establecimiento educativo.

<p style="text-align: center;">RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</p>	<p>Negociación Socialización Juicios Interpretaciones</p>	<p>Se favoreció la identificación de situaciones particulares en las que el grupo intervenido muestra su capacidad de discutir en procura de lograr una mediación, capaz de generar soluciones a la problemática discutida.</p> <p>las herramientas suministradas a los jóvenes, permitieron afianzar sus actitudes y aptitudes cognitivas, emocionales y conductuales, llevándoles a conscientizarse que los conflictos constituyen una parte inevitable e incluso necesaria en la evolución de las personas, los grupos sociales y las organizaciones.</p>	<p>En cada uno de los encuentros con los jóvenes se brindaron herramientas favorables para la concientización de la necesidad de los conflictos en el proceso de realización como individuo social, permitiéndole generar espacios de reflexión y mediación frente a cada una de las problemáticas que el entorno social le ofrece; debido que las personas no solo proyectan respuestas, sino también notan los efectos que están produciendo; fortalecida con la observación de los resultados de las acciones del joven que lidera, permitiendo interiorizar en la formación de nuevas conductas las respuestas más apropiadas a determinados ambientes. Adquieren información que luego les sirve de guía para sus acciones posteriores. Los jóvenes se desenvuelven con destrezas verbales, cognoscitivas y manuales que necesitan para enfrentarse a su medio de forma efectiva. La base estructural a este proceso la aptitud para identificar una problemática, analizarla y utilizar el análisis a fin de resolverlo eficazmente. La inteligencia juega un papel fundamental cuando se trata de resolver tareas complejas, esto ayuda a sacar partido de las experiencias por las que pasa para construir competencias sociales.</p>
<p style="text-align: center;">RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Interaccionismo, tolerancia, empatía búsqueda del otro, procesos de jalonamiento, acciones inspiradoras.</p>	<p>La totalidad de los ejercicios realizados en el proceso de intervención, permitió generar espacios de fortalecimiento de las relaciones personales, facilitando la construcción de espacios aptos para la socialización y la exposición de ideas individuales y colectivas. La heterogeneidad entre los diferentes grados y edades de los jóvenes, fue un factor determinante a la hora de jalonar procesos innovadores, en el desarrollo de las actividades.</p>	<p>se percibir el apropiamiento de algunas herramientas como competencias sociales, valores, y habilidades comunicativas; surgidas en los diferentes espacios brindados y establecidos con los jóvenes, en quienes se observa a la luz del aprendizaje social, la forma como fabrican modelos de recompensa, es decir aspectos que contribuyen a la formación y fortalecimiento de su conducta imitativa y que además tiene en sí mismos consecuencias gratificantes. Esto confirma Siempre y cuando el modelo exhiba una conducta socialmente efectiva; por ello la mayoría de estos Jóvenes desarrollan un hábito generalizado de reproducir las respuestas de los diferentes modelos expuestos. Tras la observación sistemática de las interacciones grupales de estos jóvenes, donde las relaciones interpersonales juegan un papel preponderante, se advierte el continuo acercamiento a las conductas nuevas que están aprendiendo, sirviéndose de modelos ya sea de sus grupos educativos o de las comunidades donde fluctúan, conductas que son perfeccionadas mediante ajustes auto - correctivos basándose en la retroalimentación de carácter informativo que reciben de su propia actuación y en la demostración de que aquellas pautas de conductas, realmente generan un valor agregado para su formación o para algún otro interés que persigan y que además vislumbren como significativas.</p>

IDENTIDAD	<p>Democracia participativa, sentido de pertenencia, sentido de pertinencia, empoderamiento</p>	<p>Tocados por la problemática existente y mediante la participación dinámica, los jóvenes se empoderaron de la temática, permitiendo inferir su identificación con la misma. El abordaje de roles en cada actividad propuesta evidenció la construcción que tienen de los estilos de liderazgo existentes en las comunidades donde interactúan, también se vio claramente el descontento frente a lo que consideran injusto al interior de la institución y se logró identificar sus necesidades más sentidas y su deseo por ser partícipes en la construcción de su institución.</p>	<p>La identificación de los miembros de este colectivo, de las problemáticas al interior de la institución, deja ver claramente su preocupación y descontento por algunos procesos llevados a cabo allí. Es así como su inconformidad lleva a ciertos grupos a sentir desconfianza y a tener poca credibilidad en los procesos desarrollados hacia sí mismos como grupo. Como consecuencia de lo anterior se observa grupos de alumnos no identificados con la normatividad existente, alumnos queriendo trazar sus propios lineamientos y displicentes ante las posibilidades de cambio así como dificultades a la hora de interiorizar los valores desde los cuales se erige el PEI. De igual manera, se pueden determinar grupos de alumnos pasivos “dejando hacer a otros” es decir su rol complementario es el de seguidores.</p> <p>En cuanto a las problemáticas identificadas en otros contextos donde interactúan como miembros, es notable el descontento y la poca identificación que poseen con sus líderes, no encontrando características que los idealicen, hallando anti valores en estos e identificando en cada uno de ellos intereses particulares, lo que va en contra de la representación interna que poseen del buen líder: “capacidad de servicio”.</p> <p>Es así como al indagar por los gobernantes como líderes, su concepto se basa en que no son verdaderos líderes pues se desconoce en ellos verdadero y productivos procesos de liderazgo. Un aspecto importante por resaltar es el breve conocimiento en este grupo, acerca de la existencia de líderes egresados o exalumnos de la institución, elemento que ayudaría en el proceso de modelamiento social llevando a estructurar la representación interna de la institución educativa como estancia para alcanzar un buen desarrollo y calidad de vida gracias a sus doctrinas.</p>
------------------	---	--	---

<p style="text-align: center;">JUEGO DE ROLES</p>	<p>Diversidad, inclusión, marginación, exclusión, integración.</p>	<p>La compañía del talento humano facilitó el evidenciar desde distintos contextos cotidianos su percepción y pautas de aprendizaje y modelamiento</p>	<p>Es notable el continuo juego de roles abordado por el grupo, dejando entrever su disposición a participar dinámicamente en las actividades en la medida que sus posibilidades lo permiten y auspiciados por los demás miembros grupales y que poseen más habilidades sociales, evidenciándose el jalonamiento hacia la tarea encomendada. Esta función social distributiva o asumida, por cada miembro es interiorizada conllevándole a inscribirse al grupo, afiliándose y efectuando acciones pertinentemente, viviendo los éxitos y las vicisitudes del grupo al que esta inscrito.</p> <p>El liderazgo en esta institución educativa esta basado En el continuo cambio de roles debido a la diversidad de la estructura grupal y al aumentar los niveles de institucionalización de normas o la generación de conflictos llevando esta comunidad a transformarse reordenando sus estructuras al igual que los roles, el grado de compromiso y el status que los actores cumplen en la organización grupal.</p> <p>Es sabido por la mayoría del grupo que el abordaje del liderazgo y sus roles son aprendidos, pues es obra de la educación continua, además de las oportunidades tenidas. Esto permite ver como la teoría del liderazgo situacional se desarrolla en el grupo, siendo conscientes y sabiendo de sus capacidades y debilidades para abordar la diversidad de roles inherentes al líder.</p>
--	--	--	--

10. CONCLUSIONES

El interés por las directivas del plantel, el apoyo que nos brindaron y la participación activa de los jóvenes dejó ver que la realización de esta investigación responde a una necesidad sentida en la institución educativa.

Las temáticas y dinámicas lúdicas y utilizadas despertaron en los jóvenes el interés por participar activamente en los talleres al punto que mantuvieron una buena retroalimentación tendiente a la mejora en los procesos de interacción, guiando además a reformular las técnicas utilizadas por los investigadores para tal fin.

El grado de motivación fue muy patente manifestándose en la atención brindada a cada ejercicio, a la asistencia a los talleres sentando precedentes para desarrollar procesos de la misma índole en sus diversos espacios de acción común.

La representación social de liderazgo existente en la institución educativa Braulio González se ubica en distintos niveles pues no todos sus miembros han llegado a tomar parte de su discurso o de sí mismo en la conceptualización de liderazgo pues en ocasiones incluye a un líder que dirige, maneja y lleva la vocería del grupo. Y se idealiza como un sujeto poseedor de valores como la tolerancia, el respeto, responsabilidad y el compañerismo

La familia y la comunidad de educadores, se convierten en actores imprescindibles en el forjamiento del proceso del liderazgo favoreciendo la identificación de sus potencialidades, asintiendo por tanto a los jóvenes en el

desarrollo de competencias como trabajo en equipo, y participación comunitaria. Se hace necesario una serie de ejercicios constantes de reflexión con respecto a los elementos plasmados en el PEI, de manera que al confrontarse se pueda ver si se esta siendo coherente entre el consenso y compromiso a la hora de formularlo o si ha dejado de ser la rienda que guía el accionar institucional perdiendo de vista el tipo la pedagogía y la didáctica idónea que lleve a la formación del tipo de persona que la institución quiere para la sociedad.

Como resultado de la presente investigación, se deja de momento a un grupo con un puñado de habilidades sociales, de quienes se espera, logren irradiar los conocimientos proporcionados, refuercen sus habilidades con la práctica y sean el estandarte de este trabajo académico que consideramos, representa un genuino producto del quehacer académico investigativo fruto de esfuerzos recíprocos para la emulación de nuestra comunidad universitaria y para la critica de nuestros pares institucionales.

