

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACION COMUNITARIA
EN LOS JOVENES DE LA ASOCIACION PAOCOS CON MIRAS AL RELEVO
GENERACIONALDE LA ORGANIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN AGUSTIN
HUILA

LUZ ELIDA GALINDEZ MARIN

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES- ECSAH
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PITALITO, ABRIL 2012

Resumen

En la Asociación de Productores de Abono Orgánico Compostado PAOCOS, ubicada en la vereda la florida del municipio de San Agustín, tiene su origen la presente investigación sobre participación y liderazgo comunitario en el grupo juvenil PAOCOS, en la que se establece cómo se encuentra el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación y a partir de ello se diseña y ejecuta una propuesta de fortalecimiento del liderazgo y participación efectiva, que permite el empoderamiento juvenil y facilita el logro del relevo generacional; para ello, se realiza un diagnóstico mediante la aplicación de encuestas y la utilización de la técnica de grupo focal, y se establecen mediciones iniciales del liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación PAOCOS. Utilizando instrumentos como la entrevista y encuestas establecen los medidores y características de estos fenómenos y con los datos obtenidos, se diseña una propuesta de intervención buscando fortalecer y potenciar el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de PAOCOS.

La aplicación de la propuesta de intervención facilitó el logro del relevo generacional mediante el empoderamiento juvenil y la implementación de estrategias participativas como mecanismo de intervención para la participación y liderazgo en los jóvenes. A través del trabajo de investigación acción participación, se proporcionaron herramientas conceptuales y prácticas de aprendizaje mediante el mecanismo de intervención para despertar en los jóvenes de PAOCOS el interés por participar y liderar procesos tanto dentro de la organización como fuera de ella.

Con la ejecución del proyecto, se logró fortalecer a la organización PAOCOS, ya que al fortalecer el liderazgo y la participación comunitaria, se aumentó el interés en apoyar los procesos de la organización en la medida de sus alcances, razón por la cual los adultos líderes, se comprometen a continuar apoyando y fortaleciendo los procesos juveniles, dándoles la importancia que se merecen, ya que los jóvenes ahora consientes del papel protagónico que juegan en la perpetuación de la organización, tienen mas sentido de pertenencia hacia los procesos de la organización y participación y liderazgo para la buena marcha de la organización.

Palabras clave: grupos, Liderazgo, participación comunitaria juvenil, empoderamiento, intervención comunitaria, relevo generacional.

Dedicatoria

Es para mí un gran éxito terminar el proceso de investigación y un honor contar con el apoyo de las personas que de una u otra forma hicieron posible el proceso investigativo, a estas personas mis sentimientos de agradecimiento:

Líderes de la Asociación PAOCOS, por su confianza y disponibilidad de tiempo y aporte económico para el proyecto.

Grupo de jóvenes de la Asociación PAOCOS, por su disponibilidad, compromiso e interés en el desarrollo del proyecto investigativo.

Doctora Sandra Milena Ariño, asesora de proyecto, Universidad Abierta y a Distancia UNAD. Por su profesionalismo humanidad y dedicación conque me ofreció apoyo y acompañó en todo el transcurso del proyecto.

Doctora, Sandra Melo, por guiar mi propuesta de proyecto y por su interés en fortalecer la Organización PAOCOS.

Doctora, Yina Paola Ariza, por su gran humanidad para transmitir su conocimiento.

Familia Galindez Marín. Por su apoyo incondicional ante el proyecto investigativo.

Líder de jóvenes ElcyArleida Paz, por su desinteresada colaboración en el fortalecimiento del grupo y en el manejo de evidencias del trabajo investigativo.

Coordinador Nacional Agrario, IvanManchola Psicólogo, por su dedicación y confianza en mí liderazgo como mujer campesina y profesional ejemplar.

Y a todas las personas que hacen parte de mi construcción diaria como mujer, como persona y como profesional.

A todos Mil Gracias!

Contenido

Temas	pag.
Introducción -----	5
Justificación -----	11
Descripción Y Formulación Del Problema -----	8
Descripción del Problema-----	8
Formulación del Problema -----	11
Objetivos -----	13
Objetivo General -----	13
Objetivos Específicos -----	13
Marco Referencial -----	14
Marco teórico -----	14
Marco Institucional, Situacional o de Contexto -----	25
Diseño Metodológico -----	27
Enfoque Metodológico -----	27
Tipo de Estudio -----	28
Universo y Muestra -----	30
Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos -----	30
Procedimiento -----	32
Resultados-----	45
Descripción, Análisis Interpretación y Discusión de Resultados---	45
Conclusiones-----	64
Recomendaciones Y Generalización-----	66
Bibliografía-----	67
Anexos O Apéndices-----	69

Introducción

El presente documento contiene los resultados y el proceso, de lo que ha sido la investigación sobre el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la Asociación de Productores de Abono Orgánico compostado PAOCOS; Organización que se encuentra ubicada en la vereda la florida del municipio de San Agustín, en donde se realizó con el permiso de los líderes de la asociación y en convenio con la universidad abierta y a distancia UNAD, una investigación para saber cómo se encuentra en el momento la participación y liderazgo comunitario en el grupo de jóvenes de PAOCOS. Este documento consta de los apartados guía de contextualización, también esgrime las razones que justifican y ayudan a comprender el porqué de la necesidad de realizar este estudio de investigación, pues con base en el acercamiento realizado a la organización se puede establecer que la organización tiene algunos objetivos misionales que pretenden alcanzar a corto mediano y largo plazo, siendo uno de ellos alcanzar el relevo generacional con la participación y liderazgo comunitario de sus jóvenes. En este documento también se delimita, describe y formula la problemática que debilita a la organización para el alcance de los objetivos misionales pues en el transcurso del tiempo. A partir del diagnóstico se elabora una propuesta que permitió fortalecer el liderazgo de los jóvenes en los procesos de la organización, tomando como marco referencial las posturas teóricas y la realidad de la organización. La organización PAOCOS tiene una fuerte incidencia dentro del municipio de San Agustín, reconocimiento alcanzado en el manejo de residuos sólidos orgánicos y se convierte en una organización importante para el municipio gracias al buen trabajo ambiental y social que la organización realiza.

El presente trabajo investigativo caracterizado por la objetividad y la precisión, contó con un diseño metodológico cuyo procedimiento, estuvo marcado por cuatro momentos, el primero fue el acercamiento a la comunidad para detallar la problemática o lo que la gente de la organización percibe como problemática; el segundo momento fue la elaboración del diagnóstico, que explica mediante la aplicación de los instrumentos como la entrevista, encuesta y la observación como se encuentra la participación y liderazgo comunitario en los jóvenes de PAOCOS. El tercer momento es la elaboración de la propuesta como mecanismo de intervención para el fortalecimiento del liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes; y el cuarto y último momento fue la intervención para la implementación y desarrollo de la propuesta con el grupo de jóvenes tomado como grupo focal con el fin de adquirir mayor información y poder hacer seguimiento a los resultados efecto de la intervención con la aplicación de

propuesta. Finalmente en el presente documento se describen a manera de resultados, los efectos de la investigación, que son contrastados con las bases teóricas y las experiencias del efecto de la intervención dentro de la organización PAOCOS, en donde se muestra como los jóvenes adquieren mayor compromiso e importancia en su organización y afianzan su papel como jóvenes participativos y líderes tanto del proceso de la organización como de sus propias vidas, alcanzando así los objetivos y metas del estudio. Por último, se encuentran algunas recomendaciones que pretenden aproximar a los lectores sobre el proceso que se debe seguir con los jóvenes con el fin de continuar fortaleciendo el aprendizaje de los integrantes de PAOCOS, de la misma manera como la organización alcanza sus objetivos misionales, dando importancia a la continuidad de la propuesta como mecanismo de fortalecimiento para lograr en los jóvenes para el empoderamiento de los procesos de su organización y empoderamiento de sí mismos como personas individualizadas en relación con un mundo social.

Le invitamos a la lectura, análisis y descubrimiento del presente documento que sistematiza de forma clara y concisa lo que fue una investigación exitosa con población juvenil, sobre la participación y liderazgo comunitario en un grupo de jóvenes de la Asociación de Productores de Abono Orgánico Compostado PAOCOS en el municipio de San Agustín Huila, vereda La Florida, pero que fácilmente puede ser replicada con otros grupos en situaciones similares..

Descripción y Formulación del Problema

Descripción del problema

Con respecto al tema del liderazgo, Paredes (2009), Plantea que En cualquier grupo, grande o pequeño, algunos individuos tienen más poder e influencia que los otros; a estos individuos que tiene mayor influencia, comúnmente se les conoce como líderes. Es decir que quienes tienen un nivel mayor de influencia, asumen una posición de importancia en el grupo y tienden a ser reconocidos como líderes.

Esta definición de liderazgo, permite pensar que, para que se ejerza liderazgo es importante tener en cuenta las concepciones de grupo. Desde la óptica de la psicología social, los grupos son un todo dinámico, y se consideran “diferentes de la suma de sus partes: no es más ni menos que esas partes, pero es distinto que el conjunto de sus integrantes. Aunque los investigadores han ofrecido varias definiciones de grupo, en general aceptaríamos la noción de que un grupo consta de “dos o más personas que se relacionan de tal manera que cada una influye y es influida” (Paredes, 2009. Pp. 178).

De esta manera se puede considerar que el liderazgo y la participación son importantes para la consolidación de los grupos, un ejemplo de ello lo podemos encontrar en el municipio de San Agustín, en la Vereda la Florida, donde existe el grupo Asociativo de Productores de Abono Orgánico Compostado PAOCOS, con objetivos misionales que esperan alcanzar mediante un trabajo participativo y de liderazgo comunitario.

Dentro de las proyecciones del grupo asociativo PAOCOS, está el obtener el relevo generacional y para ello, se ha creado un grupo de jóvenes a quienes se les capacita, y con quienes se busca abrir espacios de participación comunitaria pretendiendo lograr el empoderamiento de los mismos en los procesos ambientales y sociales que desarrolla la organización.

El que no exista relevo generacional se convierte en una dificultad ya que no permite el alcance de los objetivos misionales. A pesar de las intervenciones que se han realizado, y del reconocimiento que la organización ha adquirido por las actividades sociales y ambientales con niños y jóvenes. Todavía no se ha logrado avanzar en el objetivo de alcanzar el relevo generacional establecido

dentro de su misión y visión, ya que los jóvenes no son autónomos en la ocupación y búsqueda de espacios de participación y liderazgo, ni tampoco logran empoderarse de los procesos de la organización para que se conviertan en líderes y lideresas de las acciones que desarrolla PAOCOS.

Son varios los proyectos y acciones ejecutadas por PAOCOS con el fin de capacitar a los integrantes del grupo asociativo, así como son varias las iniciativas de fortalecimiento del grupo en términos de adquisición de maquinaria e infraestructura productiva. Dentro de ese proceso de fortalecimiento se ha contado con el concurso de entidades como la CAM, Ministerio de Agricultura, el SENA, Empresas Públicas de san Agustín, Colegio IDEHA, Universidad del Cauca, UNAD, Ministerio de Turismo, coffeecompany, comité de cafeteros, aguas del Huila, y ONG,s ambientales, entre otros. Pero aun con las diversas intervenciones realizadas, aunque se ha avanzado en temas como la optimización del compostaje, reforestación y descontaminación de las aguas residuales, diseño de senderos y otros, la intervención directa sobre el componente participativo y de liderazgo del recurso humano de los miembros de la organización no se ha dado y aunque se han realizado algunas charlas de motivación, estas se constituyen en un evento aislado que no permite potenciar liderazgo, ni fortalecer el proceso comunitario mismo.

De otro lado, desde el punto de vista económico se han realizado numerosas inversiones en aspectos relacionados con el sostenimiento del grupo como tal; gastos en refrigerio, pago de profesionales para la capacitación, locaciones, y otros que suman un recurso importante, el cual no ha visto frutos significativos ya que no se ha logrado del todo el fortalecimiento de la autonomía de los jóvenes que participan en los procesos, viéndose de esta forma como se dista aun de alcanzar un verdadero empoderamiento.

Se puede afirmar que el liderazgo y la participación comunitaria son temas que se han venido aplicando y desarrollando empíricamente en el grupo de jóvenes de la asociación PAOCOS, pero hasta el momento no existe un estudio de investigación científica social que explique cómo se encuentra actualmente, la participación y el liderazgo comunitario potencial en los jóvenes. Existen numerosos estudios de autores como Rodríguez,(2008),Cáceres(2006), Castaño (2000) Arieu (2008) Levicki(2011),Ruiz (2010), entre otros, que plantean cuales son las diferentes variables que influyen en la participación y liderazgo, que son tomadas en cuenta para describir el potencial de liderazgo y participación comunitaria que existe en los jóvenes de PAOCOS y poder así direccionar una propuesta que permita fortalecer el alcance del relevo generacional en la organización.

Los líderes adultos, desean que la organización se mantenga con el tiempo, y para ello, es necesario lograr la participación activa de los jóvenes como actores y protagonistas de sus propios procesos y empoderados de los objetivos misionales de la organización para sostenerla con el tiempo en las futuras generaciones con el relevo generacional, esta es la razón por la cual, desde hace 7 años, se ha contado con la existencia de comités de niños y jóvenes dentro de la organización PAOCOS, con el fin de brindar a los niños y jóvenes herramientas conceptuales y prácticas para su formación como personas, buscando empoderarlos de los procesos que desarrolla la organización para que sean los jóvenes quienes la lideren y de igual manera, sean capaces de enfrentar el mundo que los rodea. Pero hasta el momento y a pesar de los 7 años de contar con el grupo, todavía no se alcanza a observar jóvenes interesados en liderar los procesos de la organización.

De este modo se puede establecer que una de las problemáticas más relevantes, es entonces, la falta de mecanismos efectivos que permitan desarrollar los niveles de liderazgo en los jóvenes de la asociación PAOCOS, para que se sientan capaces de ejecutar por sí solos acciones tendientes a fortalecer los diferentes espacios de participación y liderazgos comunitarios, pues en el momento no se vislumbran líderes juveniles dentro del grupo y se observa permanentemente en los jóvenes comportamientos asociados a la timidez, desinterés por las cosas del grupo y dependencia de las acciones de los miembros de mayor edad para la búsqueda de espacios de participación.

Otra de las problemáticas relevantes, es la relacionada con el relevo generacional, pues sin relevo generacional la iniciativa PAOCOS está condenada a desaparecer y los esfuerzos realizados hasta el momento se perderían. Ya que las cabezas visibles del grupo por efectos de avance del tiempo, envejecen y si los jóvenes no se empoderan del trabajo, de los objetivos misionales, de modo tal que los perpetúen, quedaran en el olvido para siempre. La preocupación de los adultos socios se hace evidente, pues temen que la falta de liderazgo y participación de los jóvenes dentro y fuera de la organización, influya para que no se puedan mantener y sostener los procesos de la misma, ya que con el tiempo, las personas de edad mayor desaparecerán del grupo, ya sea por ocupación ajena o sencillamente por el ciclo de vida cumplido.

Los pobres procesos de empoderamiento, se visualizan como otra de las dificultades existentes en el momento; pues si no hay empoderamiento, la productividad decae y los procesos desaparecerán. En este momento, la

organización brinda la oportunidad de ser actor participativo como socios líderes en todos sus procesos ambientales y sociales que dentro de ella se realizan; además el municipio de San Agustín se ve beneficiado por la excelente labor con los materiales de desechos orgánicos adquiriendo reconocimiento y admiración como municipio pionero en el buen manejo de residuos orgánicos generando otras alternativas publicitarias de ingreso con el agroturismo, manejo ambiental y trabajo social que se desarrolla dentro y fuera de la organización; sin embargo sin la existencia de procesos comunitarios que coadyuven a formar de esta una organización autosuficiente, capaz de impulsar como actores activos el propio desarrollo del grupo.

Formulación del problema:

Por las consideraciones anteriormente expresadas, como formulación del problema es preciso establecer: ¿Cómo se encuentra el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación PAOCOS y a partir de ello, es posible diseñar y ejecutar una propuesta de fortalecimiento del liderazgo y la participación efectiva, que permita el empoderamiento juvenil y facilite el logro del relevo generacional?