El trabajo realizado, no pretende agotar la discusión sobre la problemática abordada, sino que representa un punto de partida desde el cual se podría reflexionar identificando una propuesta de mayor envergadura que agrupe todas las necesidades sentidas de esta comunidad y gracias a la cual esta distinguida institución se fortalezca y sea el sueño de su fundador, es decir, “una institución de todos y para todos” en donde la interacción entre educadores y educandos sea el fiel testimonio que “EL MUNDO SE HACE PEQUEÑO AL VER LIDERES TAN GRANDES”

11. RECOMENDACIONES.

Desde el plano de ejecución del presente estudio, se derivan algunas acciones a tomar que al hacerlas operacionales, ayudaran a que en esta institución educativa, se tejan redes capaces de robustecer el espíritu colectivo, dinamizando por tanto procesos de cambio hacia su interior, hacia la representación social de la misma al igual que la percepción que cada joven porta y que se circunscribe en su historia de vida. Se relacionan a continuación:

- Diseñar un programa piloto de acción institucional en donde se efectúen periódicamente conferencias con personajes de la región y que sirvan como figuras de modelamiento para los jóvenes de la institución de manera que ante el advenimiento de las nuevas realidades puedan tener un desenvolvimiento idóneo yendo de la mano con los criterios del PEI.
- Conformar grupos de trabajo que ayuden al joven a sentirse identificado con los componentes del Proyecto educativo institucional PEI y la política educativa presente en la institución es decir desde donde se reflexione sobre aspectos como la democracia, el establecimiento de relaciones alumno – maestro- rector - personal administrativo y en donde pueda discernir claramente sus roles y responsabilidades como miembro de la colectividad asegurando además el jalonamiento de otros jóvenes a la misma acción.
- Rescatar el sistema de cuadros de honor aplicándolo a los estudiantes que sobresalgan por sus conductas positivas y que representen efectivamente las doctrinas braulistas, desde donde los demás jóvenes puedan emular

comportamientos que al ser reproducidos ayudaran a concienciar a otros en el afianzamiento de su estilo de liderazgo.

- Motivar al diseño de políticas de cumplimiento de los deberes de los estudiantes, basadas en los valores, la misión, la visión de la institución. Esto mediante un proceso emergente de la misma comunidad y gracias a un ejercicio de genuina voluntad de participación asegurando así un reforzamiento en el sentido de pertenencia, pertinencia.
- Sugerir al cuerpo docente una consciente reflexión del aspecto educativo de su cátedra (pedagogía y didáctica), de tal forma que desde un auto evaluación este pueda inferir su grado de idoneidad y la forma como cree estar ayudando al alumno en su aprendizaje, en su deseo por permanecer en el aula influenciando a otros a hacerlo o motivando con su liderazgo negativo a no hacerlo.
- Promover la sana competencia en actividades como festivales de teatro, poesía, cuento, grupos de danzas, grupos de música, conjuntos deportivos, que mantengan su accionar para que de esta manera resignifiquen, conozcan y produzcan cultura contribuyendo al desarrollo de sus habilidades y favoreciendo el involucramiento de otros.
- Favorecer la conformación de comités que velen por los aspectos de la planta física de la institución (Ornato, brigadas de rescate, primeros auxilios) Se sugiere un programa de seguridad institucional, donde se conformaría grupos conscientes de la necesidad de velar por la infraestructura existente, esto repercute directamente en el reforzamiento del valor de la bioética y el área de la ergonomía como aspecto importante en el clima estudiantil.

- Efectuar consultas abiertas al alumnado, frente a los diferentes procesos que se dan en la institución, desde lo concerniente con la planta física del plantel, hasta lo administrativo- docente, etc. pues esas necesidades no sentidas o sentidas y no expresadas repercuten directamente sobre su derecho a escoger las condiciones en que desea se desarrolle su aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- ADAIR, J. (1990) Líderes, no jefes. Bogotá: Legis.
- ANDER- EGG. Ezequiel Y Maria Jose Aguilar Idañez. Diagnostico Social: conceptos y metodología. Segunda edición 2001, Editorial Lumen. Buenos Aires – México.
- BAKER, J. A (1998): "El poder de una visión". Chart House Learning Corporation. Video.
- BENNIS, W. y B. Nanus (1995): "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia.
- , Warren y Joan Goldsmith (1994): "Learning to lead: a workbook on becoming a leader, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusett.
- BLANCHARD, K; Patricia Zigarmi y Drea Zigarmi (1990): "El líder ejecutivo al minuto". Ediciones Griljalbo, Barcelona.
- BORGHINO, M (1998): "El Nuevo paradigma del Liderazgo". Editorial Grijalbo, México.
- CALDERÓN, L. (1997): "Liderazgo competitivo". En: "Revista Economía y Desarrollo", Enero- Junio, No.2 ,Vol. 122.
- CARL Jung, " Diportable Jung " , De Campbell, New York, 1992, pg 60.
- CENTRO DE HISTORIA DE CASANARE. Caribabare No. 6. Talleres Gráficos de la Caja Popular Cooperativa, Tunja, 1992.
- CIRCULO DE LECTORES. Gran Enciclopedia Ilustrada Circulo. Plaza & Janés Editores, Barcelona, 1984, 2080 págs.
- COLLINS, J.C.; C. Collins y J. L Porras (1996): "Construyendo la visión de su compañía". En: Havard Bussines Review, Sep-Oct.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. (1984). Madrid: Espasa-Calpe.
- DUDIHOFF , " Elementos de Psicología " , México D. F.,1994.

FORERO B. José M. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE Colombia COMENTADA. Concordancias y Jurisprudencias. Primera Edición. 1995. Ediciones Doctrina y Ley. Sanrafe de Bogota 1995.626 P.

GOBERNACIÓN DE CASANARE, Secretaria de Agricultura, ganadería y medio ambiente. Oficina de Turismo. Guía turística de Casanare. Para trabajar por Casanare. 83 P.

GIL, Villegas Francisco, " Liderazgo ", Ed. Instituto de Capacitación Política, México D.F., 1990.

HENAO Hidron Javier, Constitución Política de Colombia, Temis, decimotercera edición. Santa Fe de Bogotá, 1998. 299 Pag.

KNICKERBOCKER, " Dirección y Concepción de un líder ", Lecturas Selectas, Inglaterra, 1990 , pg.28.

LAS PAGINAS AMARILLAS DEL CASANARE. Su consulta efectiva. Edición 2003-2004.

LEY 715 de 2001.

MANUAL DE CONVIVENCIA Colegio nacionalizado Braulio González, Yopal 1996.

MARTÍN, Miguel Angel. Del folclore llanero, Litografía Juan XXIII, Villavicencio 1979.

MARTÍNEZ Delgado, Alberto. Casanare y su Historia, editorial Bochica, Bogotá, 1990.

MERANI. Alberto L. Diccionario de Psicología. Grijalbo. México. 1999. 270 P.

MUNGUIA Zatarain, Irma " Redacción e Investigación Documental ", UPN (Sep) , México, 1990.

NIÑO MARTINEZ, Berta Jeannette. Procesos sociales Básicos. Lito esfera Ltda. UNAD. 1999.

PLAN MAESTRO Colegio Braulio González 1994.

PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2001-2003. Con alma de Pueblo. K&M comunicaciones Ltda. 2001.

PEI. Proyecto Educativo Institucional. 1996. Colegio Braulio González.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley general de Educación (115 de 1994). Edición actualizada 1998. Ediciones Lito Omperio. 383 P.

SALLENAVE, Jean-Paul. LA GERENCIA INTEGRAL – No le temas a la competencia, témale a la incompetencia.

SENGE, A. (1992): "Calidad y Liderazgo". Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

SENGE, P. (1998): "La quinta disciplina". Ediciones Granica, Barcelona.

SHEIN, E. (1988): "La cultura Empresarial y el Liderazgo". Editorial Plaza and Janes, Barcelona.

SINÓNIMOS Y ANTÓNIMOS. Diccionario. Compact Océano. Barcelona España. MCMXCIC. 830 P.

TAMAYO, TAMAYO, Mario. El Proceso de la Investigación Científica. Segunda Edición. Noriega Editores (Limusa). México 2000.

YOPAL, ciudad de acontecimientos. Separata institucional. Periódico Alma de Casanare. Marzo 2003.

Bibliografía consultada en INTERNET

BENNIS, Warren "Convertirse en líderes de líderes" disponible en www.ejecutivodigital.com.

BLANCHARD, Ken "Talentos y Habilidades del líder" disponible en www.forja.com.

"CLAVES PARA UNA COMUNICACIÓN MÁS EFICAZ CON SUS EMPLEADOS" disponible en www.rrhh.net

CONGER, Jay y Beth Benjamín "Desarrollar líderes a todos los niveles de la empresa" disponible en www.elnuevoimperativo.com.

ENEBRAL, José "Líderes y seguidores" disponible en www.gestiondelconocimiento.com.

KOTTER, Jhon "Ocho formas de fracasar" disponible en www.cuni&asociados.

"INFORMES SOBRE LIDERAZGO" disponible en www.organizacionygerenciaonline

"LIDERAZGO VISIONARIO" disponible en www.EricDigest110.

"¿QUE SE NECESITA PARA SER LÍDER?" disponible en www.cvfuturo.com.ve.

SALINAS, Oscar J "Un gran líder para un gran equipo" disponible en www.gestionpolis.com.

www.amarillasdecasanare.com

www.casanare.com

www.cehlider.org Centro Humano de Liderazgo.

www.conorg.com/pa/liderazgo.htm Liderazgo.

www.ctu.es/users/fetetoledo/respons-2.htm Responsabilidad. www.gestiopolis.com

www.google.com

www.members.tripod.es./cesjaimes Liderazgo.

www.monografias.com -

www.psicologiaonline.com

www.psiconet.com

www.psiocomundo.com

www.unamosapuntes.com

FUENTE DE ARCHIVO:

Oficina de sistemas y registro de la Institución Educativa Braulio González de la ciudad de Yopal.

ANEXOS

ANEXO D.

CASANARE EN CIFRAS

DIAGNOSTICO GEOGRÁFICO

GEOGRAFIA	% TERRITORIO	M.S.N.M
Vertiente Andina	7.2%	entre 1.000 y 4.200
Piedemonte	23.3%	entre 1.00 y 2.000
Llanura	69.5%	Por debajo de los 2.000

EDUCACIÓN

ESTABLECIMIENTOS	639	% de Matriculados
Oficiales	6313	93 % matriculados
No Oficiales	26	27% matriculados
# de estudiantes	54.484/ en1997	

DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES

Preescolar	Básica Primaria	Secundaria y media
4.315 ^a	33.964	16.205

POBLACIÓN EN EDAD DE DEMANDAR SERVICIOS EDUCATIVOS

# de estudiantes	Promedio edad
19.833	3 y 5 años
36.527	6 y 11 años
32.050	12 y 17 años

DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES

Urbana	Rural
68%	32%

AGUA POTABLE

Cobertura total	63 %
-----------------	------

VIVIENDA

Para vivienda Nueva

Área	Unidades	% total de soluciones
Urbana	7.633	26
Rural	1.152	4

ÁREA SOCIAL

	Infancia	Juventud	Mujer	Indígenas	Tercera Edad	Discapacitados
Edad	0 a 14	Menor de 25 años	Todas	Todos	Mayor de 60 años	Todos
Población	93,513	140,180	117,064	4,876	7,353	2,488

SECTOR AGROPECUARIO

USOS DE LA TIERRA

Usos de la Tierra	% de las Tierra
Ganadería	62%
Bosques	33%
Improductiva	3%
Producción Agrícola	2%

INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

VÍAS

Encargado	Kms
Nación	351 Kms
Departamento	2,342.50 Kms
Municipal	2,927.20 Kms
Total	5,671 Kms

RED FLUVIAL

Ríos	Kms Navegables
Upía	54 Kms
Cusiana	72 Kms
Cravo Sur	138 Kms
Pauto	132 Kms
Ariporo	198 Kms
Casanare	307 Kms
Meta	407 Kms

AÉREA

Administración	Numero de Pistas
Privada	22 Pistas
Municipio y Corregimientos	11 Pistas
U.A.E.A.C	5 Pistas

Tomado: www.casanare.com.