Justificación

Según datos del Plan de Desarrollo Municipal, en el municipio de San Agustín, el porcentaje de jóvenes crece de manera importante pues la composición de la población muestra que la edad predominante está entre 0 y 29 años y a partir de los 30 los grupos poblacionales descienden significativamente. Esto nos muestra que la mayor parte de la población es juvenil, además, según datos de la Secretaria de Salud Departamental, San Agustín es uno de los municipios en donde se presenta mayor consumo de sustancias psicoactivas y alcoholismo en los jóvenes, siendo esta una problemática social juvenil, se suma también el problema de la delincuencia y grupos pandilleros. Según registros policiales, el atraco y los hurtos son causados por pandillas conformadas por jóvenes y adolescentes con edades entre los 12 y los 20 años; por esta razón, es importante para el municipio, lograr que los jóvenes sean actores participativos y líderes de procesos como el que desarrolla PAOCOS para que se conviertan en agentes alternativos en el progreso y desarrollo del municipio.

Realizar la presente investigación, permite no solo establecer cómo se encuentra en el momento la participación y el liderazgo en los jóvenes de la Asociación PAOCOS, sino que abre las puertas para, a partir de ello, poder aplicar un mecanismo de fortalecimiento del grupo como tal, ya que para la organización es importante que los jóvenes sean actores participativos activos y líderes en los procesos que se desarrollan dentro de la asociación. Se espera que de esta manera, este grupo reconocido mantenga sus procesos con el tiempo, logrando perpetuarse a través del empoderamiento de los jóvenes con respecto a los objetivos misionales de PAOCOS, y buscar de esta manera el relevo generacional de la organización. PAOCOS cuenta con la existencia del grupo de jóvenes desde hace 6 años y desde allí se ha venido trabajando para fortalecer en ellos su formación y construcción como personas, brindándoles herramientas conceptuales y prácticas en la formación de valores, creación de expectativas ante sus proyectos de vida, buscando generar el interés por el trabajo grupal y comunitario.

Obtener el relevo generacional dentro de la organización permite el alcance de los objetivos misionales, ya que la organización podrá contar con jóvenes autónomos en los espacios de participación y liderazgo, con empoderamiento de sus procesos, liderando acciones que puedan apoyar el desarrollo de PAOCOS. Lograr la participación activa de los jóvenes como actores y protagonistas de los procesos de la organización y empoderados de sus objetivos misionales se podrá sostener la iniciativa PAOCOS con el tiempo para las futuras generaciones.

Justificando la realización del trabajo en un mecanismo fundamentado en la participación grupal activa, fruto de la ejecución de la fase práctica de esta investigación, se propenderá por el desarrollo de los niveles de liderazgo en los jóvenes de la asociación PAOCOS, y se fortalecerá el proceso juvenil de la organización logrando visualizar jóvenes interesados en la búsqueda de espacios de participación y liderazgo con sentido autónomo y de empoderamiento.

Al lograr el empoderamiento de los jóvenes en los procesos de la organización, la productividad como fin de especial importancia, puede mantenerse con el tiempo, y los procesos de PAOCOS no desaparecerán, pues hay que tener presente que la organización aparte de brindar a los jóvenes la oportunidad de ser actor participativo como socio líder, presta un servicio ambiental con el manejo de los materiales de desechos orgánicos, generando dividendos económicos, a la vez que se favorece al municipio de San Agustín con la preservación del medio ambiente y se minimiza el impacto ambiental que generan los residuos orgánicos.

Otra de las razones que justifica el desarrollo de esta investigación, se traduce en que fortalecerá el cambio de concepción de los jóvenes, y la orientación de su trabajo hacia la esfera financiera de la organización, ya que no solo se brindará una ganancia en términos de inversión para los procesos de formación en capacitación, intercambio de experiencias, apoyo logístico entre otros, sino que logrando la participación y liderazgo en los jóvenes de PAOCOS, se puede fortalecer al grupo en generando autonomía y empoderamiento frente a los procesos de la organización convirtiéndolo en un grupo que apoya los procesos productivos como lo son el agro ecoturismo, educación ambiental no formal, elaboración y comercialización del compost y bio preparados, entre otros que son alternativas ambientales, económicas y sociales.

Alcanzar la participación y liderazgo en los jóvenes de PAOCOS, mediante el presente trabajo investigativo, facilita a la organización el alcance de sus objetivos, el fortalecimiento de sus iniciativas, el fomento del trabajo grupal y participativo, y posibilita que esta mantenga sus procesos productivos, y transmita a las futuras generaciones la importancia de continuar dichas actividades gracias al relevo generacional; de esta manera, PAOCOS, se mantendrá y crecerá con el tiempo conservando su esencia y sus iniciativas.

Objetivos

Objetivo General

Establecer cómo se encuentra el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación PAOCOS y a partir de ello diseñar y ejecutar una propuesta de fortalecimiento del liderazgo y la participación efectiva, que permita el empoderamiento juvenil y facilite el logro del relevo generacional.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico mediante la aplicación de encuestas y la utilización de la técnica de grupo focal, para establecer cómo se encuentra actualmente el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación PAOCOS.

Diseñar e implementar una propuesta de intervención que permita fortalecer y potenciar el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de PAOCOS.

Facilitar el logro del relevo generacional mediante el empoderamiento juvenil la implementación de estrategias como mecanismo participativo de intervención para fortalecer la participación y liderazgo en los jóvenes.

Proporcionar herramientas conceptuales y prácticas de aprendizaje mediante el mecanismo de intervención para despertar en los jóvenes de PAOCOS el interés por participar y liderar.

Marco Referencial

Marco Teórico

Definición de La Asociatividad.

Rodríguez(2008) define La Asociatividad, como la forma de asociar algo; este término que proviene del latín Asociar, tiene como significado: la unidad para el desempeño de algún trabajo, comisión o encargo; también significa el juntar o relacionar algo para alcanzar un fin común; por lo tanto, la asociatividad se puede concebir como la unión de esfuerzos de personas individualizadas inmersas en un medio social que esperan alcanzar un fin deseado, ya que esta surge, como un mecanismo de cooperación mutua, ya sea entre grupos o empresas pequeñas y medianas, como forma de colaboración voluntaria para participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes en la búsqueda de un objetivo común, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial. Por tanto, la asociatividad, es una facultad social de los individuos para unir esfuerzos e ideales mediante la asociación de personas que buscan alcanzar bienes comunes.

De esta manera, Rodríguez (2008), cree que los grupos pueden crecer unificadamente hasta poder convertirse en un espacio de poder que puede ser político o empresarial, ya que la asociatividad empresarial es un proceso que pretende la cooperación empresarial, que puede darse entre organizaciones e instituciones buscando mejorar la gestión, la productividad y la competitividad en la época de la globalización.

Riffo (2006), plantea que la asociatividad tiende a ser en gran parte, un alto grado de autonomía gerencial que mantienen las personas participantes de un grupo o sociedad después de acogerse como socios, ya que la manera de manejar los recursos o bienes destinados para un empresa o institución, son responsabilidad de quienes hacen parte de esa asociatividad.

Desde otros puntos de vista, la asociatividad es definida como una forma estratégica de obtener ventaja competitiva en el alcance de los objetivos o proyecciones, manteniendo la individualidad como organización y como participante, cosa que sería imposible de obtener si se actuara de manera individual. Pues a través de la asociatividad se logran alcanzar alternativas para la

producción y adquisición de herramientas tecnológicas y de maquinaria para la buena marcha de una sociedad o persona en particular (Castaño, 2000).

De esta manera, se entiende el concepto de asociatividad según las anteriores teorías, como la forma conjunta y organizada de alcanzar objetivos que satisfagan las necesidades de la gente y permite posibilidades diferentes de vida y control político, y esto se logra a través de la asociación grupal.

Definición de Liderazgo.

De acuerdo con Paredes (2000), hay varios conceptos de liderazgo cuyos temas abordados dentro de sus conceptos son muy complejos debido a la dimensión con que estos se toman ya que “para el concepto de liderazgo se plantean temas complejos, pero lo más interesante que se debe tener en cuenta es como se perciben los líderes” (Paredes, 2009 pág., 149). Esta autora menciona el trabajo de algunos psicólogos como Hogg (1996), Kinder y Fiske (1986), Simonton(1987), quienes han explorado intensamente en los últimos años, sobre cómo son percibidos los líderes. Sus estudios muestran, que tenemos un esquema de liderazgo general, una imagen de lo que es y lo que hace un líder, y que su percepción depende del lugar y del oficio que se desempeñe, por ejemplo en ocasiones pensamos que los líderes en la política son activos, mientras que los líderes para la guerra deberían ser fuertes; de acuerdo con este planteamiento, los conceptos de liderazgo nacen bajo los conocimientos y desempeños de quienes los estudian.

Landolfi, (2011) define el liderazgo como un ejercicio que puntualiza la manifestación de las actualizaciones y perfecciones de un ser humano denominado líder quien por su acción se sitúa al servicio del logro a través de una misión y de uno o varios objetivos propuestos por una visión y dicha visión debe formarse y someterse necesariamente al Bien Último del hombre y que además, se debe propender porque esos objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales, es decir de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo conjuntamente con aquellos que son organizacionales.

Existen varias definiciones de liderazgo, tantas como autores que han trabajado esta temática; Ralph,(1999), en su obra de liderazgo gerencial, lo define como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Pero otras definiciones ven el liderazgo como las relaciones de influencia que ocurren entre los líderes y sus seguidores,

mediante las cuales las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten Daft, (2006), como vemos esta definición privilegia el aspecto relacional entre los líderes y los seguidores; en definiciones relacionales los elementos básicos son criterios como: influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

Hay definiciones de liderazgo, que privilegian el aspecto cognitivo, Ruiz (2010), indica que el liderazgo, es el manifiesto de las formas de pensar y sentir de las personas expresadas ante otras personas para poder conectar y agruparse con otras. Por su parte Arieu (2008), define al líder como una persona que es capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño y que por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.

Según Maxwell (2009), establece que el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades.

El liderazgo también se concibe como un sistema de desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permiten identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización y que permite incrementar la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos. Zahel (2008), también plantea que el nuevo concepto de Liderazgo se refiere a una capacidad en constante movimiento es decir, que no es estática; que está en permanente desarrollo y no es un don sobrenatural de las personas, es una cualidad que se puede aprender en los procesos educativos y en las experiencias sociales y laborales y que este se posee de unos valores los cuales son la confianza en sí mismo, la visión, la fe en la misión personal y del grupo.

Tipos de liderazgo

Existen varias clasificaciones de liderazgo, según sus tipos; una de las más utilizadas, es la de Ruiz (2010), que establece como tipos de liderazgo los siguientes:

El líder autoritario: Determina por completo el modo o la forma de proceder un grupo, impone técnicas y actividades para desarrollar un trabajo. Normalmente es un tipo de liderazgo con un claro matiz empresarial, en el que el trabajo es esencial a la hora de determinar las relaciones entre los miembros del grupo, es decir, que para el líder autoritario lo más importante es el trabajo más que las relaciones entre las personas que hacen parte del grupo.

El líder democrático: Permite a los miembros del grupo determinar los planteamientos como grupo, traza las conductas que conducen al objetivo grupal y sugiere procedimientos alternativos. Este líder permite que los miembros del grupo tengan una relación más fluida y atiende a las necesidades de los mismos, por lo que normalmente es considerado el mejor tipo de líder.

El líder laissez-faire: No participa en las actividades grupales, da al grupo completa libertad para tomar sus propias decisiones, proporciona material e información cuando se le solicita y rara vez comenta las actividades de los miembros. Este tipo de líder suele provocar conflictos dentro del grupo debido a su baja intervención en el mismo.

Levicki(2011), propone la existencia de siete tipos de líder:

Líder carismático: Consigue grandes avances en sus objetivos misionales cuando las cosas marchan bien, pero cuando hay dificultades se concentra en proyectos de alta calidad, demorando las acciones que le permiten avanzar, estos líderes por lo general no tienen buena relación personal con personas optimistas.

Líderes de inteligencia superior: Se encuentran generalmente cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas consiguiendo así servicios con resultados óptimos. Estos líderes demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas. En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.

Líder autocrático: Es especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.

Líder pastor: muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que

se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.

General en jefe o general del ejército: llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.

Líderes de la realeza: tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.

Líder natural: Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas.

Los tipos de liderazgo también se pueden tipificar de acuerdo a la relación que hay entre los seguidores y sus líderes. Levicki (2011), es un autor que propone esta tipología, entre los que están:

Liderazgo dictador: Fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.

Liderazgo autocrático: El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo.

Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

Liderazgo paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

El liderazgo, también puede ser clasificado, según la orientación y la actividad del líder. Zahel(2008) propone 2 estilos de liderazgo:

El líder orientado a las tareas cuyas características son: Autocrático, Restrictivo que solo se dedican a asignar tareas al grupo, explicar los procedimientos de trabajo preocupado por cumplir sus plazos, insistente en la competencia y en el desempeño anterior, y deja que todas las personas sepan lo que el espera de ellos. En fin, este líder es socialmente distante, es directivo y estructurador, la mayoría de veces este líder siempre tiende a dirigirse hacia la parte productiva.

El líder orientado a las personas, es sensibilizado ante sus subalternos como personas. A estos líderes se les ha descrito como personas que se distinguen por su consideración hacia los demás, muestran interés por ellos, se centran en la relación, en los empleados o en la gente, es Democrático, Tolerante, Orientado al seguidor, Participativo, Comprensivo. El liderazgo orientado a las personas no guarda una relación constante con la productividad. No puede afirmarse que es posible aumentar la productividad si el líder se orienta más a las personas. El liderazgo orientado a las personas tiende a aumentar su satisfacción y también suele acrecentar la cohesión del grupo. El liderazgo orientado a las tareas se acompaña de un buen desempeño del grupo en situaciones que son muy favorables o desfavorables para el líder. El liderazgo orientado a las personas se acompaña de un buen desempeño de grupo en situaciones de dificultad intermedia. El éxito de cualquiera de los estilos de liderazgo depende de que este se aplique a la situación apropiada.

De este modo, se logra comprender que los estilos de liderazgo determinan los tipos pues cada tipo se ubica en un estilo, que también permite determina los niveles como los describe Maxwell.

Niveles de liderazgo.

Uno de los autores más reconocidos en el tema de liderazgo es Maxwell (2007), este autor, plantea cinco niveles de liderazgo.

1er Nivel: Posición. De acuerdo a Maxwell (2007), Este nivel se refiere al tema de derechos, aquel liderazgo en donde la gente le sigue porque tiene que hacerlo. Es el nivel más bajo de liderazgo para cualquier persona ya que es el tipo de liderazgo que se toma la guía de un jefe o patrón.

Este autor plantea que todo liderazgo comienza en el nivel de posición y el liderazgo que se queda en este nivel por largo tiempo se debilita en vez de fortalecerse. Pues el líder que quiere que otros lo sigan simplemente porque es el jefe, pronto pierde el respeto de la gente.

2do. Nivel: Permiso. Este se refiere al tema de Relaciones, en donde la gente le sigue porque quieren hacerlo, este se basa en la relación de un líder y sus seguidores, Cuando estos últimos comienzan a tener confianza a un líder, entonces comienzan a seguirle porque quieren. Los seguidores respetan y admiran mucho al líder y éste gana facultad para influir sobre ellos.

No bastan solo las buenas relaciones para poder ejercer el liderazgo dentro de una organización con vías al progreso y desarrollo, pues Para Maxwell (2007), se debe subir al siguiente nivel para poder surgir con respecto al objetivo que se pretenda alcanzar, ya que según este autor, hay que buscar el equilibrio entre la productividad y las buenas relaciones.

3er. Nivel: Producción. Dirigido hacia los Resultados: la gente le sigue por lo que ha hecho por la organización, grupo, iglesia o empresa. En este nivel de producción, la influencia se cimenta y el respeto crece por lo que el líder y sus seguidores logran juntos. La gente comienza a seguir por lo que el líder ha hecho por el equipo u organización. El éxito de un líder es beneficioso para todos sus seguidores y por ende para la organización. Todo el mundo quiere resultados, en especial las personas gozan de los resultados cuando participan en su creación. En este nivel, el líder y los seguidores empiezan a disfrutar juntos del éxito. Si el líder alcanza este nivel, apoyado por los seguidores, se logran muchas de las metas propuestas. Pero para alcanzar un impacto que cambia vidas y un éxito duradero, tiene que dar el salto al siguiente nivel.

4to. Nivel: Desarrollo de Personas. Tiene que ver con la Reproducción: la gente le sigue por lo que ha hecho por ellos El llamado más alto de todo líder es

ayudar a las personas a desarrollar su potencial. Los mejores líderes ayudan a desplegar el potencial de los otros para que también lleguen a ser líderes dentro de este nivel Para Maxwell (2007), plantea que el líder que avanza hacia el nivel de facultar personas cambia su enfoque pues después de inspirar y dirigir seguidores, pasa a desarrollar y a dirigir líderes. Cuando se convierte en un líder que desarrolla personas, se esfuerza por reproducir su liderazgo en otros y ayudar a la gente a alcanzar el desarrollo de su potencial. El tiempo que pase con personas es una inversión y como resultado, le respetan, no sólo por lo que haya hecho por el equipo, sino también por lo que ha hecho por ellos como personas.

5to. Nivel: Personalidad. Este nivel tiene que ver con el Respeto: la gente le sigue por lo que es y lo que representa El quinto y más elevado nivel de liderazgo es la personalidad. Es el verdadero nivel de respeto. El líder que dedica su vida al desarrollo de personas y organizaciones produce un impacto tan increíble por tan largo tiempo que la gente lo sigue por lo que es y por lo que representa. Para Maxwell (2007), este tipo de líder es el mejor de los mejores pues como líder, no puede aspirar a alcanzar el nivel cinco. Lo más que puede tratar es trabajar para abrirse paso a través de los primeros cuatro niveles con tantas personas como las que pueda con el propósito de agregar valor a sus vidas. Haga de eso el todo de su vida como líder y, el resto llegará solo.

Concepto de participación comunitaria

La participación comunitaria se entiende como una toma de conciencia colectiva de toda la comunidad, sobre factores que frenan el crecimiento, por medio de la reflexión crítica y la promoción de formas asociativas y organizativas que facilita el bien común; es decir, se pretende vincular a la comunidad para la transformación de realidades que satisfagan las necesidades de la gente. Para Ibáñez (2008) La participación es tomada también desde los conceptos políticos ya que esta es el conjunto de actos y actitudes dirigidas a influir de manera más o menos directa, más o menos legal sobre los detentadores de poder en el sistema político o en cada una de las instituciones políticas, así como en su elección con el propósito de conservar o modificar la estructura y los valores del sistema de intereses dominantes.

El concepto de participación tiene varios puntos de vista, según sea la disciplina desde donde se esté dando su concepto, pues algunos autores que conciben la participación desde la parte política, la toman como una forma de poder, mientras que aquellos que la definen desde lo ambiental, le dan el concepto de vocablo popular que lleva en su intención un bienestar social y que por ende se

puede definir que toda participación es social, Macías (2009) plantea que el elemento fundamental de la definición del término participación es la presencia activa de cada hombre en la toma de decisiones para la construcción de una sociedad. Supone este autor que, una visión de transformación y perfeccionamiento de la sociedad, permite la optimación de lo que es una participación comunitaria activa.

Este autor define la participación como un proceso que implica transformaciones sociales significativas referidas a: movilización, integración, distribución equitativa y justa del producto social, cambio de estructuras mentales y materiales, De este modo, Se puede definir la participación como: Un proceso social por medio del cual el hombre o la población organizada accede conscientemente a la toma de decisiones y alcanzar un bien común.

La participación es un proceso por el cual se pueden lograr objetivos que generan cambios en beneficio de una sociedad o persona cualquiera, lo importante es la organización conjunta para poder obtener el objetivo, Macías (2009) plantea que una población organizada implica la agrupación ordenada de los ciudadanos, en cuerpos participativos de acuerdo a sus intereses o necesidades en busca de una toma de decisiones que construyan sociedades y personas que sean relevantes en la historia.

Concepto de participación juvenil

Para la organización mundial de la salud (OMS, 2003),La participación juvenil involucra el reconocimiento y alimentación de las fortalezas, intereses y habilidades de los jóvenes al ofrecer oportunidades reales para que se comprometan en las decisiones que los afectan como individuos y como grupo, y por esta razón, se debe apoyar la participación juvenil, ya que cuando las personas se sienten en control de su entorno y son capaces de hacer elecciones reales, se mejora su calidad de vida y por ende, se contribuye también a mejorar el estado de la salud, tanto en lo individual como en lo público.

De acuerdo al documento de la Organización Mundial de la Salud, es necesario tener una guía para poder linear la participación de los jóvenes ya que en muchas ocasiones donde se brindan los espacios de participación a los jóvenes estos terminan ocupando puestos de adultos sin preparación suficiente ni apoyo continuo así como también el proceso juvenil termina trabajando por alcanzar los objetivos de las organizaciones olvidando los intereses de los jóvenes. (OMS, 2003) este documento también plantea que para un liderazgo

juvenil es necesario empezar desde la infancia aunque pues los niños más pequeños también necesitan experiencias que los alienten a verse a sí mismos como participantes y colaboradores en sus comunidades ya que por medio del desarrollo temprano de las habilidades, los niños y los jóvenes estarán mejor capacitados para participar en las decisiones futuras.

Concepto de intervención

El intervenir implica: “hacer una planificación con participación de los agentes externos y las personas de la comunidad; implica una participación dinámica de las personas con base en la construcción de una plena conciencia de lo que se quiere hacer, por qué se hace, cual es el objetivo de las acciones y determinar el impacto de la intervención sobre los individuos y las comunidades. Intervenir implica un ejercicio teórico y práctico que permita transformar el orden de las costumbres, los que aceres, los pensamientos y sentimientos que impiden la evolución de las personas las comunidades hacia un bienestar en lo biológico, lo psicológico, lo social y lo ambiental”. (Castro, 2010, pág. 11)

Según Castro (2010), se entiende que toda intervención comunitaria basada en el saber científico y disciplinar, debe generar estados de transformación personal y social a través de procesos de autogestión, es decir, que toda persona que tenga la oportunidad de una construcción de conocimiento se convierte en un agente de cambio y transformación tanto grupal como personal. Para ello, y teniendo en cuenta esta concepción de trabajo, involucra la necesidad de realizar una serie de acciones que comprenden la participación activa de los que conforman el terminado espacio, grupo, organización o asociación.

Bien vale la pena determinar entonces cuál es el papel del agente externo dentro de una intervención, para el autor (Castro 2010) es el de acompañar, facilitar, orientar, dinamizar, con base en sus saberes y las experiencias profesionales con el fin de potenciar las capacidades del grupo a través de la potenciación de las personas como individuos dinamizadores, pues en toda intervención se debe tener en cuenta que el resultado de las acciones y el logro de los objetivos obedecen a un proceso de aprendizaje y construcción de un aprender y desaprender, “Nada más opuesto a lo anterior es concebir el estado de las cosas o de los fenómenos humanos, sociales y culturales como un producto de la designación divina, por efecto de las fuerzas sobrenaturales o resultado del "pensamiento mágico" (Castro, 2010pág. 19) es decir, que de acuerdo a este planteamiento, el ser humano y todos los hechos naturales y sociales, provienen de las acciones dadas por el mismo individuo.

En cuanto a la forma de intervención para desarrollar un proceso de participación y liderazgo juvenil, el documento de la organización mundial de la salud, (O.M.S, 2003), plantea que una organización interesada en implementar un espacio de participación juvenil, debe tener un criterio responsable en donde cuente con personas adultas o jóvenes de experiencia participativa y de liderazgo, que puedan acompañar el proceso sin dejarlo solo dándole una continuidad, pues Cualquier cambio puede ocasionar un peligro si provoca sentimientos de amenaza o pérdida en lugar de beneficio. Con el fin de crear apoyo para la participación de los jóvenes, los miembros de la organización deben tener la oportunidad de discutir sus percepciones acerca de la participación juvenil y su posible impacto. Aunque una orientación hacia la participación juvenil no solucionará todos los problemas, es un buen lugar para comenzar las discusiones en este campo, pues en varias oportunidades, los jóvenes tienden a comportarse como adultos y los adultos en ocasiones se identifican como el especialista que se encarga de la participación de los jóvenes, de los enlaces entre las organizaciones que tienen que ver con los proceso juveniles y hasta defensor del mismo proceso etc., esto hace que se dificulte la participación juvenil. Por eso es importante reconocer que se puede tomar la propuesta de la guía que se encuentre dentro del manual de juventud para un proceso de intervención con jóvenes.

Donde existen jóvenes encaminados por grupos u organizaciones, en la mayoría de los casos, el mérito del trabajo realizado por los jóvenes, se presenta que la exitosa experiencia de este joven se debió al grupo u organización y no a que el joven fuera creativo e inteligente por sí mismo.” La organización mundial de la salud OMS (Junio 2003 pág. 21),

El documento también expone que el papel de los especialistas es el de escuchar a los jóvenes, hacer sugerencias, formular preguntas relevantes y alertar a los jóvenes acerca de las posibles dificultades. Pues según el documento, “Es un desafío limitarse a observar mientras los jóvenes planean sus propias actividades cuando se está acostumbrado a hacerlo uno mismo.” (Participante de un sitio) La organización mundial de la salud OMS (Junio 2003 pág. 21),

Concepto de empoderamiento

El empoderamiento es tomado como un proceso de aprendizaje que brinda autonomía y propiedad de las cosas, pues Castro (2010) propone un modelo de aprendizaje que brinda a la comunidad, grupo o persona, la posibilidad de crearse en sí mismos una capacidad de autocontrol y crecimiento a través de un empoderamiento, a lo que el autor le llama modelo de “Empowerment, cuyo

término es de origen inglés, se traduce textualmente como potenciación o fortalecimiento. La intencionalidad al utilizar esta palabra es significar un proceso en el cual una comunidad o las personas de esa comunidad, pueden tener la capacidad para determinarse a sí mismas, para controlar autónomamente su propia vida, este término es definido como proceso por el cual las personas,

Organizaciones y comunidades adquieren control y dominio” (Castro, 2010.Pág, 36) este autor esboza dos cosas para tener en cuenta en el proceso de empoderamiento, una es la autodeterminación individual que permite a la persona poder tomar decisiones en torno a los problemas que le afectan en su vida diaria y la otra tiene que ver con la participación activa y democrática que se debe tener en los procesos que afronta la comunidad pues es así como se logra generar las transformaciones sociales.

Marco Institucional, Situacional o de Contexto

San Agustín es un municipio del sur occidente del departamento del Huila ubicado a 1650 metros de altura sobre el nivel del mar con una temperatura de 18°C es un municipio cuya fundación data en 1913 por Lucas de Herazo y Mendigaña y fue declarado por la UNESCO como Patrimonio Histórico de la Humanidad y posteriormente Reserva de la Biosfera en el año de 1995.San Agustín es denominada como la capital arqueológica de América. La población del municipio creció el 3.2% en la vigencia 2008 – 2011, el 51.26% corresponde a hombres y el 48.74% corresponde a mujeres. La composición poblacional del municipio, según proyecciones del DANE, muestra que el grupo de edad predominante está entre 0 y 29 años y a partir de los 30 años los grupos poblacionales descienden significativamente. Esto quiere decir que la población juvenil crece de forma importante y que en este momento la mayor población es juvenil con más número de hombres. Contando con que el número de habitantes es de 36.000 y se compone así:

EDAD	MUJERES	HOMBRES
0-4	1.613	1.560
5-9	1.578	1.539
10-14	1.670	1.652
15-19	1.777	1.702
20-24	1.652	1.446
25-29	1.321	1.195
30-34	1.105	1.065

35-39	1.034	976
40-44	955	895
45-49	846	769
50-54	714	662
55-59	562	540
60-64	472	426
65-69	403	388
70-74	283	292
75-79	199	207
+ 80	200	246

Tabla 1. Fuente: Según registros del DANE. Tomado del plan de desarrollo municipal.

El Municipio de San Agustín según, datos policiales y de Secretaria de Salud Departamental, enfrenta problemáticas sociales importantes en la población Juvenil pues es uno de los municipios del Departamento del Huila que presenta mayor índice en el consumo de sustancias psicoactivas y alcoholismo en los jóvenes además, conformación de pandillas de adolescentes y jóvenes que cometen hurtos y atracos permanentes.

La economía del municipio se basa en la agricultura, predominando el cultivo de café y caña. El turismo también es una fuente de ingreso; además es un municipio que cuenta con un buen número de grupos asociados y comunidades organizadas, cuenta con 94 veredas, 24 barrios y 64 organizaciones, entre ellas solo algunas se encuentran registradas ante cámara de comercio.

La asociación de productores de abono orgánico compostado “PAOCOS” es una organización que se encuentra legalmente registrada, está ubicada en la vereda la florida a un kilómetro del sector urbano de san Agustín, se fundó en el año 2003 con un numero de 11 personas, actualmente el número de socios es de 30 personas.

Los objetivos misionales de la organización es el de ser un modelo organizativo y empresarial actuando bajo tres parámetros fundamentales que son el cultural, respetando las costumbres y creencias de todos, el social construyendo potencial e igualdad en las personas e integrándolas sin distinción de sexo , raza o edad con el ánimo de alcanzar el relevo generacional para perpetuar teniendo en cuenta lo económico. Y lo ambiental tomando a la naturaleza como fuente de vida.

Para el alcance de los objetivos misionales, La organización se compone de siete comités: Mujeres, Jóvenes, Niños, Caficultores, Recicladores, Apícola, y

Agro ecoturismo, cada comité desempeña labores tendientes a la producción y adquisición de conocimiento,

El grupo de jóvenes viene desde un proceso infantil desde hace 6 años, con ellos se pretende crear espacios de socialización aprendizaje para que puedan convertirse en actores activos de sus propios proyectos de vida y de participación comunitario y de liderazgo en los diferentes escenarios que se presenten en sus vidas para ello hoy en día, PAOCOS ha creado el espacio del comité de jóvenes para que por iniciativa propia establezcan sus proyecciones e ideas que puedan fortalecer la misma organización y que sean oportunidades de aprendizaje, y construcción para sus vidas, así mismo se pretende que con la participación activa de los jóvenes, logren empoderar del proceso y de esta manera se obtenga el relevo generacional dentro de la organización para mantener los procesos con el tiempo.

Diseño Metodológico

Enfoque metodológico

El Método seleccionado para la presente investigación, es el denominado Investigación Acción Participativa (I.A.P). Este método es importante dentro de la investigación cualitativa, ya que se considera el instrumento metodológico, que desde la psicología comunitaria se toma como herramienta para realizar una intervención dándole importancia al saber popular como complemento al saber científico. Sebastián Méndez(2010), ha considerado que la Investigación, Acción Participativa, es un método que permite que a través de los procesos de participación, se puedan visualizar las acciones no como lógicas de acción encerradas en sí mismas, si no conectando todo lo que allí sucede dentro del proceso de investigación, AnderEgg, (2010), plantea que el saber popular es importante dentro de la investigación acción participativa ya que este es el complemento del saber científico y que por lo tanto es enriquecedor utilizar este método para fundamentar un resultado de una investigación, este autor tiene presente que para poder realizar una acción comunitaria, se debe tener en cuenta el fortalecimiento que se pretende dar a la comunidad, ya sea creando formas de enlace o redes entre todos los integrantes activos de una comunidad, en la que se encuentran inmersos.

De esta forma, se plantea la investigación acción participativa, como herramienta de un proceso de intervención, teniendo en cuenta que estos procesos la importancia radica en la potenciación que se genere de las capacidades de las personas para posibilitar la autonomía y autogestión de un grupo o comunidad.