HIMNO AL COLEGIO BRAULIO GONZÁLEZ

Coro

*Colegio Braulio González
Luz que orienta para bien...
Centro que brilla irradiando cultura
Templo amado del saber*

*Forjando nuestro futuro
a través del tiempo va...
ampliando mas horizontes
Afianzando libertad!*

*Colegio de la llanura
Casanare te quiere
Por que has sembrado enseñanza
Que ha hecho más grande a su gente!*

*Los niños de ayer hoy hombres
De tus claustros recogieron
Semillas que hoy florecidas
En progreso convirtieron.*

*Los niños de hoy futuro
Y esperanza de la patria
Serán mas tarde el soporte
De esta tierra que nos ama.*

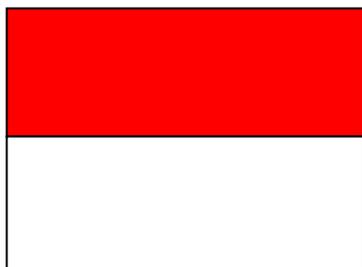
*Colegio Braulio González
Tu balanza inclinaras
Siempre en cultura y progreso
Con la justicia y la paz.*

Coro

*Colegio Braulio González
Luz que orienta para bien
Centro que brilla irradiando cultura
Templo amado del saber*

L y M: Carlos González

Anexo G. SÍMBOLOS INSTITUCIONALES



Escudo y el himno, estos dos últimos se presentaron en el marco de la celebración de los 25 años del plantel, cada uno de estos símbolos tiene su representación; La bandera consta de dos franjas: Roja; significa la vitalidad juvenil, entusiasmo y empuje de los estudiantes Braulistas. El Blanco, caracteriza la limpieza y rectitud de espíritu, paz, concordia y tolerancia; Sentimientos diáfanos y actitud franca.

La “explicación heráldica del escudo: **el venado** representa la estética, la agilidad y vitalidad juvenil en las diversas representaciones sociales y deportivas. **El Libro** representa la mentalidad abierta y dispuesta de sus alumnos, **el sol** en la parte superior del libro representa el reflejo de las ideas Braulistas. **La pluma**, es el símbolo de la inteligencia y la sabiduría de las mentes inquietas de la juventud que allá se forma, **Las tres lanzas** representan el valor y coraje imperecedero del hombre llanero plasmado en la gesta libertadora. **La guirnalda** es el símbolo de la voluntad y lealtad de sus jóvenes generaciones. En el centro del escudo las letras iniciales del nombre del colegio. Su himno es letra y música de Carlos González

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

Anexo H. A vista frontal de la entrada y salida del Instituto Educativo Braulio González



B vista frontal de la entrada y salida de la Biblioteca





C Inferior: Panorámica de corredores y pasillos del plantel, desde la Biblioteca.



D derecha: Panorámica del patio principal, desde el área administrativa.



E Izquierda y derecha:
Bloques de aulas de los
grados sextos y séptimos



F Superior e inferior:
Panorámica de aulas de
clase y pasillos

G Panorámica, sección de aulas de laboratorios.



H Espacio donde se realizan las clases de gimnasia.



I Aula de clases.



J Alumnos de grado séptimo, en busca de confort.



K Panorámica de la cancha múltiple cubierta.



L Panorámica de la cancha de fútbol.



M Restaurante escolar, espacio para los jóvenes de Media Vocacional y/ o Técnica.



N Cooperativa alterna, para los jóvenes de Básica Secundaria.

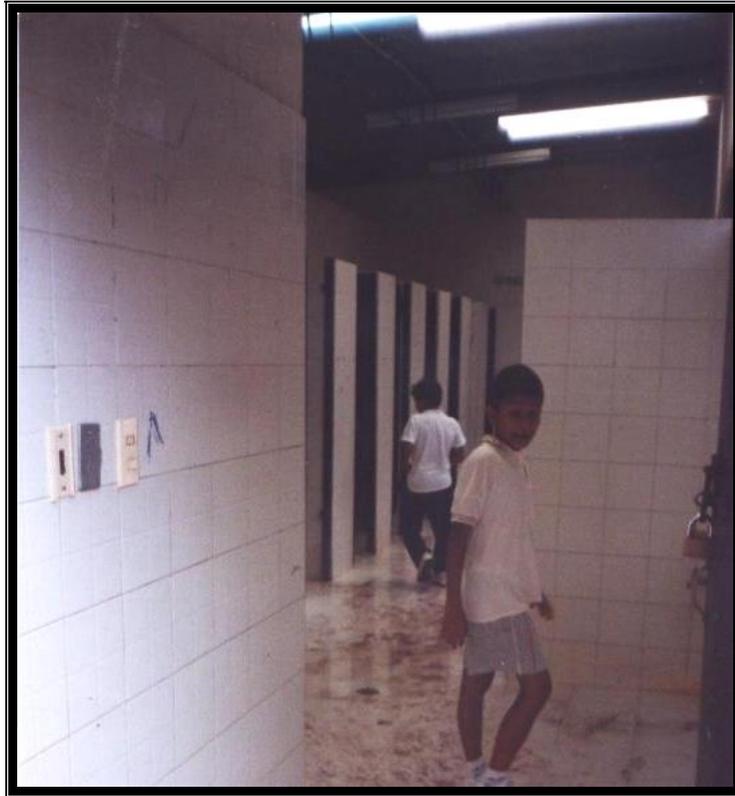


O Zonas de parqueo.



P Panorámica unidades sanitarias.





Q Izquierda: Baños para los jóvenes de sexo masculino.



R Izquierda: Baños para los jóvenes de sexo femenino.

S Panorámica de la hemeroteca y los volúmenes de la Biblioteca.



T Sala general de la Biblioteca.



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.

TALLER NO. 1 CONOCER EL PROGRAMA.

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO: *Esta actividad se desarrollara con los participantes en el salón asignado para el evento, donde se tendrá la oportunidad de realizar la presentación de cada uno de los integrantes en una actividad lúdica. Permitiendo crear espacios para dar a conocer la propuesta de intervención del proyecto de investigación.*

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
<p>Rompehielos “Presentando al compañero”</p>	<p>Al iniciar la actividad, se entrega a los participantes una escarapela y un plumón, donde escribirán posteriormente su nombre, luego se agrupan de a dos personas, socializando aspectos escolares y personales de cada uno, posteriormente el joven presenta su compañero a los demás participantes del taller. Por ultimo le hace entrega de la escarapela.</p> <p>Preguntas en las que gira la entrevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un aspecto de su vida escolar. • Un aspecto de su vida personal. • Expectativas frente al programa 	<p>30 minutos</p>
<p>Presentación de la propuesta de intervención</p>	<p>Se realiza la presentación de la propuesta de intervención a seguir, dando a conocer su justificación, sus objetivos tanto el general, como los específicos, la metodología a utilizar en las actividades programadas. Así mismo se les entregará de forma física el cronograma de las temáticas para los talleres programados con fechas y horas específicas, con el fin de ir cuadrando los próximos encuentros sin sufrir atropellos en el ámbito académico y personal de cada uno de los jóvenes participantes.</p> <p>También se abre el espacio para que se despejen dudas, se establecen unas reglas de juego.</p>	<p>30 minutos</p>
<p>Rally</p>	<p>Para este ejercicio es preciso dividir los participantes en dos grupos; para lo cual se deben enumerar, luego se seleccionan los pares y los impares, formando de esta manera dos equipos, quienes van a competir para alcanzar el mayor puntaje.</p>	<p>60 minutos</p>

ACTIVIDADES DEL RALLY.

	ACTIVIDAD	TIEMPO	PUNTAJE	RECURSOS
1	Póngale la cola al burro	3mm	1	Marcador y tablero
2	Numero de zapatos	3mm	1	nada
3	Menciona el nombre de quienes realizan los talleres?	3mm	2	nada
4	A quines va dirigido la propuesta de intervención del proyecto?	3mm	2	nada
5	Numero de Medias	3mm	1	nada
6	He visto al entrar...	3mm	1	nada
7	Mencione 5 nombres de compañeros del equipo contrario	3mm	2	nada
8	Cuál es el objetivo de la propuesta de intervención?	3mm	2	nada
9	Montaña de prendas	3mm	1	nada
10	Diga que expectativas tiene con la propuesta de intervención?	5mm	2	nada
11	Teléfono roto	5mm	1	Nada
12	Tingo tingo tango.	5mm	1	1 pelota
13	Cuando va ser el próximo encuentro?	3mm	2	Nada
14	Encontrando nombres que empiecen con la letra A	3mm	1	Nada
15	Tira de cordones	4mm	1	Nada
16	Cuál es la temática del siguiente taller?	5mm	2	nada

MATERIALES:

Tablero
 Marcadores borrables
 Plumones
 Cartulina
 Escarapelas
 Fotocopias de cronogramas de actividades.
 Corta papel.
 venda

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 2 AUTOESTIMA.**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO: Crear espacios de reflexión frente a la autoestima en pro del comportamiento personal que permita al joven identificar lo que piensa acerca de sí mismo y la forma como proyecta su imagen a los demás.