Los autores que han dedicado tiempo a estudiar sobre el método de La Investigación Acción Participativa, agradecen los aportes que Kurt Lewin ha dado, conceptualizando la metodología de la Investigación Acción como parte operativa de la teoría del campo en las ciencias sociales, pues en un inicio, cuando se empezó a hablar de Investigación Acción Participativa, surgió dificultad entre los autores para delimitar el concepto, describiéndola como un tipo de Investigación Acción, que incorporando los supuestos de la epistemología crítica, organiza el análisis y la intervención como una pedagogía constructiva de disolución de los privilegios del proceso de investigación, como punto de partida para un cambio social de alcance indeterminable (Méndez 2010).

A partir de los anteriores supuestos, esa búsqueda del conocimiento se caracteriza por ser colectiva, por proporcionar resultados cuya utilización corresponde a los implicados, que deben haber determinado el proceso de conocimiento y un proceso de maduración colectiva. Podríamos decir entonces que a partir de la Investigación Acción Participativa, podemos conocer y articular conocimientos, experiencias, tradiciones, información variada de la cultura y sobre todo de los universos simbólicos y las lógicas de identidad y pertenencia que las diferentes comunidades poseen.

De acuerdo a Méndez (2010), la Investigación Acción Participativa, surgió como modo de disminuir las dificultades teóricas y metodológicas, dando cuenta de la necesidad de construir conocimiento social considerando las particularidades y diferentes capacidades de los sujetos y grupos, y que a través de ellas se pudieran observar los elementos de la vida cotidiana. La participación en este tipo de tareas exige un compromiso de los actores sociales involucrados, lo que posibilita ver a todos, las dificultades en la delimitación de la realidad y en hallar las respuestas posibles a lo que se esté buscando.

Méndez (2010) sostiene que La Investigación Acción Participativa tiene dos momentos: uno es la Investigación Diagnóstica Operativa, que es en la que se integran los equipos de trabajo. Agotando ese primer momento, se identifican necesidades y problemas dentro del grupo PAOCOS para posteriormente elaborar el proyecto de Investigación Diagnóstica Operativa que tratará de ver cuál es el

problema, donde se encuentra la información necesaria, quienes son los afectados. Seguidamente se estudiará cómo se ordenará y elaborará la información y analizarán los datos para ser presentados. Formarán parte de esta primera etapa la puesta en escena frente al resto del grupo y su posterior participación en la elaboración del proyecto luego de una serie de estudios primarios. El segundo momento es el de La Investigación Acción Participación en la que se elabora el diagnóstico conjunto a través de técnicas combinadas de grupos de creación participativa. De aquí surgirá un nuevo Proyecto que seguirá las mismas etapas que la Investigación Diagnóstica Operativa, sumándole el detalle de la puesta en marcha de actividades, forma de seguimiento del proyecto y su posterior evaluación.

Tipo de estudio

El presente estudio es de corte descriptivo. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Deobol y Meyer. 2006).

La investigación descriptiva, en comparación con la naturaleza poco estructurada de los estudios exploratorios, requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder (Dankhe, 1986).

La Investigación descriptiva, como su nombre lo indica, describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. En este tipo de investigación, los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y organizan la información de manera cuidadosa y luego analizan con detalle los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. El objetivo de la investigación descriptiva, es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la

predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables (Tamayo, 1999).

El presente estudio se inscribe en la Línea de Investigación: Construcción de Subjetividades a partir de los Procesos de Socialización dados en Multicontextos. De acuerdo al Documento original del programa de Psicología de la UNAD, y de su enfoque en las ciencias sociales, la escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades (ECSAH) y la orientación de la disciplina con enfoque en lo Social y Comunitario, propone la línea de investigación: Construcción de Subjetividades a partir de los Procesos de Socialización dados en Multicontextos con el fin de estudiar los procesos Psicosociales y Comunitarios ligados a la construcción de sujetos y prácticas sociales, en relación con los contextos socioculturales en los que se conforman, desarrollan y adquieren sentido; a su vez que tales sujetos y sus prácticas ayudan a conformarlos y transformarlos, pues la Psicología con enfoque en lo social y Comunitario, por una parte, pretende estudiar los procesos psicológicos de los individuos y de las colectividades, sin olvidar que estos se constituyen históricamente en contextos orientados culturalmente, además que la universidad ha permitido enfocarse en lo comunitario brindando la oportunidad de comprender la realidad humana y social para poder intervenir con saberes científicos y prácticos desarrollando estrategias entre los individuos y las colectividades para poder transformar las realidades mejorando las calidades de vida de la misma manera que han construido y consolidado su identidad individual y social anudando lasos para un tejido social.

Universo y muestra

Universo de estudio: El universo de estudio está compuesto por la totalidad de miembros de la Asociación de Productores de Abono Orgánico Compostado PAOCOS que se conforma por 30 socios entre ellos 7 son jóvenes y 14 mujeres; su organigrama se compone de una junta directiva, un fiscal y 7 comités distribuidos así: comité reciclador, comité de café, comité apícola, comité agro eco turístico, comité de mujeres, comité de niños, y comité de jóvenes.

Muestra: La muestra está conformada por un grupo de 16 jóvenes entre mujeres y hombres. Actualmente el grupo juvenil es conformado por 16 jóvenes que oscilan entre los 12 y los 30 años de edad. Entre ellos 9 son de sexo femenino y 7 masculinos. En cuanto a la ocupación, algunos son estudiantes, otros se dedican a las labores del campo, algunos trabajan de forma independiente y otros se dedican a las labores del hogar.

Dentro de la organización PAOCOS, 3 de los jóvenes, desarrollan un proyecto para jóvenes y adultos del municipio, en temas como la prevención de sustancia psicoactivas y reciclaje en la fuente, y 2 de ellos, lideran el grupo de niños con un número de 40 niños, también realizan campañas de reforestación y mantenimiento de senderos agroecológicos, pues ellos hacen parte del comité de turismo de la organización.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Se utilizarán como instrumentos: la observación participante, la entrevista como técnica para la recolección de información, la técnica de grupo focal y la encuesta.

Todos estos instrumentos se aplicarán en un momento en particular, con la finalidad de buscar información que será útil para la presente investigación pues gracias a estos instrumentos se podrá realizar con mayor eficacia el proceso de la recolección de datos para luego ser analizados.

Observación:

Para Avilés (2010), la observación es una técnica de investigación que consiste en observar a las personas cuando estas efectúan su trabajo, es una técnica útil para el analista en su progreso de investigación. La observación, es una técnica de investigación que tiene amplia aceptación científica. Los sociólogos, psicólogos e ingenieros industriales utilizan extensamente esta técnica con el fin de estudiar a las personas en sus actividades de grupo y como miembros de una organización. El propósito de la observación es múltiple: permite al analista determinar que se está haciendo, como se está haciendo, quien lo hace, cuando se lleva a cabo, cuánto tiempo toma, dónde se hace y por qué se hace.

Observar permite ver, y ver es creer, es decir poder observar las actividades y situaciones, contribuye a la generación de explicaciones, lo que no se podría obtener de otra forma. La observación puede darse de tres formas a manera de análisis, lo que consiste en observar de tres maneras básicas, una es la de observar a una persona o actitud, sin que esta se dé cuenta de que la están observando, y con interacción con el analista, en muchas ocasiones, la aplicación de esta se torna difícil porque casi siempre se imposibilita reunir las condiciones necesarias para poder aplicarla, la segunda forma es la de observar una operación

por parte del analista, pero sin intervenir para nada y estando la persona observada consciente de la observación. Y la tercer forma es la de observar y a la vez estar en contacto con la persona observada, en donde la interacción es dada mediante las preguntas de una tarea específica o pedir una explicación (Avilés, 2010).

Para poder realizar observaciones sistemáticas, se debe realizar una preparación previa, se debe determinar y definir lo que se va a observar, tener presente el tiempo de observación, obtener una autorización respectiva del encargado responsable por el campo a donde se realizara la observación y por último, explicar a las personas que serán observadas lo que se va a hacer y las razones por las cuales se realiza la observación.

Una vez preparada la observación, se da su respectiva conducción, en donde se familiariza con el espacio inmediato de la observación, se mide el tiempo periódicamente, se apunta lo que se observa siendo lo mas especifico posible, sin generalizar ni realizando descripciones vagas. Y finalmente, si se está en contacto con las personas observadas, no se deben lanzar juicios de valor ni mucho menos hacer comentarios cualitativos, todo con las reglas de la cortesía y seguridad.

Ya obtenida la observación y sus datos, se documenta y se organiza las notas recogidas, revisándolas y concluyendo sobre los resultados junto con la persona observada, no hay que olvidar que la observación tiene una aceptación científica y puede emplearse para verificar los resultados de una entrevista.

Entrevista. Según (Avilés 2010), es una técnica reveladora que permite a un analista recolectar datos, es una técnica utilizada para obtener información en forma verbal, a través de preguntas que propone el analista y quienes responden pueden ser personas que hacen parte de un grupo o espacio a estudiar. Este autor también plantea que la entrevista es una forma de conversación no de interrogación pues hay que recordar que la información cualitativa puede provenir de una opinión política o descripción de una actividad o problema; y la información cuantitativa trata con números en frecuencia de cantidades. La entrevista que se utilizará es la entrevista estructurada, ya que esta asegura la elaboración uniforme de las preguntas para todos los que van a responder, es fácil de administrar y de evaluar, pues la evaluación puede ser más objetiva; hay que tener en cuenta que para esta entrevista es necesario un limitado tiempo del entrevistador.

Para la entrevista se debe tener en cuenta el lugar que ocupa el entrevistado dentro del sector a investigar, preparar preguntas a realizar, tener soportes de

conocimientos básicos del espacio a investigar, y fijar el tiempo eligiendo un lugar adecuado para la realización de la entrevista (Avilés, 2010).

No hay que olvidar también que para la aplicación de la entrevista es necesario la honestidad, habilidad, claridad, organización, control y profesionalismo, tanto en el momento de aplicarla, como en su preparación y una vez ya realizada la encuesta, se revisan los datos obtenidos para ser evaluados.

Grupo focal. El grupo focal como técnica, es definido por Aigner(2009), como la reunión de un grupo de individuos seleccionado por un investigador social que pretende discutir, elaborar desde una experiencia personal, un tema o hecho que es el objeto de investigación, y que para ello se requiere de un guion que reúna tópicos a desarrollar como la hipótesis o caracterización y que esta se explore con relación a lo investigado y también pueden utilizarse los talleres y la entrevista en esta técnica.

De acuerdo al postulado, puede tomarse como entendido sobre grupo focal, como una de las técnicas de investigación social que permite recolectar datos de interés para sus respectivos análisis y poder interpretar los resultados, para ello se puede manejar una guía que permite lograr la recolección de datos de manera más precisa.

Encuesta. De acuerdo a los postulados de (Martínez, 2010), la encuesta es una técnica de recolección de información de una muestra de individuos que es solo una fracción de una población que esta bajo estudio, las encuestas pueden tener diferentes formas de conducción pues se pueden realizar por medio del teléfono, correo o en persona y quienes las llevan a cabo, son personas, instituciones o medios que buscan indagar para obtener información, la mayor parte de las encuestas están dirigidas para un propósito administrativo, comercial o científico.

Las encuestas pueden dirigirse al estudio de las personas enfocadas en un grupo o población definida, que se puede realizar personalmente, mediante un formulario constante de unas preguntas que logren identificar un resultado cuantitativo en donde se puede hacer que los participantes puedan ser preguntados si han oído ó leído sobre algún asunto qué saben sobre él su opinión su experiencia sobre el asunto y ciertos datos personales que ayudará al analista a clasificar sus respuestas tales como la edad, genero, estado civil, ocupación y lugar de residencia, las preguntas puedes ser abiertas como por ejemplo, porque se siente así? cerradas como: aprueba usted? o desaprueba?, algunas encuestas enfocan sobre opiniones otras sobre hechos y son realizadas por personas que

buscan un fin, para las encuestas se debe tener en cuenta la habilidad y profesionalismo con que se llegue a las personas encuestadas, pues de ello depende la toma de unos buenos datos, hay que tener en cuenta también que la calidad de una encuesta es determinada en gran medida por su propósito y por la forma en que es conducida. Las encuestas deben llevarse a cabo únicamente para obtener información estadística sobre algún tema. No deben ser diseñadas para producir resultados predeterminados o como un artificio para mercadeo o para actividades similares. Cualquier persona a quien se le solicite que responda a una encuesta de opinión o que se preocupe por los resultados debe primero decidir si las preguntas que se hacen son justas o no.

Dentro de una encuesta es muy importante los cuestionarios ya que estos, nos proporcionan una alternativa muy útil para la encuesta; para los analistas, los cuestionarios pueden ser la única forma de relacionarse con un gran número de personas que le permiten conocer varios aspectos, para (Avilés, 2010), existen dos formas de cuestionarios para recabar datos: cuestionarios abiertos y cerrados, y se aplican dependiendo de si los analistas conocen de antemano todas las posibles respuestas de las preguntas y pueden incluirlas. Con frecuencia se utilizan ambas formas en los estudios de investigación, el cuestionario o formato abierto proporciona una amplia oportunidad para que quienes respondan escriban las razones de sus ideas personales, mientras que el cuestionario cerrado limita las respuestas posibles del interrogado. Por medio de un cuidadoso estilo en la pregunta, el analista puede controlar el marco de referencia. Este formato es el método para obtener información sobre los hechos y fuerza a los individuos a tomar una posición con opinión sobre los aspectos importantes

Procedimiento

Procedimiento de Observación. Teniendo en cuenta los postulados anteriores, se tomara para la observación el siguiente orden:

Preparación para la observación

- Se observa en los jóvenes las diferentes actitudes y comportamientos con respecto a la participación y el liderazgo.
- El tiempo de observación es continuo desde que se empieza la investigación hasta que se tiene el diagnostico sobre el nivel de liderazgo y participación de los jóvenes de PAOCOS, siguiendo luego con una observación hasta que se ejecute la propuesta de fortalecimiento participativo.

- Se obtiene la autorización tanto de los líderes de la organización PAOCOS como de los mismos jóvenes a quienes se les realizara la observación.
- Se explica a los jóvenes que las razones por las cuales se realiza la investigación es para determinar cuál es el nivel de participación de ellos dentro del grupo y como se puede fortalecer el liderazgo y la participación comunitaria en su grupo juvenil para lograr el empoderamiento del proceso PAOCOS en el pensamiento juvenil.

Conducción de la observación

- Los espacios más concretos para la observación, son los momentos de encuentro en las reuniones con ellos, y su movilización en torno a la asociación PAOCOS.
- La medición del tiempo concuerda con el tiempo de encuentro con los jóvenes de PAOCOS.
- Se toma nota de todos los datos importantes para la investigación teniendo en cuenta que no se debe referir en generalidades ni descripciones vagas.
- como se tiene un contacto directo con los jóvenes del grupo de estudio, no se podrá realizar comentarios cualitativos que impliquen juicios de valor.
- La observación se realiza de una forma muy cortés, responsable y respetuosa.

Secuela de la observación

Luego de realizar la observación, se realiza lo siguiente:

- se documenta los datos obtenidos de una forma organizada y se adjunta el registro fotográfico obtenido dándoles su interpretación respectiva.
- Se revisan los resultados y se dan las conclusiones de acuerdo con los soportes que contiene la investigación.

El Formato para la observación aparece en el anexo 2.

Procedimiento de Entrevista. De acuerdo a los planteamientos de (Avilés, 2010), se aplica la entrevista con el fin de recolectar datos para dar un diagnostico sobre cómo se encuentra en el momento la participación y liderazgo comunitario en los jóvenes de la organización PAOCOS del municipio de San Agustín, Para ello, y de acuerdo a lo planteado por el autor, la entrevista se realiza teniendo en cuenta lo siguiente:

- Objetivo de la entrevista.

- Responsabilidades básicas, funciones y actividades que ocupa y realiza el entrevistado dentro del grupo.
- Teniendo en cuenta la información básica y los documentos de la organización, se preparan las preguntas que se plasman en el formato para la entrevista.
- Se Fija un tiempo límite y se prepara la agenda para realizar la entrevista.
- Finalmente se elije el lugar donde se puede realizar la entrevista buscando la comodidad con una cita previa, en donde se realiza en la finca cede de la organización PAOCOS, vereda la florida del municipio de san Agustín.

Conducción de la entrevista: Siguiendolos planteamientos de (Aviles, 2010), para este instrumento se tienen en cuenta algunos aspectos importantes que permiten conducir correctamente el desarrollo de la entrevista:

- La entrevista se realiza con honestidad, explicando el propósito y el alcance del estudio, con habilidad para realizar las preguntas.
- Se explica a los entrevistados la función que se desempeña como analista y la función que se espera de la persona que se va a entrevista.
- Se realizan preguntas específicas para obtener respuestas cuantitativas.
- se utiliza la habilidad para la formulación de las preguntas, pues estas son de orden específico únicamente para recoger datos que nos permitan saber cómo está la participación y liderazgo comunitario en los jóvenes de PAOCOS.
- Se es lo más claro posible en la elaboración de la preguntas.
- Se es lo más objetivo posible en la realización de la entrevista, sin lanzar juicios de valor, siendo cortés e imparcial.
- Se Lleva el control de la entrevista sin divagar ni comentar sobre la cuestión a tratar.
- Se es atento en lo que se dice sin anticiparse a las respuestas se tiene una buena comunicación sin faltar la escucha.

Realizada la entrevista (ver anexo 1) se escriben los resultados, es decir, se organiza un documento donde se encuentre registrado los datos obtenidos se analizan con el mejor profesionalismo posible.

Procedimiento del trabajo en Grupo focal. Se toma como grupo focal, el grupo de los 19 jóvenes de la organización PAOCOS, en donde se observa sus actitudes y comportamientos en los momentos de la aplicación de los instrumentos dados dentro de la metodología, con énfasis en el liderazgo y participación comunitaria, verificando el análisis de los resultados para diagnosticar el nivel de participación y liderazgo comunitario en los jóvenes del grupo de PAOCOS. Este es el grupo objeto de la investigación dentro de la propuesta de intervención para el fortalecimiento del liderazgo y la participación en los jóvenes.

Para desarrollar esta técnica, se utiliza la siguiente guía
Objetivo: Recoger información sobre los niveles de participación y liderazgo comunitario en el grupo de jóvenes de la organización PAOCOS.
Número de personas: el grupo está conformado por 19 jóvenes.
Instrumentos de aplicación: como instrumentos alternos a la técnica del grupo focal se utilizan la encuesta, la entrevista y la observación.

Encuesta. Teniendo en cuenta los postulados (Avilés José, 2010), la encuesta se aplicara a los jóvenes integrantes del grupo mediante un formato que contiene el nombre de la encuesta, el objetivo, preguntas sobre la edad, genero, estado civil, ocupación y lugar de residencia, las preguntas son abiertas y cerradas, será aplicada mediante un conversatorio, en donde se preguntaran los interrogantes expuestos en el formato escribiendo sus respuestas, este instrumento se aplica durante los tres primeros meses de la investigación, realizando visita a los jóvenes en sus hogares, aprovechando sus reuniones de trabajo, buscando los espacios y momentos considerados oportunos para que puedan facilitar la aplicación de la encuesta. (ver anexo 3).

Diseño de la propuesta.

Para el diseño de la propuesta de intervención para el fortalecimiento de la participación y liderazgo en los jóvenes de PAOCOS, se tiene en cuenta los postulados de, (Alava, Moran, y Salarte , 2007), Monseñor Prieto (2010) y el documento de la organización mundial de la salud, (O.M.S, 2003) quienes exponen que nuestra juventud actual es dinámica y que por lo tanto es fácil para relacionarse y que además confronta las más terribles problemáticas que ha tenido la juventud en las sociedades del mundo, por esta razón, es necesario realizar un proceso que involucre e incluya a los jóvenes en ser participativos y

líderes para que puedan construir herramientas que les permitan asumirse como seres individualizados de responsabilidad y respeto por una familia y una sociedad.

Según estos autores, la juventud se puede construir positivamente, generando, espacios de participación y liderazgo, creándoles una concepción de mundo y sociedad en la que ellos son los protagonistas y merecedores de su futuro, y solo a través de un proceso formativo que enseñe el fortalecimiento de valores, el amor propio por su patria y su mundo se puede garantizar una sociedad apta para la humanidad, pues la sociedad actual lo está necesitando, ya que la industria, la tecnología y la vanidad están llevando al acabo tanto a los jóvenes como a la sociedad adulta, pues hoy solo nos damos cuenta de que tan importante son los valores para nuestra, sociedad ni mucho menos la espiritualidad, ni en las aulas se tiene la más grande importancia que puede o que debe tener la parte espiritual, pues según los autores solo desde la espiritualidad y el trabajo con el ser humano es como se logra que un verdadero hombre de sociedad, se comprometa con las sociedades del presente siglo.

También se toma como referente el diagnóstico dado mediante la aplicación de los instrumentos, pues este producto permite saber el trabajo de intervención que requiere el grupo de jóvenes de la organización PAOCOS para su fortalecimiento en el liderazgo y participación comunitario.

Basándose en los postulados anteriores, se realizan las actividades de grupo focal para lograr en los jóvenes el empoderamiento por los procesos que desarrolla la organización a la cual hacen parte, potencializando su nivel de participación y liderazgo comunitario.

Actividad Focal uno

Objetivo: explorar sobre el conocimiento que los jóvenes tienen sobre la participación y liderazgo comunitario con el fin de iniciar a conceptualizar y hacer práctica la participación y liderazgo en los jóvenes.

Asistentes: grupo de jóvenes.

Desarrollo del taller:

- Oración
- Dinámica de integración, en donde se desarrolla la dinámica denominada "la encuesta" cuyo objetivo es lograr la integración de los participantes y

despertar el interés para abordar el tema de participación y liderazgo con los jóvenes, esta consiste en colocar a cada uno de los participantes, un número en el espaldar sin que ellos se den cuenta de su número y se entrega una hoja cuyo contenido es una encuesta (ver anexo 6) que tendrá que ser respondida por cada participante en el menor tiempo posible.

Finalmente se socializa en plenaria permitiendo que los jóvenes expresen todas sus expectativas, modos de pensar y sentir con respecto a lo tratado en la dinámica, luego, se proyecta el contenido de los Conceptos de liderazgo, de participación, Tipos de liderazgo y Niveles de liderazgo y participación comunitaria este espacio se realiza en 30 minutos buscando siempre el dialogo con los participantes, se retoma en plenaria la discusión sobre lo planteado y se invita a los participantes a reflexionar sobre su grado de liderazgo, su estilo, su nivel y la participación comunitaria. Por último, se evalúan los compromisos Evaluación y se pregunta a cada uno sobre cómo le parece el taller y a que se compromete para bien del grupo de jóvenes.

Actividad focal numero dos

Objetivo: Generar en los participantes el espacio para su expresión de pensamiento y sentimiento frente a la existencia del grupo de jóvenes y la organización y mediante el recuento de la historia de vida del grupo participante, tanto del grupo juvenil como los adultos socios, retomar los objetivos misionales de la organización para ser hacer conciencia de ello y poder interpretar las causas que permiten la participación y liderazgo en los jóvenes de PAOCOS.

Asistentes: adultos y jóvenes.

Desarrollo:

- Oración.
- Dinámica: Se realiza la dinámica de la evaluación. Para este punto se toma como referencia el manual sobre inclusión social de monseñor Jaime Prieto Amaya.(209) pag,21, titulado REGRASO A MI PUNTO DE INICIO, El objetivo de esta actividad es lograr que los participantes empiecen a recordar algunos momentos de inicio y proceso del grupo de jóvenes que pueden ser agradables, bonitos, graciosos o tristes para poder recordarlos en la actualidad tranquilamente (ver anexo 7).

Luego de contestar el cuestionario, se recoge y se vuelve a entregar a cada participante, para realizar la calificación, es decir, cada participante toma nuevamente el cuestionario y procede a calificarlo según su criterio, hay que tener

en cuenta que el cuestionario para ser calificado, debe ser diferente al que haya contestado. Socialización: en plenaria se discute sobre los resultados de la dinámica para profundizar más en la historia del grupo juvenil y la historia de la organización PAOCOS, en Responsabilidades y compromisos: de acuerdo a lo planteado más el resultado de lo trabajado, se tomaran algunos compromisos y se dejaran responsabilidades de acuerdo a las necesidades arrojadas en lo realizado durante la dinámica, su socialización y la plenaria.

Actividad focal número tres.

Objetivo: lograr en los participantes la expresión de sentimiento y pensamiento de sí mismo y de los demás a través del desarrollo de la historia de vida personal enfocado al liderazgo y participación comunitaria, para poder visualizar e interpretar las niveles de participación de cada participante y saber las causales de participación y liderazgo en los jóvenes de PAOCOS. Generando sentido y compromiso consigo mismo y con los demás para bien del grupo.

Asistentes: Jóvenes

Desarrollo del taller

Oración:

Dinámica: teniendo en cuenta los postulados de monseñor prieto, con respecto a la evaluación de la auto imagen, se desarrolla con los jóvenes una actividad sobre autoimagen, que consiste en dividir el grupo en parejas y dar a cada participante dos pliegos de papel periódico y un marcador, para que dibujen en el su silueta tanto por el frente como por detrás, es decir, la pareja se turna para que cada uno pueda dibujarse, primero lo dibuja el compañero y luego se invierten los roles, quien dibujo, se pone en posición para que el compañero lo dibuje. Hay que recordar que es únicamente la silueta que hay que dibujar, luego cada participante toma su silueta y en el lugar de la cabeza coloca o escribe los recuerdos, pensamientos, preocupaciones sueños que más se repiten en los momentos de su vida, En la parte de los ojos, lo que más les gusta ver y lo que menos les gusta. En la nariz los olores que más recuerda y que hacen parte de sus historias de vida. En los oídos, las palabras que les han marcado la vida. En el corazón las personas que están y han estado allí y los sentimientos que se albergan hacia ellos. En los brazos todo aquello que consideran les dan fortaleza. En las manos lo que saben hacer y les gusta hacer con ellas, el trabajo, las creaciones etc., En las piernas y pies los caminos recorridos en su vida. Y en la espalda lo que no quisiera recordar de su propia historia, luego se realiza una socialización en donde se sigue trabajando con la silueta, y en grupos de cinco, cada participante socializa a sus compañeros lo realizado con su silueta.

En Plenaria: Una vez realizado el ejercicio entre compañeros, se socializa la experiencia y aprendizajes vivenciados en cada grupo y en cada participante, para ello se puede guiar en las preguntas como: que sentimientos le surgieron mientras dibujaba y escribía en su silueta, y socializaba a sus compañeros?- que enseñanzas deja la narración de sus compañeros y los propios? – que experiencias o elementos se repiten entre una y otra historia?- que hay de común entre ellas?-

Compromisos: dependiendo de los resultados de los anteriores puntos desarrollados, se acuerdan los compromisos que luego serán evaluados en los posteriores encuentros del grupo como tal.

Actividad focal número cuatro.

Objetivo: lograr en los participantes la expresión de sentimiento y pensamiento de sí mismo y de los demás a través del desarrollo de la historia de vida personal para poder generar en ellos potencialidades en la participación y liderazgo individual.

Asistentes: Jóvenes

Desarrollo del taller

Oración:

Dinámica: escuchar la canción del camino de la vida.

Desarrollo del tema Historias de vida. Para ello, a cada participante se entrega dos hojas de papel oficio y un lapicero con el fin de que recree la mente recordando los hechos importantes de su vida de infante hasta la época.

Se pide voluntariamente a un participante que cuente oralmente su historia de vida.

Se socializa sobre la importancia que tienen las historias de vida para el reconocimiento y conocimiento de sí mismos y de los demás.

Se evalúa la actividad y se dejan los compromisos.

Actividad focal número cinco.

Objetivo: generar en los participantes conciencia sobre cómo influyen los comportamientos y actitudes de los demás hacia ellos y como sus acciones y actitudes influyen sobre los demás, para que puedan recapacitar sobre sus

comportamientos con el fin de mejorarlos para sus buenas relaciones tanto familiares personales de vecinos, etc.

Asistentes: jóvenes.

Oración:

Dinámica: contar en resumido sus historias de vida y luego socializar entre sus asistentes las diferentes emociones y sentimientos que se producen.

Presentación sobre las técnicas de conexión entre los seres humanos.

Ejercicios de retroalimentación efectiva y responsable

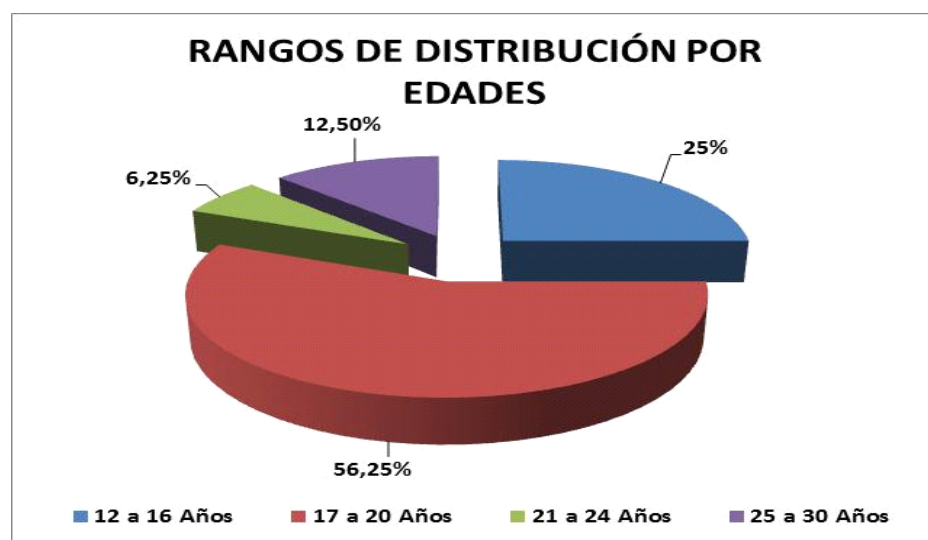
Compromisos.

Resultados

Descripción, Análisis, Interpretación y Discusión De Resultados

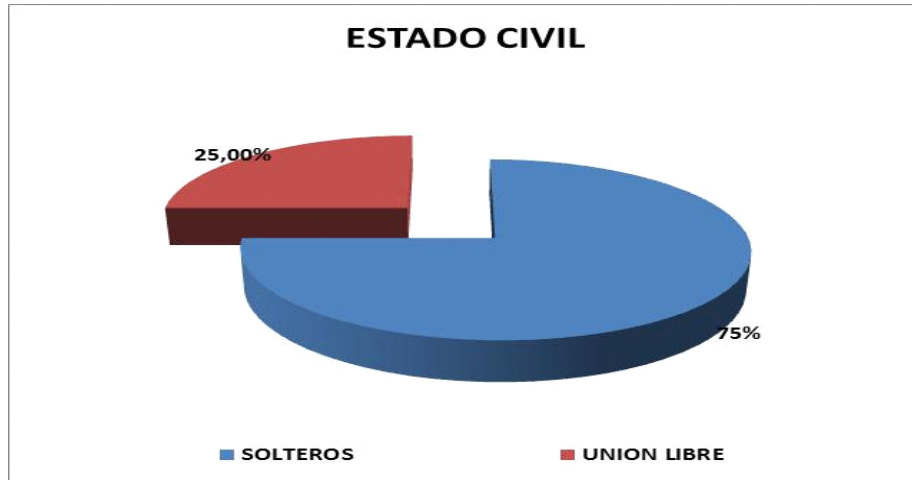
Descripción:

Teniendo en cuenta el criterio de edad del grupo de jóvenes dentro del proceso de estudio, encontramos la siguiente distribución: el 25% de los jóvenes están en la edad de 12 y 16 años, el 56,25 % en edad de 17 y 20 años, el 6,25% en edades de 21 y 24 años, y el 12,5% en edades de 25 y 30 años.