MARCO CONCEPTUAL:

La autoestima es una construcción mental de la imagen de sí mismo, que se da en la interacción con el otro, con los demás, en ocasiones se trata de una conclusión que el joven obtiene de la idea que cree los demás tienen de él. En esta dinámica se encuentra el yo real (el que sabe que los demás tienen de él) y el yo ideal (el que desearía ser). Es por ello que cuando se trata acerca de que piensan de sí mismo y como se valoran, se advierte resistencia a verbalizar a este respecto, sobre todo lo que se refiere a la concepción de cuerpo y realidad, desconociendo que el tener clara la aceptación los mismos, beneficia el equilibrio mental y emocional. Es así como se encuentra íntimamente relacionado con el auto concepto, entendido como un sistema complejo y continuamente activo de creencias subjetivas respecto a la existencia personal.

La autoestima se manifiesta y expresa en tres niveles: alto, bajo y sano; este último sería el ideal, debido a que permite crear una actitud de liderazgo participativo, democrático en constante auto observación, motivación, planificación, comunicación, control y evaluación. Mientras que en la autoestima alta, se puede generar un liderazgo autoritario, de ideas fijas y obstinadas, en donde siempre lo sabe todo, refutando o interrogando cualquier planteamiento, siempre a favor de hacer aprobar su idea o punto de vista.

Por otra parte la baja autoestima, se relaciona con un liderazgo pasivo, que tan solo precisa los medios y material disponible dejando al grupo en completa libertad, sin tomar mayores iniciativas. Ante estas actitudes una de las herramientas a usar sería cultivar las relaciones interpersonales en el grupo, al igual que el desarrollo de habilidades de concertación y negociación, aspectos que ayudaría en un momento dado a fortalecer los términos de auto concepto redundando por tanto en la autoestima.

BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, Humberto. Correal, Martha. Hacia una escuela de padres I Paulinas, Bogotá 2002.

ASESORIA: Doctoras Julieta Palacios, Ana Beatriz Luna.

Vargas, Clara y Otros. Aprendiendo a vivir en armonía, Una alternativa para la prevención del maltrato infantil. Impreandes Presencia S.A. Bogotá 1995

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Rompehielos	Que alegría, que alegría, cachun canchan.... Se le asignan movimientos como: pulgares adentro, afuera, pies torcidos, rodillas juntas, cola de pato, pecho de paloma, cabeza a un lado y lengua afuera	15 minutos
Un viaje a mi interior	Se procede a completar la figura suministrada, se realiza la socialización de la actividad, se refuerza el concepto de autoestima, se explica el objetivo de esta acción enfocando los términos auto concepto y auto conocimiento	40 minutos
El yo ideal y yo real	Se proporciona una hoja blanca a los estudiante y se les pide la dividan en dos, al lado izquierdo hacen una descripción los más cercana posible a la realidad sobre sus características físicas actuales y al lado derecho describen lo que les gustaría ser físicamente. Seguidamente subrayan sus principales atributos y con lápiz los rasgos que consideren no les favorecen. A continuación resuelven las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - Cual es el concepto de lo bello y lo feo. - Si tuviese el físico ideal cambiaría su manera de relacionarse con los demás? - Que es tener éxito con los demás - Los rasgos físicos que no me favorecen tienen incidencia en la personalidad. Posteriormente se hace una reflexión sobre las respuestas a las preguntas. Representaciones sociales.	30 minutos
Yo me felicito	Se entrega un formato de diploma a cada estudiante, el cual procederá a diligenciarlo de acuerdo a instrucciones dadas, luego se recogen y se entregan a otras personas quienes procederán a hacer la entrega de este a su dueño, luego de leer el contenido del mismo. Comentarios finales.	25 minutos
Actividad extra taller. “El concesionario de la persona”	Se hace entrega de un volante a los estudiantes con el fin de desarrollar un ejercicio de comunicación y reflexión, este ejercicio deberá ser presentado en el taller siguiente, donde se discutirá	10 minutos

MATERIALES:

Escarapelas
Cartulina
Plumones
Esferos
Hojas de color
Bolsa basura

Fotocopias del pensador
Fotocopias del concesionario de la persona.
Fotocopias de diploma
Marcadores
Hojas en blanco

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.**

TALLER NO. 3 COMUNICACION.

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

LUGAR: _____

RESPONSABLES: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO: Lograr que el joven se reconozca y se identifique como una persona capaz de elaborar e interpretar mensajes a través de los procesos de comunicación existentes, cómo respuesta al entorno social al cual pertenece y del cual es responsable.

MARCO CONCEPTUAL: Referirnos a la palabra comunicación implica entender qué significa, es así cómo se puede entender este término desde dos ópticas: 1. Acto de informar, de transmitir, de emitir. Verbo comunicar. 2. Diálogo, intercambio; relación de compartir, de hallarse en correspondencia, en reciprocidad. Verbo comunicarse.

Comunicarse es la acepción más antigua que deriva de la raíz latina COMMUNIS: PONER EN COMUNIÓN ALGO CON OTRO, es la misma raíz de comunidad, de comunión; expresa algo que se comparte, que se tiene o se vive en común.

“Es el acto o proceso de transmisión de información, ideas, emociones, habilidades, etc., mediante el empleo de signos y palabras”³⁹. El concepto de comunicación posibilita el intercambio de mensajes entre personas, el cual se dio en el hombre debido al desarrollo de los órganos de la garganta, los cuales posibilitan el lenguaje articulado. El lenguaje no tiene una significación vacía, sino que está acompañado de una connotación básica y representa la racionalidad, el mundo que se representa real y simbólicamente.

La palabra “Es racional, y como tal es tan problemática cómo la realidad humana misma...”⁴⁰ es la palabra la que abre las puertas para manifestar su sentir humanizado, aparece y reaparece ante sí y ante el otro, hablando y escuchando. La palabra que quiere comunicar permite la coexistencia entre los seres humanos.

FUNCIONES BÁSICAS DE LA COMUNICACIÓN

COMUNICATIVA – INFORMATIVA: Tiene que ver con las relaciones que pueden ser descritas, con intercambio de información.

COMUNICACIÓN – REGULADORA: Abarca los aspectos relacionados con la regulación de la conducta individual y social en sentido amplio.

COMUNICATIVO – AFECTIVA: Está relacionada con la esfera emocional del hombre.

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

EMISOR: Persona que transmite un contenido o mensaje

³⁹ Berelson y Steiner, 1964.

⁴⁰ Santo Tomás de Aquino

MENSAJE: lo que se transmite: información, ideas, emociones, sentimientos, instrucciones, etc.

RECEPTOR: Persona que recibe el mensaje.

CANAL: Medio físico utilizado en la transmisión del mensaje.

RESPUESTA: Mensaje codificado por el receptor después de asimilar el mensaje inicial.

OBJETIVO: El resultado que tanto el emisor, cómo el receptor esperan obtener del proceso de comunicación.

INTERFERENCIAS: Todo aquello que afecta la buena elaboración y recepción del mensaje.

MEDIO AMBIENTE O SITUACIÓN: Es el espacio físico en el que se desarrolla la comunicación.

INTERFERENCIAS QUE SE PRESENTAN EN LOS DIFERENTES NIVELES DEL PROCESO COMUNICATIVO

EN EL EMISOR: La persona que transmite el contenido o mensaje, lo hace con prejuicios contra el receptor, en actitud impositiva, con falta de motivación o interés, con estado de ánimo afectado, con desconocimiento del receptor.

EN EL RECEPTOR: Quien recibe el mensaje está falto de información previa. Menosprecia el emisor y al mensaje, no tiene motivación ni interés, tiene mal estado de ánimo, desconcierto y engaño de los sentidos.

EN EL CANAL: El medio físico utilizado para transmitir el mensaje es inadecuado, o se hace mala utilización del mismo o existe bloqueo.

EN LOS MENSAJES: Contenido muy denso, escasos de información, interferencia de otro mensaje, contenidos confusos.

PATRONES DE COMUNICACIÓN: Según el tono utilizado en los procesos comunicativos, existen cuatro patrones considerados anormales, distintos en el proceso de comunicación.

EL SUPPLICANTE: Busca conmovir al otro.

EL ACUSADOR: Censura para que la otra persona lo vea más fuerte e inculpa a los demás de sus errores, es gritón y tiránico.

EL SUPER RAZONABLE: Responde con palabras que hacen sentir que el mensaje que están dirigiendo no es importante. Fortalece su autoestima utilizando palabras grandes y extravagantes, se esfuerza por parecer inteligente.

EL IRRELEVANTE: Ignora el mensaje comportándose como si no estuviera presente. De tal forma que el emisor se ve obligado a desistir de la idea de mantener la comunicación.

EQUILIBRADA O FLUIDA: Esta es la quinta respuesta. En esta todas las partes del mensaje van en la misma dirección: la voz, las palabras, el cuerpo, y la expresión facial dejan ver lo que el individuo siente realmente. Las relaciones dadas con este patrón de comunicación son honestas, y fortalecen la autoestima; permite la resolución de conflictos, y la diferencia consiste con los demás patrones, que está preparado para las

consecuencias que esto puede traerle, con una actitud equilibrada, pues ofrecer disculpas si realmente hay una equivocación, criticar, y evaluar un acto sin implicar a nadie. Esta forma de comunicación hace sentir bien a las personas y facilita la interacción.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Rompehielos	<p>Recordando el nombre: Antes de iniciar el juego cada participante del taller deberá escribir su nombre en una escarapela, la cual no se dejará a la vista hasta que termine el juego.</p> <p>Juego de recordación "Concentración" donde cada uno se presentara siguiendo el ritmo y la entonación.</p> <p>Terminada la presentación se verificará la recordación del mensaje antes emitido, se buscará quien más nombres de participantes recuerde.</p>	10 minutos
Reflexión sobre el concesionario de la persona	<p>Se realiza la socialización de las diferentes respuestas realizadas por cada uno de los jóvenes dejadas en la actividad extra taller del encuentro anterior. De esta manera se abre espacio para desarrollar un ejercicio de comunicación y reflexión.</p>	15 minutos
Graffiti	<p>Los participantes deberán plasmar en la pared cubierta con papel un graffiti (tema libre). Se hace la identificación de los diferentes elementos e interferencias que se presentan en un proceso de comunicación, sustentando teóricamente cada uno.</p> <p>Objetivo: Dar a conocer los elementos y las interferencias que se pueden presentar en el proceso de comunicación, y la participación directa que cada joven tiene al comunicar, haciendo énfasis en el objeto general del taller.</p>	35 minutos
Sociodrama	<p>Los participantes se ubican en los cinco subgrupos, a cada grupo se le pedirá que realice un socio drama con uno de los patrones de comunicación, partiendo de un sustento teórico, se tendrá un tiempo determinado para la preparación e improvisación de cada socio drama, cada grupo al finalizar la representación, deberá explicar el patrón de comunicación que utilizó. La presentación se debe realizar con la comunicación no verbal.</p> <p>Objetivo: El socio drama confronta al joven con su patrón de comunicación y le permite reflexionar sobre las relaciones de las personas que comparten su cotidianeidad, mostrando la capacidad de Desarrollar la capacidad de comprensión del joven a partir del lenguaje corporal no- verbal.</p>	35 minutos