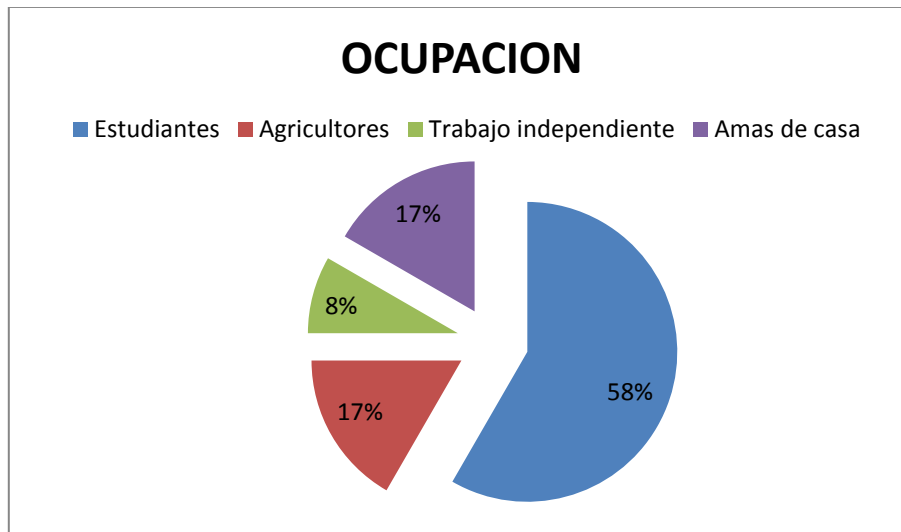
Grafica 1. Rangos de distribución por edades.

En cuanto al estado civil de los jóvenes, el 75% son solteros y el 25% viven en unión libre.



Grafica 2. Distribución según el estado civil.

En cuanto a la ocupación de los jóvenes, el 43,75% son estudiantes, el 12,5% son agricultores, el 6,25% son trabajadores independientes, el 12,5% son amas de casa.



Grafica 3. Ocupación

Se encontró también que el 87,5% saben lo que es paocos y el 12,5% responden no saber que es PAOCOS.



Grafica 4. Conocimiento sobre PAOCOS.

Se consideran socios, el 31.25%, el 68,75% no se consideran socios.



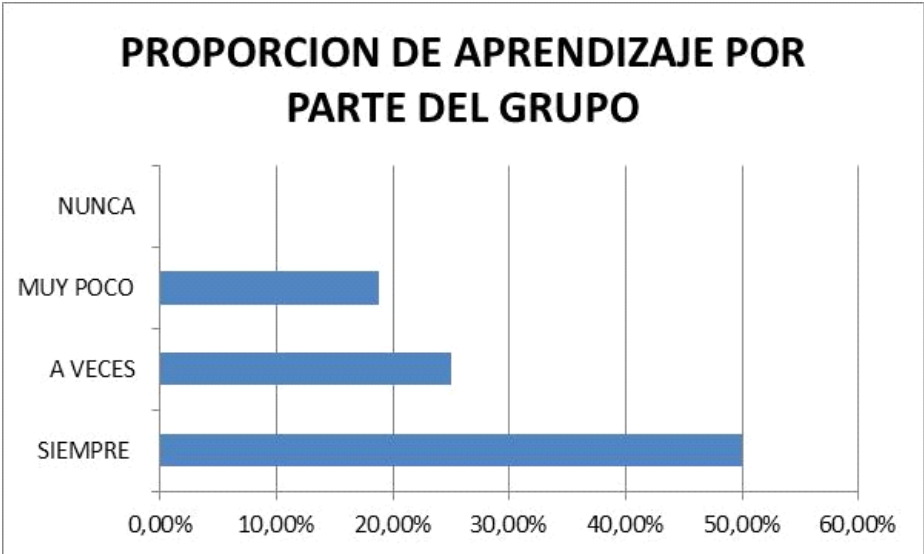
Grafica 5. Percepción sobre asociación.

En cuanto al porcentaje de jóvenes que saben del objetivo de la organización, el 56,25% saben el objetivo de la organización, y el 43,75% no saben el objetivo de la organización.



Grafica 6. Identificación con el objetivo del grupo.

En cuanto al nivel de aprendizaje proporcionado, El 50% de los jóvenes expresan que el grupo siempre le ha proporcionado aprendizaje, el 25% dicen que algunas veces, el 18,75% muy poco y el 6.25% dicen que nunca le ha proporcionado aprendizaje.



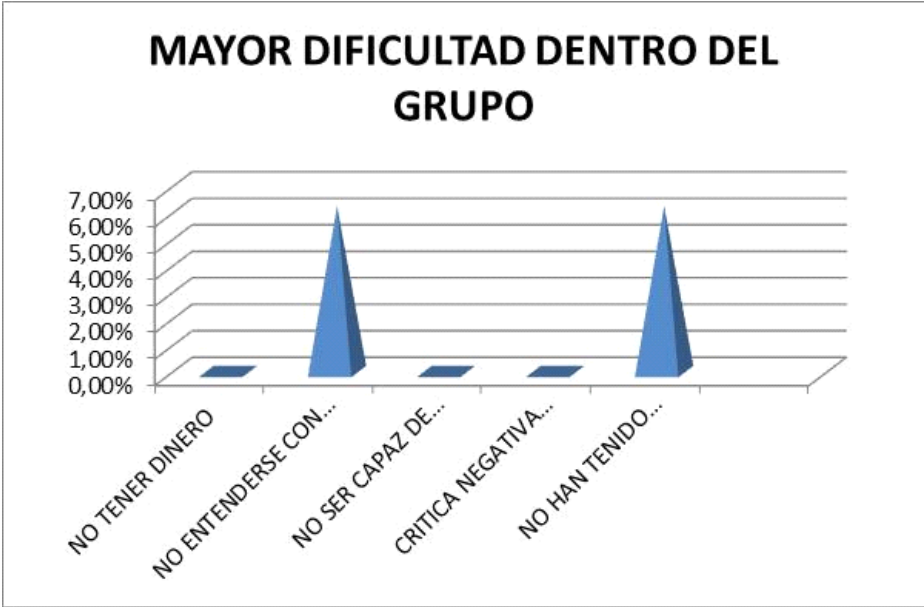
Grafica 7. Proporción de aprendizaje por el grupo.

En cuanto a lo que más les interesa del grupo, El 31,25% dice que el aprendizaje, el 6,25% dice que las reuniones, el 25% el trabajo productivo, el 12,5% el encuentro entre los jóvenes, el 6,25% le gusta el dinero que algunas veces se ganan, el 6.25 % les gustan las integración y el 12,5% no hay nada que le guste.



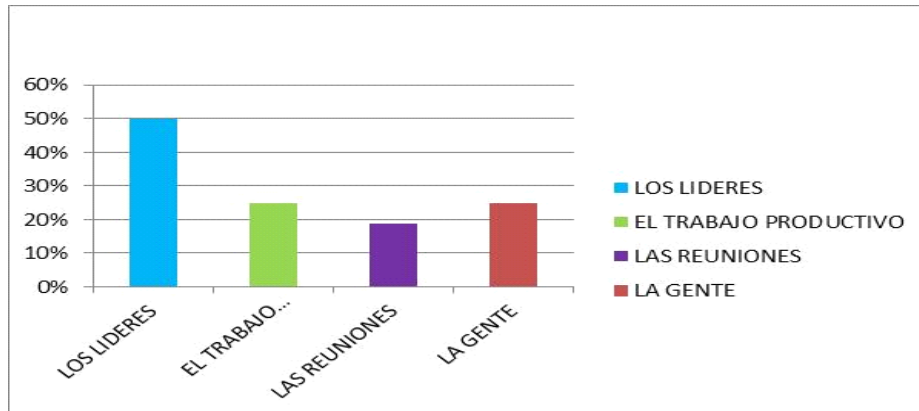
Grafica 8. Nivel de agrado por pertenecer al grupo.

La distribución sobre la mayor dificultad que los jóvenes han tenido dentro del grupo, expresa que el 37.5% expresan que su dificultad es el no tener dinero, el 6,25% dicen no entenderse con los compañeros, el 37.5% no ser capaz de expresar lo que se siente frente al grupo, el 12.5% es la crítica negativa de la familia, y el 6,25% no ha tenido dificultad.



Grafica 9. Distribución de dificultades.

En cuanto a lo que le cambiarían al grupo, el 50% dicen que los líderes, el 25% dicen que el trabajo productivo, el 18,75% las reuniones el 25% dicen que la gente.



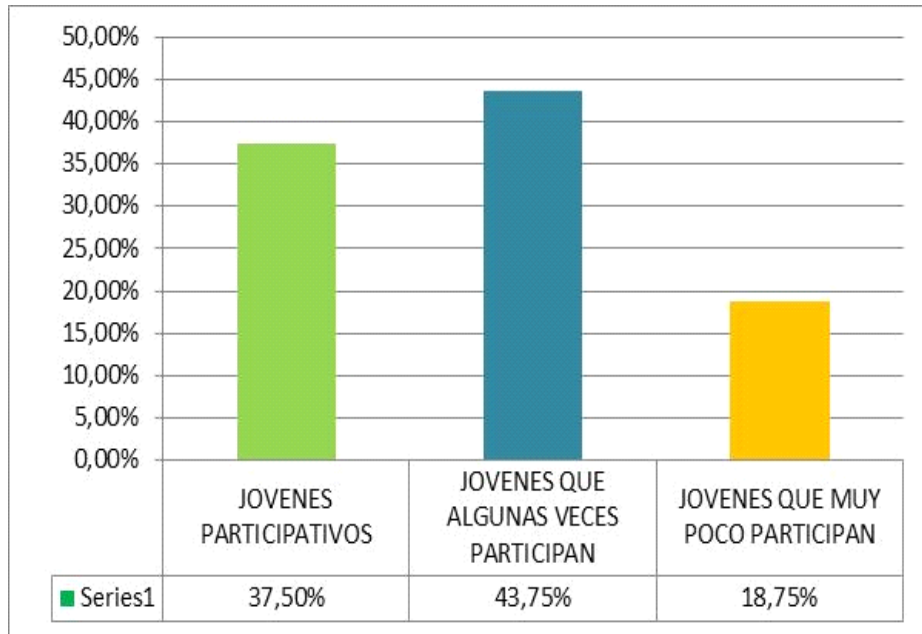
Grafica 10. Aspectos a modificar del grupo PAOCOS.

En cuanto al tema de la participación, el 50% de los jóvenes, saben que es la participación y el 50% dicen no saber que es la participación.



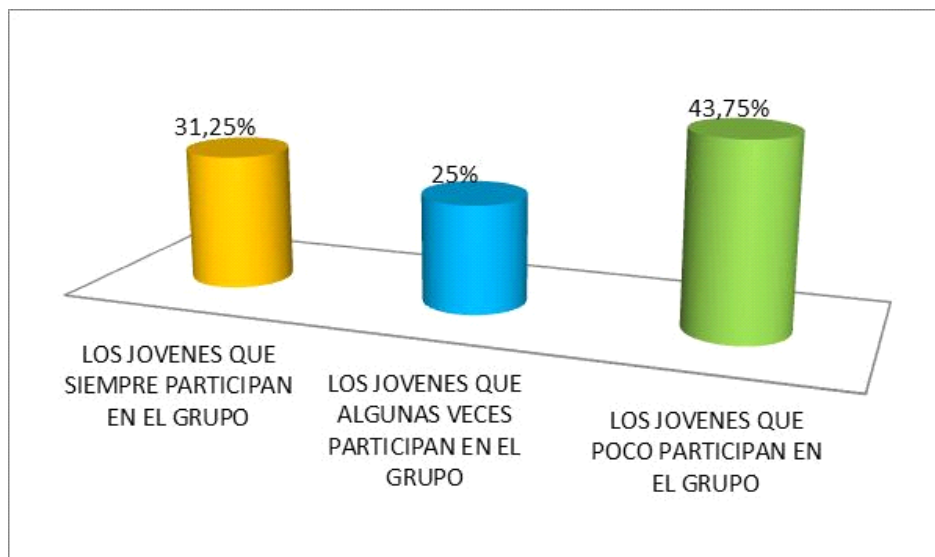
Grafica 11. Conocimientos sobre participación.

El 37.5% siempre se han sentido participativos, el 43,75% algunas veces, y El 18,75% muy poco.



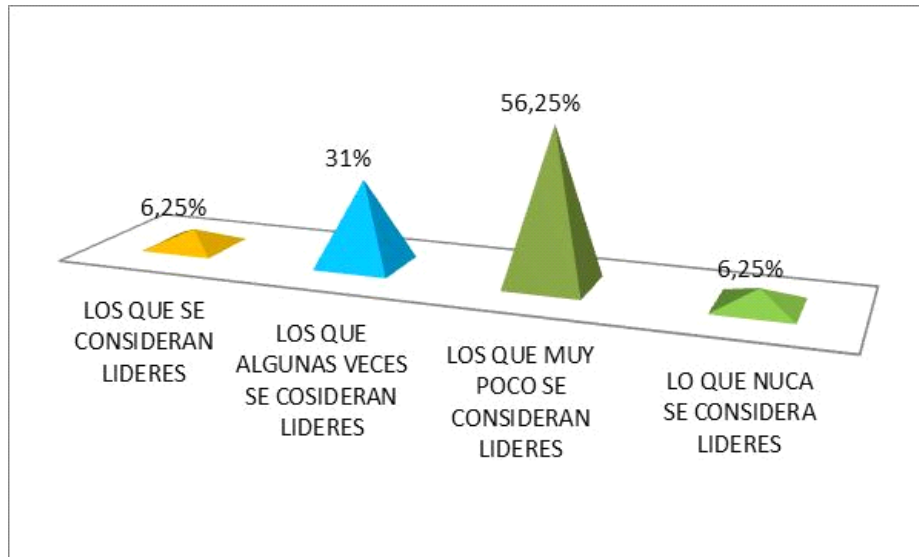
Grafica 12. Nivel percepción sobre el sentido de participación.

El 31,25% siempre han participado activamente de las actividades del grupo, el 25% algunas veces el 43.75% muy poco,



Grafica 13. Nivel de participación.

El 6.25% siempre se han considerado líder del grupo, el 31,25% algunas veces, el 56.25% muy poco, el 6.25% nunca



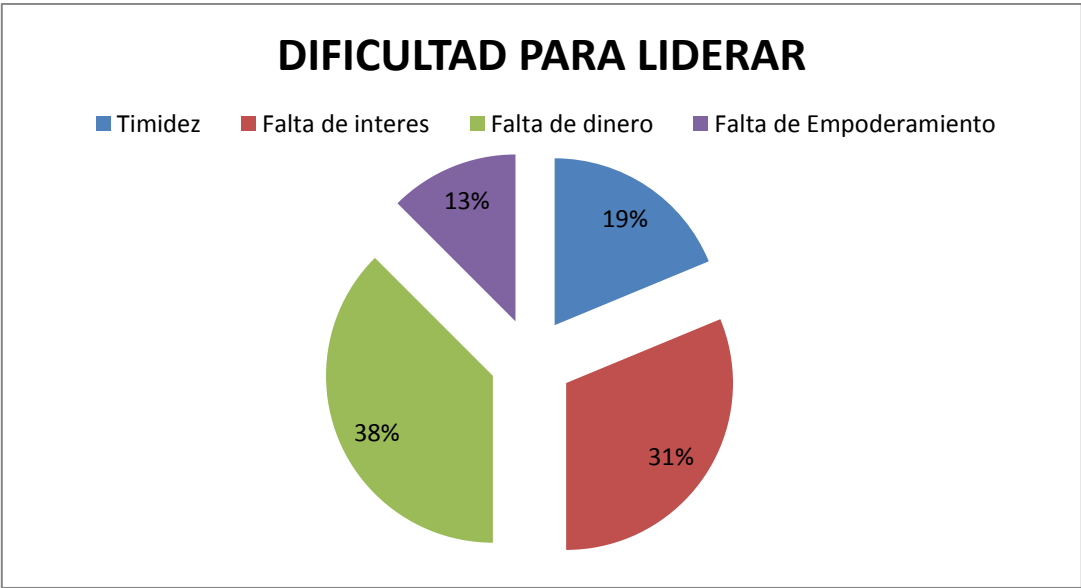
Grafica 14. Nivel de Liderazgo.

El tiempo que han ejercido el liderazgo dentro del grupo, el 6,25% desde cuatro años, el 31,25 % desde ahora y el 65.5% no sabe.



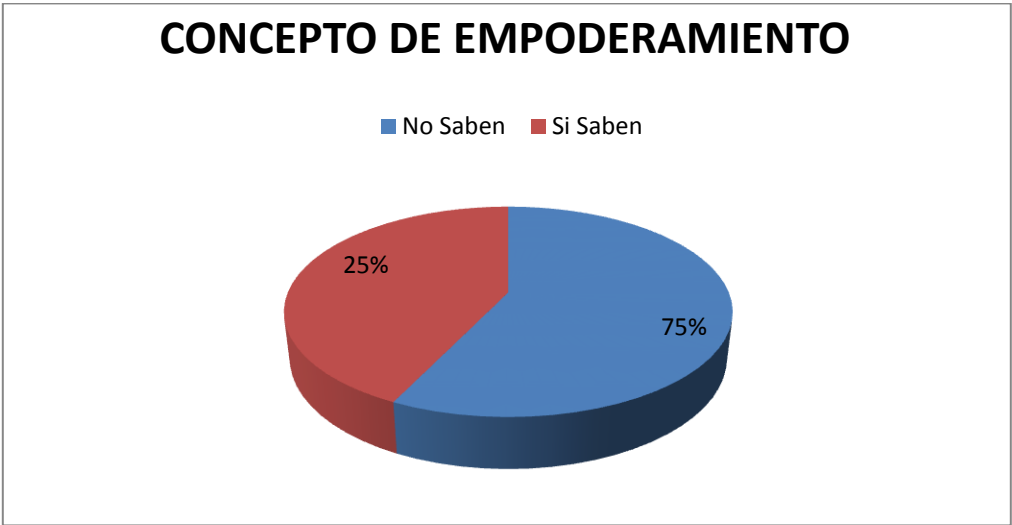
Grafica 15. Tiempo de liderazgo.

La mayor dificultad para liderar, el 18,75% timidez, el 31,25% falta de interés, el 37, 5% falta de dinero el 12,5% falta de empoderamiento.



Grafica 16. Dificultad para liderar

El 25% de los jóvenes si saben que es el empoderamiento y el 75% se acercan al concepto de empoderamiento.



Grafica 17. Conocimiento sobre el concepto de empoderamiento.

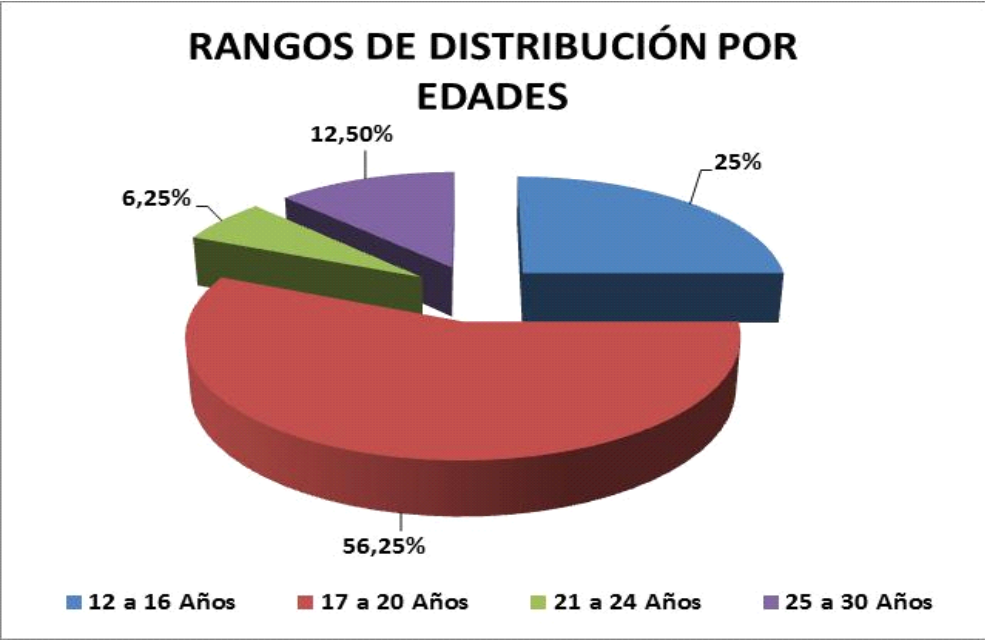
El 75% de los jóvenes no saben lo que es el relevo generacional mientras que el 25% si saben lo que es el relevo generacional.



Grafica 18. Conocimiento sobre relevo generacional.

la aplicación de los instrumentos señalados dentro de la metodología, permite visualizar como se encuentra en el momento los niveles de participación y liderazgo comunitario en los jóvenes, pues los resultados logran indicar que en el momento la participación y liderazgo están débiles debido a que falta conocimiento en los mismos temas ya que la encuesta y la entrevista arroja información que tiene que ver con la no relación de los objetivos misionales y con el poco conocimiento en los conceptos de participación y liderazgo notándose que durante el desarrollo de la observación y los talleres propuestos para la intervención, los jóvenes muestran interés por aprender, pues debido al resultado de la aplicación de los instrumentos, se logró diseñar una propuesta que se puso en marcha en los últimos dos meses, en donde se desarrollaron talleres como grupos focales para realizar un seguimiento a corto plazo y detallar la efectividad de la ejecución de la propuesta y poder obtener un producto efectivo dentro de la investigación. Dentro de la propuesta se desarrollaron actividades de integración y profundización en los temas de liderazgo y participación así como también sobre el empoderamiento y el auto concepto de sí mismos como personas y como integrantes de un grupo mediante el desarrollo de las historias de vida.

Luego de ejecutar la propuesta, se aplicó la encuesta como prueba post para identificar los efectos de la intervención en donde los resultados fueron los siguientes:



Grafica 19. Rangos de distribución por edades.



Grafica 20. Conocimiento sobre que es PAOCOS.

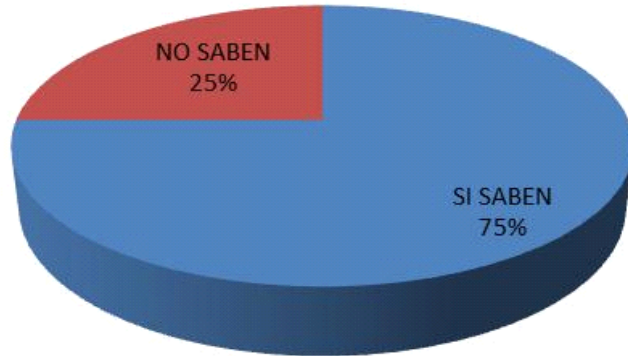


Grafica 21. Sentido de pertenencia.



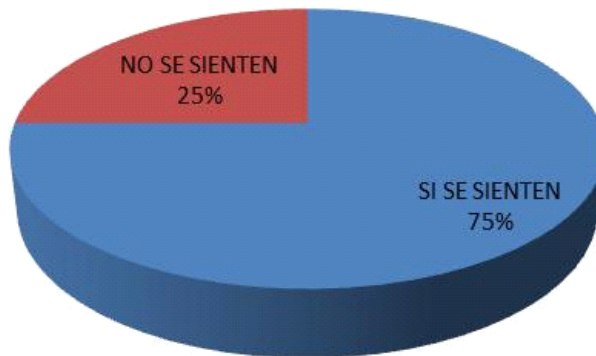
Grafica 22. Identificación con los objetivos de PAOCOS.

SABEN QUE ES LA PARTICIPACION



Grafica 23. Conocimiento sobre participación.

SE SIENTEN PARTICIPATIVOS



Grafica 24. Sensación sobre participación.



Grafica 25. Sensación de liderazgo.



Grafica 26. Conocimiento sobre empoderamiento.



Grafica 27. Conocimiento sobre relevo generacional.

Análisis e interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos, al momento de analizar los resultados de la aplicación de la entrevista, encuesta y observación, se puede señalar que los jóvenes muestran bajos niveles de participación y liderazgo comunitario, tampoco tienen claro los objetivos de PAOCOS ni los conceptos de liderazgo y participación, pues se analiza el comportamiento de ellos, adjuntado con la forma de manejar su lenguaje y resulta interesante encontrar en ellos el interés que prestan en conocer a profundidad de los temas que tienen que ver con su rol de jóvenes de la organización y sobre las temáticas que permiten su conocimiento frente al participar y liderar, pues desean convertirse en jóvenes participativos activos y líderes de procesos comunitarios, pues esto se refleja en los momentos de la aplicación de los instrumentos y de cómo los jóvenes responden ante el ejercicio de intervención. Pues se observa que en los jóvenes hay un interés por el aprendizaje, les interesa también la perspectiva que los adultos tienen sobre ellos y muestran deseos de ser el orgullo de los adultos socios que a su vez son su familia. Esto muestra que se puede lograr el fortalecimiento debido a la disposición que se observa tener por parte de los jóvenes y por el significado que tiene la organización para ellos.

Los resultados que arrojó la aplicación de los instrumentos dados en la metodología, permiten visualizar e interpretar que el grupo de jóvenes de la organización PAOCOS, cuenta con algunos niveles y tipos de liderazgo que en el momento están debilitados, se toman como diagnóstico para realizar el proceso de intervención como grupo focal, lo cual hace analizar que la investigación resulta efectiva para el fortalecimiento de la participación y liderazgo comunitario en los jóvenes de la organización PAOCOS, pues hay disposición e interés por parte de los jóvenes en adquirir conocimiento

Durante el desarrollo de los grupos focales, se obtiene información muy valiosa con respecto al conocimiento que los jóvenes han generado durante todo el tiempo de trabajo en grupo, no identifican propiamente lo que es el concepto de participación y liderazgo pero si se aproximan a su concepción, demuestran saber mucho sobre lo que son los procesos productivos de PAOCOS, identifican sobre cómo obtener ganancias económicas, pero no tienen claro el objetivo de la organización en donde se logró también realizar una observación participante en donde se perciben jóvenes con interés de participar y liderar pero con un grado de timidez, también se observan pocos jóvenes con alto grado de liderazgo pero con poco interés de hacer las cosas que le pueden generar conocimientos y productividad grupal, se deduce que estas características de timidez, falta de interés y jóvenes pasivos, se dan debido al desconocimiento en el tema de liderar y participar, así como también de la falta de reconocerse en ellos mismos como jóvenes líderes y participativos, de esta manera se logra diagnosticar que el grupo de jóvenes de PAOCOS, es un grupo con escaso nivel de liderazgo y participación, con poca identificación sobre los objetivos misionales de la organización a la que pertenecen, pero con un grado muy alto de interés de aprender mismos de fortalecer los procesos de organización mediante el alcance de la participación y liderazgo en ellos y en el grupo.

Discusión

Es sorprendente observar en los jóvenes, la importancia que poco a poco le van dando a su grupo como tal, pues con el diagnóstico se establece que el liderazgo y la participación comunitaria en los jóvenes de la asociación PAOCOS es débil, y con el desarrollo de la propuesta, se observa y se percibe el aumento de los niveles de participación y liderazgo. Ese aumento en la participación, el liderazgo y el sentido de pertenencia activa al grupo es un gran alcance; se permite comprobar como la información teórica que se ofrece a los jóvenes como herramienta conceptual, permite el análisis y evaluación de cada joven con su propio liderazgo y participación, ya que ellos se van identificando con los

conceptos de los temas y el lugar que ocupan en la dinámica grupal de acuerdo a su desempeño. Es decir, los jóvenes conectan la parte teórica con la realidad y práctica, es así como en tan poco tiempo se observa un cambio de actitud ya que los jóvenes muestran mayor interés por las cosas y oportunidades que les ofrece la organización, esto es sinónimo del nivel de crecimiento de su participación y liderazgo, y está acorde con las teorías de Rodríguez,(2008), Cáceres(2006), Castaño (2000), Arieu (2008), Levicki(2011), y Ruiz (2010) y la organización mundial de la salud, quienes definen estos conceptos como la forma en que una persona se destaca ante una circunstancia o medio cualquiera, resaltando su aprendizaje y aptitudes propias como ser humano e individualizado que pretende conectar con otros sus ideales para ser posibles sus alcances en busca de un mejor vivir, que conlleva a la generación de cambios y transformación de realidades, y esto es lo que poco a poco se observa en los jóvenes.

Conociendo los conceptos sobre participación y liderazgo comunitario y juvenil abordados desde las teorías de los autores anteriormente mencionados y que se tomaron como referentes conceptuales, se logra ampliar en los jóvenes los conocimientos con respecto a los conceptos internos de participación y liderazgo comunitario y juvenil, también se desarrolla con los jóvenes conceptos prácticos con respecto a las historias de vida y el sentido de estas en el grupo, para generar en ellos la apropiación de su propio rol. De igual manera se toman los objetivos misionales de la organización con el fin de que los jóvenes se empoderaran y apropiaran de ellos; esta tarea logró efectivamente la interiorización cognitiva, fortaleció el empoderamiento de los procesos de la organización en los jóvenes y fácilmente se apropiaron del concepto de relevo generacional.

El liderazgo y la participación efectivamente aumentaron como se puede evidenciar en los resultantes, y partiendo del postulado de que ello permite el empoderamiento juvenil y facilita el logro del relevo generacional, se valora la intervención como provechosa para la consecución de los objetivos de investigación fijados, por lo tanto se puede afirmar que esta investigación permite facilitar el logro de uno de los propósitos relevantes: la proyección hacia el relevo generacional, mediante el empoderamiento juvenil y la implementación de estrategias como mecanismos participativos de intervención fortaleciendo la pro actividad dentro del grupo y el liderazgo en los jóvenes, pues de acuerdo a las teorías expuestas por Castro (2010) sobre el empoderamiento, dentro de un grupo u organización, las personas que lo conforman deben tener sentido de pertenencia hacia los objetivos misionales y ser potenciales activos en la gestión y progreso de su propio grupo logrando así su propio desarrollo. Desde esta perspectiva se abordaron en los talleres los objetivos misionales de la organización PAOCOS, fortaleciendo ese sentido de pertenencia. Se notó gran interés e identificación de los jóvenes con respecto a los ideales de ellos como actores importantes y los de la organización, ya que se dio un proceso de toma de conciencia de que la organización tiene objetivos relacionados con lo que les rodea a ellos, con sus intereses personales y sociales, que tiene que ver con la productividad y la defensa ambiental, social, cultural y política. Los jóvenes mostraron agrado al identificarse con esta realidad y se sorprendieron de reconocer en ellos la

importancia que tienen dentro y fuera de la organización, notándose mayor compromiso en su participación y liderazgo. Los jóvenes interesados en lograr perpetuarse como organización y como socios productivos y ambientales, comprometidos con la reactivación permanente como grupo de PAOCOS, proponen continuar como grupo juvenil, buscando espacios en donde puedan participar y aprender, pero hacen énfasis en que estos espacios sean buscados y abiertos por ellos mismos, y que no siempre sean los adultos los que busquen los espacios de aprendizaje y participación de los jóvenes.

Conclusiones

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

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

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

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

Para la organización PAOCOS, la investigación permitió diagnosticar como se encontraba el liderazgo y la participación en sus jóvenes, notando que los estudios realizados en ella arrojan que hay debilidad en los niveles de liderazgo pero que hay un potencial participativo y de liderazgo en los jóvenes solo que con debilidad, y la propuesta de intervención, brinda a los jóvenes la oportunidad de entender algunas situaciones de escasa información y conocimiento ante los temas de participación y liderazgo, de esta manera, la organización cuenta con jóvenes más conscientes de su compromiso ante los temas de liderazgo y participación y ante los objetivos misionales que tiene la misma.