Interferencias de la comunicación	Se vuelven a ubicar en los cinco subgrupos, a los participantes donde a cada grupo se le entregara fotocopia de un mensaje dado en una empresa. Para luego socializar y reflexionar sobre las interferencias que se encuentran en la comunicación del mensaje. Objetivo: con la interpretación que le da cada grupo al mensaje se permite señalar las posibles interferencias que puede tener esa comunicación.	15 minutos
Evaluación	Se le pedirá a cada participante que diligencie el formato de evaluación, de forma individual y privada.	5 minutos
Actividad extra taller	Escriba en un párrafo de no menos de 50 palabras la influencia de la calidad de la comunicación en el proceso de liderazgo en la institución.	5 minutos

MATERIALES:

Escarapelas
 Cartulina
 Plumones
 Esferos
 Bolsa basura
 Marcadores
 Papel Kraft
 Cinta
 Tablero

Papel periódico
 Tijeras
 Fotocopias de lectura del mensaje en la empresa
 Fotocopias del formato de evaluación.
 Fotocopias Que es comunicación?
 Hojas en blanco

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 4 LIDERAZGO.**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

“Al ídolo se le venera, se le envidia, la mente se obnubila y se doblega ante la fascinación, al líder se le respeta, la mente se expande, crece en admiración, no en reverencia”.

Walter Rizzo

OBJETIVO: Proporcionar a los estudiantes las herramientas teóricas necesarias que en los diferentes procesos de liderazgo, roles y responsabilidades que se presentan en cada uno de los contextos donde se desenvuelven.

MARCO CONCEPTUAL: El liderazgo se presenta en nuestro constante mundo de cambio como uno de los temas más relevantes y como la fórmula más idónea para el logro de los objetivos propuestos desde una colectividad, que busca en cada instante una mejor forma de encauzar las energías de los miembros de su conjunto, efectuando un proceso natural de aprehensión del mundo circundante para transformarlo y desde allí facilitar una identificación con el mismo. El concepto de liderazgo está modificándose continuamente. De un líder innato, casi caudillo que conduce masas, se ha pasado a la comprensión de que cada persona es el líder de sí mismo si tiene el control de su vida, de ahí que se dice que el modelo de líder más coherente es el de él mismo. Hoy entendemos el liderazgo como aquella cultura que facilita el crecimiento de los otros y crece con ellos. En tal sentido el perfil de líder está más en facilitar el despliegue de potencialidades de sus liderados en las áreas en que él es fuerte.

¿Que es el liderazgo? :

- El liderazgo es el proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar los objetivos. Es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y luego lo motiva a alcanzar sus metas, el liderazgo transforma el potencial en realidad.

- El liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo hacia el líder, lo que exigirá dar la talla, estar a la altura de las circunstancias. Si el grupo detecta en él carencias significativas terminará por rechazarlo.

¿Qué es un líder? :

El líder es ante todo una persona de acción. La visión del auténtico líder es hacer algo grande, algo que perdure, algo que le sobreviva, que trascienda al propio líder. Tiene como función principal guiar a su equipo al descubrimiento de nuevas realidades y luego administrarlas.

- El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo. Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es quizás al más valorado. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa:
- Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.
- El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo sobre la base de la influencia que ejerce, que viene determinada por la "**autoridad moral**" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.

Un líder genera:

- **Sentido de dirección:** genera seguridad en su equipo.
- **Inspiración:** las palabras y su ejemplo motivan.
- **Aceptación:** es ratificado por el corazón y la mente del equipo.
- **Pensamiento:** en términos de equipo y no de grupo

¿El líder nace o se hace? :

- Es una pregunta que surge siempre que se aborda el tema del liderazgo. La opinión generalizada es que hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación que uno va adquiriendo y la experiencia que va acumulando.
- La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo. Otro aspecto esencial para poder ejercer un buen liderazgo es conocer con detalle el terreno en el que uno se desenvuelve.
- El ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas, haciendo frente a situaciones difíciles, permitirá ir forjando a un auténtico líder.

Características básicas del líder

Muchas son las cualidades que definen al líder. A continuación se enumeran algunas de ellas.

- **Visionario:** el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

- **Persona de acción:** el líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
- **Brillante:** el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.
- **Coraje:** el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.
- **Contagia entusiasmo:** el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para el equipo, el objetivo que persigue, como para él
- **Gran comunicador:** otra cualidad que caracteriza al líder es sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.
- **Convincente:** el líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo del grupo.
- **Gran negociador:** el líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente en todos los ámbitos en que se desenvuelva.
- **Capacidad de mando:** el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. El líder no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo basándose en autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.
- **Exigente:** con su grupo, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia.
- **Carismático:** El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.
- **Honestidad:** unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple viento pasajero. Si los miembros del grupo detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso que una vez iniciado es muy difícil de parar.
- **Cumplidor:** el líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple. Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.
- **Coherente:** el líder tiene que vivir aquello que predica. Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda

lealtad, él por delante. El líder predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir algo a los liderados que él no cumple. Además, el mensaje del líder debe ser coherente en el tiempo.

Además de las anteriores características el líder debe poseer otras que complementan su carácter de líder, estas son: el ser trabajador, perseverante, flexible, autodominio, prudente, realista, justo, humano, accesible, humilde, generoso, culto, con sentido del humor, optimista.

Apuntes sobre liderazgo efectivo

- **Cinco prácticas del líder efectivo:** provocar el cambio, inspirar una visión compartida, dejar actuar a otros, mostrar el camino, motivar desde el corazón.
- **Los líderes eficaces:** saben cuando guiar y cuando seguir.
- **Cuando hay liderazgo efectivo hay influencia:** primero hay comunicación, luego una aceptación seguida de motivación para respaldar la idea surgida.
- **El líder efectivo:** debe tener la capacidad de captar las situaciones cambiantes que le ofrece el grupo y ser capaz de adaptarse a ellas.
- **El líder efectivo:** tiene la responsabilidad de buscar el dominio personal No solo por su bien sino por el bien de los demás integrantes de su equipo

Rizzo Walter. Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima. Grupo ed. Norma. Bogotá 2002. 170 Pág.

Senge Peter. Liderazgo en la actualidad. www. Ing.Ula.ve ,Artículos peter senge en línea.

Artículo Core Competencies Development. Cognitia Bp org.

Artículos. www.forja.org.com.

www.portalcursos.com

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Rompehielos	La energía cósmica: Juego de concentración, y de reconocimiento del otro	15 minutos
Retomando la temática anterior		10 minutos
El recorrido del explorador	Procedimiento: Se divide el grupo en dos conjuntos, a los cuales se les entrega una información en micro fichas, donde están escritos algunos datos que deben tener en cuenta para el desarrollo del ejercicio, ellos deben memorizar la información y luego se recogen los papeles. Se procede a leer el problema a solucionar para el cual deben hacer uso de la información proporcionada. Se da un tiempo prudente y luego se socializa el ejercicio. Objetivo : Observar el proceso de liderazgo y líderes surgidos, trabajo en equipo. Nota: al otro equipo se le cambian algunos datos para verificar el proceso de desarrollo del ejercicio.	40 minutos
El canal	Procedimiento: Se divide el grupo nuevamente en dos conjuntos, se les proporciona cánulas (tubos de pvc de	

humano	distintos tamaños divididos longitudinalmente, con los cuales deben construir un canal que permita el recorrido de pin pones o canicas desde un sitio hasta otro sin dejarlo caer. Gana el equipo que más pin pones o canicas introduzca en el recipiente proporcionado. Se socializa el ejercicio. Objetivo: observar el proceso de comunicación del líder o líderes, trabajo en equipo, interaccionismo, organización.	40 minutos
evaluación	Desarrollo del formato.	10 minutos
Actividad extrataller Entrevista a un líder de su comunidad	Se propone como actividad extrataller la entrevista a un líder de la comunidad en la que cada uno de los estudiantes vive, donde pueda interactuar pudiendo confrontar la información proporcionada sobre el papel del líder y su capacidad de liderazgo con lo encontrado en la persona entrevistada. De esta manera podrá fortalecer la teoría brindada en el taller viendo al líder como una posible figura de modelar.	5 minutos

MATERIALES:

Escarapelas
 Cartulina
 Plumones
 Esferos
 Hojas de color
 Bolsa basura
 Fotocopias volante liderazgo

Fotocopias entrevista
 Hojas en blanco
 Tablero.
 Papel periódico
 Canicas
 Pimpones
 Porciones de tubo

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 6 RESOLUCION DE CONFLICTOS**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

“La erradicación de los conflictos y su disolución en una cálida convivencia, no es una meta alcanzable, ni deseable; ni en la vida personal(en el amor o la amistad), ni en la vida colectiva. Es preciso por el contrario, construir un espacio social y legal en el cual los conflictos puedan manifestarse y desarrollarse sin que la oposición al otro conduzca a la supresión del otro, matándolo, reduciéndolo a la impotencia o silenciándolo.”
Estanislao Zuleta

OBJETIVO:

Concienciar a los jóvenes participantes del taller, del carácter inevitable del conflicto y tengan claridad sobre los orígenes socioculturales del manejo de la diferencia y el conflicto en los diferentes contextos en que se desenvuelven.

MARCO CONCEPTUAL:

La existencia del conflicto esta aceptada como una parte inevitable del funcionamiento social. Aparece a escala individual con el nacimiento, donde debemos aprender a vivir haciendo uso de varias estrategias de sobre vivencia. La vida familiar enseña luego a las criaturas como negociar con las demandas contradictorias u opuestas presentadas simultáneamente por la pareja de padres, o por un padre y el medio ambiente. El proceso de crecer, desarrollarse y diferenciarse de los demás, cumpliendo metas propias, siempre estará enmarcado por las limitaciones de un universo con recursos limitados y demandas crecientes. La vida sin conflictos es una ilusión de corta duración. Si existiera esta vida sin conflictos, estaríamos privados de las imprescindibles oportunidades para desarrollar nuestras habilidades. Se aprende a través y gracias al conflicto. El desarrollo humano en sociedad procede por etapas que son usualmente situaciones de cambio, movilizadas por el conflicto generado por la etapa anterior, devenida insuficiente.

DEFINICION DE CONFLICTO:

Entendemos por CONFLICTO, aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión. Es decir, puede surgir

cuando hay disparidad de criterios dentro los miembros que conforman un grupo. Otros autores lo definen como "aquel estado de tensión, que surge entre dos o más partes, porque tienen intereses iguales, diferentes u opuestos sobre alguien o sobre algo, a lo que ven difícilmente compatible o compartible con equidad entre ellos".

Características:

- Un proceso interaccional, que como tal nace, crece, se desarrolla y puede a veces transformarse, desaparecer y/o disolverse, y otras veces permanecer estacionario;
- Que se co-construye recíprocamente entre dos o más partes, entendiendo por partes a personas, grupos grandes o pequeños, en cualquier combinación.
- En el que predominan las interacciones antagónicas sobre las cooperativas. Algunas veces el antagonismo llega a la agresión mutua.
- Donde las personas que intervienen lo hacen como seres totales con sus acciones, pensamientos, afectos y discursos.

Esta definición incorpora conducta y afectos considerando a estos dos factores los elementos básicos del conflicto. La escalada o desescalada de un conflicto en una diada o par de personas, es al fin de cuentas una función de la conducta recíproca. A reacciona frente a lo que percibe que B le hace, al mismo tiempo que B interpreta esta reacción como una expresión de la agresividad innata o aprendida de A hacia él. Lo que es construido como auto-defensa en un lado, se percibe como ataque intencional del otro. Se genera así un ciclo de ataque—respuesta agresiva—"defensa"—contraataque, que puede seguir por generaciones.

Los conflictos bien llevados no necesariamente tienen que ser vistos sólo como negativos. Estos pueden ayudar a madurar a los grupos e incluso servir como revulsivo que permita un relanzamiento en la actividad del mismo.

Hay dos tipos de conflictos principales:

- Latente (existe pero no se manifiesta claramente).
- Manifiesto (se manifiesta de forma patente).

Otras clasificaciones:

- **De relaciones entre las personas:** se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas, estereotipos, a escasa o falsa comunicación o a conductas negativas, repetitivas y de reciprocidad ascendente. A menudo algunas expresiones y/o acciones de otras personas que nos producen molestias al ser interpretadas como nocivas o

perjudiciales para nosotros, lo que nos lleva a asumir posiciones de poca, mala o ninguna comunicación que enfrían o deterioran la relación.

- **De información:** se producen cuando a personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, están mal informadas, difieren sobre que información es importante, interpretan de modo distinto la información o tienen criterios discrepantes de estimación. Este tipo de conflictos se basa en que nuestros procesos de comunicación son sumamente deficientes, llevándonos continuamente a situaciones en las que interpretamos mal lo que nos es transmitido. Muchas veces, dándonos cuenta o no, visualizamos mensajes desde diferentes puntos de vista, percibimos o transmitimos solo parte de la información, conscientemente mal informamos o somos mal informados entre múltiples situaciones.
- **De intereses:** son causados por la competencia entre necesidades incompatibles o percibidas como tales, los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Este tipo de conflicto ocurre por cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo etc.) de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta) o psicológicas (percepción de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto etc) para que se resuelva una disputa fundamentada en intereses, en cada una de estas tres áreas debe haberse tenido en cuenta o satisfecho un numero significativo de los intereses de cada una de las partes.
- **De estructura:** son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas. Se parte de estructuras sociales que promueven relaciones competitivas en condiciones desfavorables para una o más partes (individual, social u organizacional). Se presenta un desbalance de poder que en muchos nace de condicionamientos establecidos por una estructura política, económica, religiosa o cultural. Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad) tiempo (demasiado o poco) o estructuras organizativas, promueven con frecuencia conductas conflictivas.
- **De valores:** son causados por sistemas de creencias incompatibles o percibidos como incompatibles. Los valores son creencias que el ser humano emplea para dar sentido a su vida. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por que causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza a otros un conjunto de valores o pretenden que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite

creencias divergentes.

Los conflictos no deben ser olvidados sino resueltos ya que, un CONFLICTO no resuelto llevará al fraccionamiento y disolución de un grupo / equipo de trabajo, voluntario o no, tarde o temprano.

Para la resolución de los conflictos dentro de los grupos se recomienda seguir los siguientes pasos:

- Definir el problema (¿Qué va mal?).
- Analizar sus causas (¿Por qué?).
- Definir objetivos para actuar (¿Qué queremos conseguir?).
- Generar alternativas (¿Qué podemos hacer?).
- Elegir la alternativa más óptima (¿Qué debemos hacer?).
- Operativizar la solución escogida (¿Cómo lo hacemos?).
- Ponerla en práctica (Hacerlo).
- Evaluar (¿Qué tal lo hemos hecho?).

Las fases de aplicación para proceder a la resolución son:

Primer paso. La tarea del líder / responsable es hacer manifiesto el conflicto a todos los miembros del grupo de forma clara, objetiva y no ofensiva.

Segundo paso. Exponer las posibles salidas:

- Llegar a un compromiso entre ambas posturas.
- Integrar ideas opuestas para hallar soluciones nuevas.

LO IDEAL CONSISTE EN NEGOCIAR SOLUCIONES SIN PERDEDOR;
TODOS SE BENEFICIAN, TODOS CEDEN, ESTO ES, EL GANAR - GANAR

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Son los encargados de ayudar en la resolución de conflictos el intento de comprensión o mejora de uno de ellos, redundará en la posibilidad mayor o menor de solucionar el conflicto.

- La percepción: Aprehensión de la realidad
- La comunicación: Intención, congruencia, retroalimentación, códigos
- Intereses y afectos: lo que se quiere o espera y las necesidades, deseos, esperanzas y temores
- Cooperación: recuperación de la colectividad humana

PROCESO DE MANEJO DEL CONFLICTO

Etapas del conflicto:

Un conflicto empieza cuando una parte, de modo intencional o no, invade o afecta negativamente algún aspecto psicológico, físico o territorial de la otra parte. El daño puede ser real, (objetivamente comprobable) o puede ser solamente percibido por la parte afectada (daño subjetivo).

Etapa 1.- Conocimiento:

Las partes toman conocimiento de una confrontación, que es la primera indicación del conflicto. Se reconocen necesidades o valores incompatibles, a través de un posicionamiento. Una parte confronta a otra parte o toma una posición que se opone a otra. Hay una alta energía emocional en el posicionamiento: miedo, agresión o ataque, o una reacción paranoide de auto-defensa.

Etapa 2.- Diagnóstico:

Esta fase envuelve la evaluación de las partes acerca de si el conflicto es uno de necesidades o de valores. Es importante definir esto: si el conflicto tiene consecuencias concretas y tangibles para las partes. o sea si afecta el tiempo, la propiedad, el dinero o la salud de las partes, es sobre necesidades. Las necesidades humanas están basadas en impulsos básicos de supervivencia de la especie.

Si ataca al respeto, la imagen profesional frente a la sociedad, el status o intangibles varios, es un conflicto sobre valores.

Etapa 3.- Reducción del conflicto.

Esta fase envuelve la reducción del nivel de energía emocional y la comprensión de las diferencias, de manera que las partes en disputa puedan manejar el conflicto. Incluye estar de acuerdo en reducir la conducta destructiva y las actitudes y sentimientos negativos del uno hacia el otro. El acuerdo puede no ser definitivo, sino uno que habilita a las partes para explorar las diferencias y generar respeto mutuo del uno hacia el otro. Aquí se produce la difusión de la energía emocional de la primera fase. Hay mutua aceptación de las diferencias.

Etapa 4.- Solución del problema:

Esta fase envuelve el uso de los procesos de solución de problemas que permitan establecer un curso de acción efectiva, llegando a una solución que satisfaga los intereses principales de las partes. Se hace a través de:

- Escuchar reflexivamente para asegurar la comprensión
- Cuidar sobre todo de mantener la relación
- Distinguir entre posiciones en intereses
- Buscar resultados mutuamente beneficiosos.

Etapa 5.- Construcción del acuerdo final.

Se describe un acuerdo que ambas partes puedan aceptar e implementar, que teóricamente al menos sea mejor que la continuación de las hostilidades. Se procura restaurar la relación anterior, si esto es posible.

NEGOCIACIÓN: la negociación directa o voluntaria entre las partes del conflicto puede ser uno de los métodos más efectivos para resolverlo. Aquí las partes involucradas dialogan con el fin de llegar a un acuerdo. Se pueden tener en cuenta las siguientes pautas:

- Las partes involucradas deben ser identificables y representativas
- Se debe admitir la necesidad de negociar para encontrar la salida no violenta.
- Las partes deben ser conscientes del proceso de negociación.
- Se debe asumir una actitud y posición que tenga en cuenta, la legitimidad y los intereses de las contrapartes.
- Los participantes deben estar dispuestos a escuchar los argumentos que expliquen o justifiquen la posición de la contraparte.
- Debe existir la voluntad de ponerse de acuerdo.
- Se debe tener conciencia de que en la negociación, las partes obtendrán algo de lo que pretenden.
- Deben existir ciertos factores internos y /o externos que presionen a las partes a negociar en un tiempo limitado.
- Los participantes deben estar revestidos de la autoridad suficiente para tomar decisiones.

Estilos de negociación.

Negociación dura: se trata de forma dura el problema y las personas vinculadas a él.

- El negociador es agresivo, los participantes son sus adversarios.
- Se subestima al otro.
- El objetivo es ganar.
- Las posiciones son extremas.
- Se exigen condiciones unilaterales.
- Se desconoce a los demás.
- Se presiona, intimida, violenta, manipula e impone.

Negociación blanda: se es suave con el problema y con a las personas, considera que los participantes son amigos a quienes se debe complacer.

- su objetivo es lograr un acuerdo
- Ante el rechazo se desiste de la posición inicial.
- Se cede ante las exigencias de hacer concesiones.
- Se cede ante la presión.
- Se sacrifica sus propios intereses.

En las anteriores negociaciones, se aprecia una negociación por posiciones.

Negociación por principios: se es duro con el problema y suave con las personas, se separan las personas del problema, se concentra en los intereses básicos de las partes en conflicto no en sus posiciones.

- Se es persuasivo.
- La contraparte es fuente de confianza para la solución del conflicto.
- Su objetivo es llegar a un acuerdo eficiente, sensato y amistoso.
- Solo cede ante principios o criterios de legitimidad.
- Da importancia al otro.
- Estimula la creatividad en la generación de opciones agregando valor a las ganancias que se obtendrán.
- No impone ni cede ante al presión.

- Se basa en la comunicación y la relación entre las contrapartes.

MEDIACIÓN: Es un mecanismo de intervención de terceras personas con el objetivo de contribuir a que los directamente involucrados logren un acuerdo satisfactorio de parte y parte sobre las incompatibilidades básicas. El o los mediadores deben sentir el conflicto, gozar de credibilidad y reconocimiento ante las partes involucradas, debe tener autoridad, inspirar confianza y garantizar el espacio, tenga éxito o no.

Fases de la mediación:

- La recolección de la información: se escucha abiertamente a las partes sin limitarles, es buscar el fondo del “iceberg” es decir el trasfondo del problema principal, se buscan los contenidos y no las soluciones.
- Definición del problema: equivale a volver finito lo infinito; según la información que se tiene, es buscar que se debe hacer para resolver el problema a tratar.
- Lluvia de ideas sobre soluciones del conflicto: las ideas no tienen que ser lógicas, no se juzgan si son realistas o no, solo se acumulan.
- Generar alternativas de cómo se pueden enlazar las ideas: generar espacios en los que se revisen las necesidades, aspiraciones o urgencias e intereses particulares y como estos se pueden incorporar con las de la contra parte.

El mediador no tiene el poder de tomar decisiones. Al actuar en un espacio sobre cargado de poder, este no debe tomar partido o crear espacios libres de poder, espacios libres de jerarquía. Se trata de ubicar las partes claras entre sí. De esta manera el poder del mediador se encuentra ubicado en el lugar de la responsabilidad que genera la presencia de un tercero

HABILIDADES PRESENTES EN LOS MEDIADORES.

Estas son algunas de las habilidades requeridas del tercero que interviene, ya sea un mediador o un árbitro:

- A. La capacidad para escuchar activamente
- B. La capacidad de analizar problemas, identificar y separar los temas involucrados, y tomar una decisión o llegar a una resolución con respecto a los mismos.
- C. La capacidad de usar un lenguaje neutral hablando claramente, y, si opiniones escritas se requieren, por escrito;
- D. La sensibilidad a los valores que las partes sienten profundamente, incluyendo temas relacionados con el grupo étnico, el género y las diferencias culturales.
- E. La capacidad para lidiar con objetivos e información insuficiente, compleja y

a veces confusa.

- F. Tener presencia y tenacidad; Sostener un compromiso expresado con la honestidad, el respeto a las partes y la capacidad de crear y mantener el control de un grupo diverso de disputantes.
- G. La capacidad para identificar y para separar los valores personales de la persona.
- H. La capacidad de permanecer neutral y objetivo bajo las presiones de las contrapartes.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Retomando la tarea	Describir la calidad de su amor y luego escribir en 50 palabras la tranquilidad,	10 minutos
Actividad 1	Sociodrama: se divide los participantes en 5 grupos, para que muestren mediante una representación teatral los conflictos que vivencian en sus núcleos familiares, en el colegio con sus compañeros de clase, sus profesores y sus amigos.	25 minutos
Presentación de la temática	Exposición	30 minutos
Actividad 2	Se dividen los participantes en 4 grupos, para lo cual se le asignara a cada uno una actividad diferente, luego se presentara a los demás grupos, para posteriormente socializar.	40 minutos
Evaluación	Formato de evaluación.	10 minutos
Actividad extrataller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cree que en nuestra vida diaria existen momentos en los cuales es importante contar con un mediador o mediadores para resolver algún conflicto ¿Por qué? 2. Que aspectos de su forma de ser o de relacionarse con los demás tendría que fortalecer para tener una mejor negociación si se presenta un conflicto. 	5 minutos

MATERIALES

Tablero
 Marcadores borrables
 Plumones
 Cartulina
 Escarapelas
 Fotocopias de material de apoyo
 Temperas
 Esferos
 Balde

Arena
 Botellas
 Papel periódico
 Marcadores
 Hojas blancas
 Cordones
 Pan.
 Hojas de color
 Bolsa basura

ACTIVIDADES.

Estas actividades serán asignadas por grupos, los cuales trabajaran en ellas exponiéndolo ante sus compañeros.

1. grupo 1 Las botellas de arena

Descripción: se entrega a un grupo de cinco personas unas botellas vacías (5) se coloca un balde con arena y se les pide que las llenen con arena y las presenten al grupo. Se les dice que gana el que más arena recoja en su respectiva botella. Se podrá observar algo de desorganización que ayudara en al reflexión final, y finalmente cuando acaben podrán constatar que la arena del balde era exactamente la adecuada para el total de botellas. Se reflexiona sobre la actividad buscando concienciar sobre los conceptos presentados antes. (La percepción, La comunicación, Intereses y afectos, Cooperación).

2. grupo 2 Ejercicio de reflexión y exposición

Descripción: este ejercicio de le planteara a un grupo de cinco personas, lo analizaran y presentaran sus conclusiones o reflexiones a sus compañeros mediante cartel explicativo.

En loma linda

El inspector de policía de la vereda loma linda se enfrento a este problema: en el lindero de dos fincas había un frondoso árbol de aguacates que en época de cosecha daba abundantes frutos. Siempre que la cosecha llegaba, las dos familias vecinas (bastantes belicosa por cierto) reiniciaban sus peleas, casi siempre con lesiones personales y hasta con saldo de detenidos. El inspector tuvo la “genial idea” de secar el árbol, echándole petróleo noche tras noche. A medida que el árbol se secaba, él les decía a ambas familias que esto estaba pasando por sus envidias y sus peleas.

Resolver las siguientes preguntas y exponerlas buscando polémica frente al grupo.

- Que intereses y afectos tenían las familias?
- ¿Cuál de las familias tenía mayor derecho sobre el árbol?
- Que otra solución hubiera sido viable?
- Por que creen que se llevo a esa solución?

Verificar la capacidad creativa en dar soluciones para eliminar el conflicto, conceptos aprehendidos de la temática y liderazgo presente

3. grupo 3 El acueducto

Se fabrican cinco círculos con cordones de colores simulando cinco veredas por

medio de las cuales debe pasar un acueducto que beneficiara a todas, el cual esta representado por un cordón mayor que pasa por todos los círculos. Seguidamente se enrolla ligeramente sobre una mesa y se pide al grupo identificar el cordón principal sin tocar el arreglo, solamente siguiendo el curso de las cuerdas. El cordón principal significa la única solución posible al conflicto presentado, deben enseñar a los demás participantes el cordón principal, se les interrogara como llegaron a esa solución, cual fue el proceso a seguir. Se evaluará la capacidad de organizarse y planear ante las dificultades, compartir experiencias, emociones, dificultades, encauzar las ideas y su comunicación intra grupal.

4. grupo La decisión ecuánime

Se plantea a todo el grupo la búsqueda de la solución a un conflicto que es vivenciado por un padre cuyo hogar esta conformado por dos chicos quienes nunca se ponen de acuerdo en nada, y cualquier toma de decisiones es un verdadero complique. Cierta día el padre llega a casa con un delicioso pan para sus hijos y se lo entrega para que se lo repartan. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo de tal forma que se partan el pan en fracciones iguales, decide actuar como mediador dando a sus hijos una sugerencia que resulta ser brillante.

El grupo deberá discutir sobre las posibles soluciones, el por que consideran que es esa, de tal forma que se refuerce el concepto de negociación y mediación en el conflicto.

Material a entregar a los participantes

- Se elabora un folleto con el marco conceptual tratado en el taller
- Calcamonia “choque esos cinco” que los identificara como habilidosos en

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 7 CONVIVENCIA CIUDADANA**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO:

Promover en los jóvenes participantes del taller, el concepto de convivencia ciudadana, con el fin de insertar en su interacción con el entorno social las reglas y los principios de esta.

MARCO CONCEPTUAL:

REGLAS PARA LA CONVIVENCIA CIUDADANA.

Las reglas para desarrollar elementos de convivencia no son simples normas de urbanidad. Mas bien implican la aplicación de habilidades de comunicación, negociación, participación y esfuerzo tendientes a obtener y hacer cumplir los derechos básicos de todos los ciudadanos, sin distingo de sus intereses políticos o religiosos, edad, sexo, etnia o limitación física o mental.

Esto quiere decir que para llegar a entendernos y vivir mejor, se necesita el compromiso, no solo de nosotros como ciudadanos, sino de las autoridades encargadas de la seguridad y tranquilidad para proteger a todas las personas en su vida, honra y bienes, creencias, derechos, libertades y asegurar el cumplimiento de los deberes sociales, la convivencia pacifica y la vigilancia de un orden justo.

Hay convivencia cuando en las relaciones cotidianas prima el respeto, la tolerancia, el reconocimiento de la dignidad humana, la cooperación y las confianza; cuando se reconoce y asume la vida social e institucional y los conflictos se resuelven pacíficamente.

PRINCIPIOS DE LA CONVIVENCIA:

Son directrices que guían el comportamiento ciudadano. Podemos llegar a concretar estos principios a través de las normas culturales, étnicas, morales y jurídicas. Las cuales regulan y permiten juzgar los comportamientos sociales.

Principio de solidaridad.

Es la fuerza que mantiene unida la sociedad y se manifiesta en situaciones

especiales, como sentimiento de confraternidad y acciones de ayuda mutua, material y moral entre las personas que pertenecen a una misma comunidad. Contribuyendo a mantener la cooperación entre ciudadanos, sin distingo de clases sociales ni discriminación de ningún genero.

Principio de confiabilidad.

Es la sensación que permite actuar con tranquilidad en cualquier circunstancia con la certeza de que las necesidades se pueden satisfacer dentro del marco de la legalidad.

Principio de Autorregulación.

Es el comportamiento asumido libremente por el ciudadano y que concuerda con las reglas de convivencia; incluyendo la ayuda que unas personas prestan a otras para que respeten las normas por medios pacíficos y sin que se requiera la mediación de las autoridades.

Principio de Civismo.

Es el conjunto de actitudes y comportamientos que permiten a las personas sentirse y actuar como responsables de un entorno social que se construye en forma colectiva.

Principio de responsabilidad ambiental.

Es la búsqueda de beneficio equitativo de las demandas y necesidades de los ciudadanos de hoy sin arriesgar la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos del mañana.

FALTAS CIUDADANAS

Son los actos u omisiones en el cumplimiento del deber ciudadano que amenazan o vulneran los principios de solidaridad, confiabilidad, civismo, autorregulación y responsabilidad ambiental. Entre las faltas ciudadanas podemos destacar las siguientes:

1. instalar o recolectar servicios domiciliarios sin autorización de las empresas prestadoras de estos.
2. activar sin justa causa los sistemas de alarma o emergencia de edificios públicos y privados, fabricas, establecimientos comerciales, educativos, terminales de transporte aéreo o terrestre.
3. No comunicar a la autoridad competente en el caso de riñas en establecimientos públicos.
4. cubrir, borrar, alterar o desprender las seña de nomenclatura urbana o rural.
5. realizar funciones fisiológicas en el espacio publico o fuera de los sitios habilitados para ello.
6. arrojar basura en los medios de transporte públicos.
7. desperdiciar agua, gas, energía eléctrica y demás servicios públicos domiciliarios.

8. golpear, maltratar, herir u obligar a los animales a realizar trabajos excesivos o superiores a su fuerza.
9. deteriorar el medio ambiente.
10. fumar en las salas de cine, bibliotecas, centros de enseñanza y salud, oficinas estatales, vehículos de servicio publico, sitios de fabricación, almacenamiento o expendido de combustibles. Etc.
11. reñir o estimular a otra persona a hacerlo en un establecimiento publico.
12. arrancar total o parcialmente árboles o flora sin la debida autorización.

DEL CONFLICTO A LA CONVIVENCIA.

Un conflicto se presenta cuando existe desacuerdo entre las personas o cuando los intereses de unos se oponen a los otros. Podría pensarse que para convivir en paz es necesario acabar con los conflictos, pero la verdad es que estos son inevitables dentro de cualquier organización social.

Cada persona tiene unos intereses particulares que no siempre coinciden con los de los demás, pues cada cual tiene una forma diferente de vivir y de percibir sus necesidades. La existencia de intereses diferentes no significa necesariamente la existencia de conflictos, estos se generan en el momento en que, con relación a un asunto particular, los intereses de unos se oponen a los de los otros. Esto puede ocurrir dentro de una familia o dentro de un grupo de amigos, compañeros de clases, de un vecindario, o entre los habitantes de una ciudad.

Algunas de estas situaciones conducen a enfrentamientos violentos, en los que se piensa que sometiendo al otro se acaba con el conflicto. Pero no es así. Por el contrario la solución de los conflictos es la oportunidad para crear posibilidades de convivencia que nos enriquezcan como seres humanos.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
Retomando la tarea	Cree que en nuestra vida diaria existen momentos en los cuales es importante contar con un mediador o mediadores para resolver algún conflicto ¿Por qué?	10 minutos
Carrera de observación	Se divide los participantes en dos grupos, para cada uno de ellos se les proporciona un rompecabezas, en equipo deben armarlo, pero cada equipo debe nombrar un representante, a quine se le indicara las reglas de juego, y ellos deben transmitirlo a sus compañeros. Objetivo: mediante la socialización del ejercicio se pretende medir la capacidad de liderazgo, negociación y mediación para resolver la actividad programada.	15 minutos

Presentación de la temática	A cada grupo del taller se le suministrara material teórico para que elaboren por escrito 15 preguntas, con sus respectivas respuestas.	40 minutos
rally	Al ya tener los 2 grupos formados y el rompecabezas completamente armado, se da inicio a la competencia, donde cada grupo tendrá la oportunidad de responder a preguntas del equipo contrario, quien además definirá si adquiere punto.	40 minutos
Evaluación	Formato de evaluación.	10 minutos
Actividad extrataller	Menciona las faltas ciudadanas que mas le molestan y que ha hecho para combatirlas.	5 minutos

MATERIALES

Rompecabezas

Hojas blancas

Esferos

Fotocopias de materia didáctico

Tablero

Marcadores

Fotocopias de evaluación

Fotocopia de material teórico

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 8 APRENDIENDO A CONVIVIR.**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO: *fortalecer en los jóvenes participantes del taller, los conceptos relacionados en los talleres anteriores como la autoestima, comunicación, liderazgo, manejo de emociones y resolución de conflictos, con el fin de insertar en su aprendizaje de convivencia y proyección social.*

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
video	Se realiza la presentación de un video " el señor de las moscas".	90 minutos
socialización	De acuerdo con el video visto, se realiza un debate sobre las diversas problemáticas y circunstancia en las que se ven envueltos los actores y establecer las posibles relaciones con la interacción social de cada uno de los jóvenes.	20 minutos
evaluación	Formato de evaluación.	10 minutos

MATERIALES

Video "el señor de las moscas".
Televisor
Dvd.

Marcadores
Tablero
Fotocopias formato evaluación.

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
EN LOS JÓVENES DE LA BASICA SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL.
TALLER NO. 9 IDENTIDAD Y PERTENENCIA.**

DURACIÓN: 2 HORAS

FECHA: _____ MES _____ 2004.

MUNICIPIO: _____

RESPONSABLE: _____

Estudiantes de Psicología Social Comunitaria. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

OBJETIVO: *fortalecer en los jóvenes participantes del taller, el sentido de identidad y pertenencia por su institución educativa.*

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
conversatorio	Se realiza la socialización de la película "el señor de las moscas". Se tomaran algunos interrogantes como: <ul style="list-style-type: none"> • Procesos identificados en la película. • Parte de la película con la que se identificaron. • Como habrían convivido en la isla (estrategias) • Como fue el liderazgo de cada jefe del grupo. • Que factores influyeron para que para que no hubiera una buena convivencia. 	15 minutos
Contexto historico	El grupo de los participantes se dividen en 5 equipos, con el fin de que se de a conocer por medio de un material teórico la historia de la formación de la Institución educativa Braulio González. El objetivo es que cada grupo debe enriquecer esa lectura con los aportes que le pueden agregar, por intermedio de un socialización frente al grupo.	20 minutos
Marco teórico	Por medio de una exposición se realizara el desarrollo de la temática central de este taller.	25 minutos
proyecto	Cada equipo debe crear estrategias para que sus demás compañeros de clase se empoderen y encariñen con la institución, luego se debe socializar frente a todo el grupo.	20 minutos
Campaña publicitaria	Cada equipo debe realizar de una forma impactante y veraz la publicidad de su institución, con el fin de dar a conocer todos sus beneficios, es decir deben realizar una campaña publicitaria para vender su colegio.	20 minutos
evaluación	Formato de evaluación.	10 minutos
Actividad extrataller	Se asignaran tareas y roles a cada participante del taller, con el fin de escoger el sitio donde se elaborara el mural, así mismo se escogerá la figura que represente su cariño hacia la institución.	5 minutos

Anexo P. Palabras de la Clausura de la Intervención

A nuestro señor Rector: Lic. German Ortiz

*Dra. Adriana Sánchez, Psicorientadora de la Jornada A
Personal Docente y administrativos, Jóvenes.*

Reciban un cordial y respetuoso saludo;

*La Universidad Abierta y a Distancia UNAD, por intermedio de sus estudiantes MARTHA PATRICIA PEÑA DÍAZ y JOSE ECHENIQUE ORTIZ, presenta a Ustedes la clausura de la fase de intervención de su proyecto de **grado “FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EN LOS JÓVENES DE LA EDUCACIÓN BASICA SECUNDARIA DE LA JORNADA DIURNA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRAULIO GONZÁLEZ DE YOPAL”**; desarrollado en el segundo semestre del 2004, al interior de esta institución y cuya muestra representativa de sus participantes, deja entrever la aceptación y el respaldo obtenido por los estudiantes del claustro.*

Teniendo en cuenta que el liderazgo braulista esta íntimamente relacionado con el desarrollo de esta región, gracias a la transformación constante de su Proyecto Educativo, presentamos estos jóvenes como un semillero de lo que podrá ser a largo plazo el motor del desarrollo de nuestro departamento, que hoy adolece de lideres capaces de enfrentar el reto cotidiano, desplegando sus habilidades para conducir a los grupos a un cambio influyendo en su rumbo, dirección y amplitud. No lideres cuyas influencias ocasionales o esporádicas se han incapaces de mantener el éxito, sino lideres cuya influencia permanente aseguren el logro de los objetivos comunes, gracias a la capacidad de identificar las oportunidades y a la acertada y eficiente toma de decisiones.

Este proyecto de investigación, pretendió fortalecer y promover las habilidades necesarias para el liderazgo en los jóvenes de esta institución, buscando canalizar sus energías en pro de guiar los destinos personales, grupales e institucionales,

apoyados en herramientas legales; igualmente fomentando valores, críticos, éticos y morales. Creando empoderamiento de objetivos propios, colectivos y locales, haciéndoles sentir participes y protagonistas en la toma de decisiones, capaces de generar cambios positivos para el mejoramiento en la calidad de vida propia y de esta comunidad, motivando por tanto su sentido de pertinencia y pertenencia.

*El trabajo realizado, no pretende agotar la discusión sobre la problemática abordada, sino que representa un punto de partida desde el cual se podría reflexionar identificando una propuesta de mayor envergadura que agrupe todas las necesidades sentidas de esta comunidad y gracias a la cual esta distinguida institución se fortalezca y sea el sueño de su fundador, es decir, **“UNA INSTITUCIÓN DE TODOS Y PARA TODOS”**. En donde la interacción entre educadores y educandos sea el fiel testimonio que **“EL MUNDO SE HACE PEQUEÑO AL VER LIDERES TAN GRANDES”**⁴¹.*

Considerando que el trabajo realizado representa un genuino producto del quehacer académico investigativo, presentamos estos jóvenes como fruto de esfuerzos recíprocos para la emulación de nuestra comunidad universitaria y para la crítica de nuestros pares institucionales.

⁴¹ Frase elaborada por los jóvenes participantes en la fase de intervención.