Para el municipio de San Agustín, la investigación, fortalece un grupo de jóvenes que sirven como ejemplo de liderazgo para otros jóvenes, pues de acuerdo al documento de la organización mundial de la salud, para una participación y liderazgo juvenil, es necesario que desde la infancia se tenga un referente en esa participación y liderazgo y los jóvenes a quienes se les brindó la oportunidad de fortalecer el liderazgo y participación comunitario mediante la implementación de la propuesta, sirve como referencia para esos niños para una futura generación de liderazgo esos jóvenes pueden ser el referente para los niños

Recomendaciones y Generalización

Al culminar la investigación, y de acuerdo al resultado de los grupos focales como propuesta de intervención para el fortalecimiento del liderazgo y participación comunitario en los jóvenes de PAOCOS, es preciso que dentro de la organización se continúe con el fortalecimiento de sus liderazgos pues de acuerdo a lo realizado se puede notar que hay un gran potencial de liderazgo y participación comunitario en los jóvenes, solo hace falta el acompañamiento adulto y responsable para lograr el empoderamiento de los mismos frente a los procesos de su organización y empoderamiento de sus propias vidas, aprovechando este espacio juvenil, pues con un buen acompañamiento, es posible que en corto tiempo los jóvenes puedan explorar sus propias capacidades y adquirir mayor responsabilidad frente a su vida como a los procesos de la organización y explotar esas capacidades para que sean ellos mismos quienes busquen la forma de transformar realidades que les brinde una mejor calidad de vida y lograr el empoderamiento potencializando sus habilidades y aptitudes.

Hay que tener en cuenta que la organización cuenta con toda la voluntad de prestar colaboración y apoyo juvenil pero lo importante es que no se desatienda el proceso con el acompañamiento en la formación con un adulto responsable hasta llegar al empoderamiento de los jóvenes para que el proceso juvenil se desarrolle desde un joven, por esta razón es recomendable que se realice una investigación más adelante sobre la continuación del proceso juvenil y su sostenimiento con el tiempo para saber los factores que influyen en el mantenimiento de un grupo.

Bibliografía

Aignerren, M. (2009), La técnica de recolección de información mediante los grupos focales, Universidad de Antioquia, facultad de ciencias sociales y humanas, centros de estudio de opinión, Chile.

Álava, M. y otros (1997). Organización y dirección de grupos juveniles, san juan de pasto.

Ander, E, (2008). Planificación Educativa- Conceptos, Métodos, estrategias y técnicas. Editorial Magisterio del Río de la Plata.

Arieu, A. (2008), las teologías y Definición de liderazgo. Tomado de wordpress.com, Junio 24 de 2012. 9:00am.

Castro, F.G. (2010). Modulo académico de Intervención social en la comunidad, Escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Universidad nacional Abierta y a Distancia -UNAD.

Castaño, Á.(2000). Comercio y asociados. Tomado de [www.empresas con liderazgo .com/emprendedoresdetalento.co](http://www.empresasconliderazgo.com/emprendedoresdetalento.co), Junio 30 de 2012,10:30.am.

Collins, J.(2010) participación y liderazgo, tomado de www.emprendedoresnews.com/tips/gurues/los-cinco-niveles-de-liderazgo.html Junio 25 de 2012. 2:15pm.

Dankhe, G.L. (1986),comunicación Humana: Ciencia Social. México: Mc Graw-Hill.

Daft, R. L., La Experiencia del Liderazgo CengageLearning Editores, 2006, Tomado de <http://books.google.com/books/about/> Agosto 13 de 2012 ,11:20.am.

Deobol, B.D y Meyer, W. J. (2006) Síntesis de la estrategia de la Investigación descriptiva. Tomado de <http://noemagico.blogia.com.investigacion-descriptiva.php> agosto 13 de 2012 11:40.m.

Delgado, J. M. (1995).Métodos. (Técnicas cualitativas en ciencias sociales, editorial síntesis.

García, R. (2008), Nivel de liderazgo, Tomado de wordpress.com/los-cinco-niveles-de-liderazgo-by-rosa-garcia –Julio 29 de 2012, 12, am,

Ibáñez, M. C. (2008) documento sobre la Propuesta de acciones para potenciar el liderazgo en los dirigentes de las organizaciones juveniles del Municipio Camagüey de la organización mundial de la salud, tomado de www.madrimasd.org/blogs/salud_publica, Juio10 2012, 3:45 p.m.

Landolfi, H, (2011). Tomado de <http://www.sabiduria.com/liderazgo,landolfi y asociados .com>. Julio 20 de 2012, 2:30pm.

Lara, E M Plan de Desarrollo Municipal 2012, san Agustín Huila.

Levicki, C (2011) los lideres, tomado de: liderea.blogspot.com/tipos-de-liderazgo-segun-cyril-levicki.html.Julio 25 de 2012 6:30.pm.

López, Martha y Schmelkes Corina, (2002), Profesoras de cátedra. ITESM, Campus Toluca. Potenciar el liderazgo, Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos79/acciones-potenciar-liderazgo-organizaciones-juveniles/acciones-potenciar-liderazgo-orga>, Julio 07 de 2012 10:00 am

Macías, M. (2009) Definición de participación, Tomado de http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=23095:definicion-de-participacionnnnmax-macias&catid=3:opini&Itemid=11, Viernes 20 de Marzo de 2009 09:25 a.m.

Mandel, B. (1996), Nacimiento y relaciones, ediciones Neoperson.

Maxwell, J. C. (2009), Conceptos de liderazgo, tomado de [cangurorico. Com.concepto-de-liderazgo](http://cangurorico.com/concepto-de-liderazgo). HTML, Julio 03 de 2012,.

Méndez, S. (2010) la investigación diagnóstica operativa y la investigación acción participativa.(iap),Tomadode,<http://www.monografias.com/trabajos40/psicologia-comunitaria/psicologia-comunitaria2.shtml#invest>, psicología comunitaria página Julio 28 de 2012, 10:22 a.m.

Montero, M. (1994). Investigación-Acción Participante. La unión entre conocimiento popular y conocimiento científico. En revista de psicología, Vol. VI, Tomadode<http://abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/psicologiaase/jornadapacitacion/participacion.pdf> Agosto 5 de 2012, 3:05p.m

Niño, B. J. y otros, (1996). Procesos sociales básicos, unidad universitaria del sur de Bogotá, Unisur.

Paredes, C. (2009). Modulo Académico de Psicología Social. Primera versión. Escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Universidad nacional Abierta y a Distancia -UNAD.

Pérez, G. (1997) Elaboración de proyectos Sociales. Narcea S.A. de ediciones madid. 4º Reimpresión tomado de <http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml#quees>

Perdomo, R. M. N. (2010) psicología social, Escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Universidad nacional Abierta y a Distancia -UNAD.

Ralph, S. M. liderazgo, Tomado de <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo> Julio 22 de 2012, 9:10am.

Rodríguez, J. C, (2008). Consorcio ase calma mercurio consultores, tribuna universitaria Tomado de <http://www.monografias.com/trabajos40/psicologia-comunitaria/psicologia-comunitaria2.shtml>, Agosto 1 de 2012, 2:30 pm.

Ricardo, J.J y otros, (2010) Documento original del programa de programa de psicología, construcción de subjetividades a partir de los procesos de socialización dados en multicontextos Primera versión. Escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Universidad nacional Abierta y a Distancia -UNAD.

Riffo, C. M (2006). Proyecto Perú de asociatividad para enfrentar la inflación segunda edición.

Ruiz, L. Y. (2010) liderazgo, tomado de wikipedia.org/wiki/Liderazgo Julio 30 de 2012. 10:30.am.

Sánchez, E. (2000) Todos con la Esperanza, Continuidad de la participación comunitaria, Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades. Comisión de Postgrado. Caracas. 2000.

Tamayo, M. (1999) Serie Aprender a Investigar. Módulo 2: La investigación. Bogotá, Colombia. ICFES.

Zahel, C. (2008) nuevos conceptos de liderazgo, Tomado de www.dexeus.com Enlaces patrocinados. Agosto 4 de 2012, 10: am.

ANEXOS

Anexo 1

Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	CALENDARIO EN MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Elaboración de formato para aplicación de encuestas		X										
Aplicación de encuestas		X	X	X								
Elaboración formato para la aplicación de entrevista					X							
Aplicación de entrevista					X							
Análisis de los datos					X							
Sistematización de la información						X						
Evaluación						X						
Elaboración del diagnostico						X						
Elaborar una propuesta de trabajo para fortalecer el liderazgo y participación comunitaria en los jóvenes de PAOCOS						X						
Ejecución de la propuesta de trabajo							X	X				

Presentación del informe final										X			
Socialización											X		

Anexo 2

Presupuesto

ACTIVIDADES Y MATERIALES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	FINANCIACION		
			UNAD	PAOCOS	C.N.A.
3 Talleres de capacitación.	\$150.000	\$ 450.000	X		
60 Almuerzos para los tres talleres	\$ 5.000	\$ 300.000		X	
60 Refrigerios	\$ 2.000	\$ 120.000			X
Alquiler de salón para talleres	\$ 10.000	\$ 30.000			X
Alquiler de video ven y sistema de cómputo.	\$ 10.000 x hora	\$ 240.000		X	
Cámara fotográfica	\$ 100.000	\$ 100.000		X	
Fotocopias	\$ 100	\$30.000	X		
Cuaderno lapicero	\$ 1.000	\$ 2.000	X		
VALOR TOTAL DE FINANCIACION			\$ 482.000	\$ 640.000	\$ 150.000
VALOR TOTAL DEL PROYECTO			\$ 1. 272.000		

Anexo 3

Formato Para Entrevista

Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Dirección: _____

Cargo dentro del grupo: _____

Objetivo: Recoger información sobre los niveles de liderazgo y participación comunitaria en los jóvenes de PAOCOS

1. Como ve usted la participación en jóvenes del grupo Juvenil PAOCOS? _____

_____ -

2. Algunos asociados de PAOCOS, afirman que en el grupo de jóvenes no existe la participación comunitaria, que piensa usted de esa afirmación? _____

3. Piensa usted que existe liderazgo en el grupo de jóvenes de la asociación PAOCOS? _____

4. En caso de que su respuesta sea afirmativa, Como ve usted este liderazgo dentro _____ de _____ la organización? _____

_____ -

5. Algunos asociados de PAOCOS sostienen que el relevo generacional se obtiene con el liderazgo y la participación de los jóvenes ¿usted como integrante del grupo opinaría lo mismo? _____

6. Cre usted que seria necesario fortalecer la participación de los jóvenes en el grupo PAOCOS? _____

7. Cree usted que es necesario fortalecer el liderazgo en los jóvenes de PAOCOS? _____

Anexo 4

Formato De Observación

Objetivo	Nombre del observado	Lugar	Tiempo o duración	Resultado
Observar en los jóvenes actitudes y comportamientos asociados con la participación y liderazgo comunitario				

Anexo5

Formato Para Encuesta

Encuesta sobre participación y liderazgo en los jóvenes de la organización PAOCOS, del municipio de San Agustín

Objetivo: obtener información sobre los niveles de participación de las personas integrantes del grupo de jóvenes de la organización PAOCOS.

Preguntas cuestionario.

Marca con una X el postulado que corresponda a su respuesta.

1- Edad:

- A- Entre 12 y 16 años
- B- Entre 17 y 20 años
- C- Entre 21 y 24
- D- Entre 25 y 30 años

2- Género:

- A- Masculino
- B- Femenino

3- Estado Civil:

- A- Soltero
- B- Casado
- C- Unión Libre

4- Ocupación:

- A- Estudiante
- B- Agricultor(a)
- C- Trabajador(a) independiente
- D- Ama de casa

Dentro de los objetivos que tiene la organización PAOCOS, es el de obtener el relevo generacional a través de la participación y liderazgo en los jóvenes. Con relación a lo anterior, usted puede responder algunos interrogantes específicos.

- 5- Sabe usted que es PAOCOS?
 A- SI
 B- NO
- 6- Se considera usted socio de la organización PAOCOS?
 A- SI
 B- NO
 C- Por qué? _____
- 7- Sabe usted Cual es el objetivo de la organización?
 A- Separar las basuras
 B- Producir abonos orgánicos
 C- Trabajar con los jóvenes
 D- Producir, utilizar y, comercializar, abonos y productos orgánicos amigables con la naturaleza generando procesos ambientales y sociales que contribuyan al mejoramiento de las calidades de vida de los socios y sus familias.
 E- Elaborar abonos orgánicos para la comercialización y recibir los residuos del pueblo para ayudar al municipio en el manejo de basuras, trabajando con un grupo de niños mujeres y jóvenes.

La organización PAOCOS cuenta con un espacio para la participación y liderazgo juvenil a través del grupo de jóvenes. Con respecto a este afirmativo responde las preguntas que vienen a continuación.

- 8- ¿Considera usted que el grupo de jóvenes le ha aportado algo para su aprendizaje?
 A- Siempre
 B- Algunas Veces
 C- Muy poco
 D- Nunca
- 9- ¿Qué es lo que más le interesa o le gusta del grupo de jóvenes de PAOCOS?
 A- El aprendizaje
 B- Las salidas para otras ciudades
 C- Los paseos
 D- Las reuniones
 E- El trabajo productivo
 F- El dinero que se gana a veces por trabajar en grupo
 G- El encuentro entre los jóvenes
 H- No hay nada que guste
 I- Otro, Cual _____

- 10- ¿Cuál es la mayor dificultad que ha tenido dentro del grupo?
- A- No tener plata
 - B- No sentirse bien con el grupo
 - C- No entenderse con los compañeros
 - D- No ser capaz de expresar lo que siente frente a todos los del grupo.
 - E- La crítica negativa de la familia.
 - F- Otros, Cuáles? _____

- 11- ¿Qué le cambiaría usted al grupo
- A- Los lideres
 - B- El trabajo productivo
 - C- Las reuniones
 - D- La gente
 - E- Otro, Cual? _____

La experiencia de usted como miembro del grupo le ha proporcionado una visión con respecto a la dinámica de la organización y su interés por lograr el liderazgo y participación comunitaria en los jóvenes. Con esta afirmación expuesta, me gustaría que usted respondiera lo siguiente:

- 12- Para usted, la participación es:
- A- Crear grupos juveniles
 - B- Capacitarse en temas diferentes
 - C- Proceso de conciencia colectiva para la transformación.
 - D- Proceso de unión entre las personas para un fin personal.
 - E- Otro, Cual? _____

- 13- ¿Se siente usted una persona participativa?
- A- Siempre
 - B- Algunas Veces
 - C- Muy poco
 - D- Nunca

- 14- ¿Participa usted activamente dentro de las actividades del grupo?
- A- Siempre
 - B- Algunas veces
 - C- Muy poco
 - D- Nunca

- 15- ¿Se siente usted líder del grupo?
- A- Siempre
 - B- Algunas veces
 - C- Muy poco
 - D- Nunca.

16-Si la respuesta anterior es afirmativa responde, ¿Desde cuando usted es líder del grupo?

- A- Desde hace 6 años
- B- Desde hace 5 años
- C- Desde hace cuatro años.
- D- Desde ahora

17-¿Cuál es la mayor dificultad que tiene usted para liderar?

- A- La timidez
- B- La falta de conocimiento
- C- La falta de interés
- D- La falta de apoyo adulto
- E- La falta de dinero
- F- Otra, ¿Cuál?_____

18-Que entiende usted por Empoderamiento?_____

19-Sabe usted que es el relevo generacional?_____

Anexo 6

Instrumento Para La Dinámica Del Primer Grupo Focal

El contenido es el siguiente:Nombres: -----

Estimado Joven: Es el momento para demostrar tu dinamismo. Trata de responder en el menor tiempo posible las 5 preguntas formuladas y antes de entregar la hoja cerciórate de que todas las preguntas tengan su respuesta.

- 1- cuál es el nombre del numero _____
- 2- Pregúntale al número_____cuál es su personaje favorito_____ y por qué?_____
- 3- qué piensa del grupo de jóvenes el numero_____
- 4- que opina el número_____sobre la participación y liderazgo._____
- 5- según las respuestas dadas cree que el número _____ha contestado con serenidad, responsabilidad y sinceridad. Porque?_____

GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACION

Anexo 7

Instrumento Para La Dinámica Del Tercer Grupo Focal.

Nombre_____

- 1- Cuál es la fecha en que se inició el grupo de jóvenes?_____
- 2- Que nombre ha tenido el grupo_____ cual es el nombre actual_____
- 3- Que actividades desarrollan los jóvenes en la Asociación PAOCOS_____
- 4- A que se dedican actualmente?_____
- 5- Que es lo que más recuerda del grupo que le haya interesado?_____
- 6- Que es lo que más recuerda del grupo que le haya disgustado?_____
- 7- En que le ha aportado para su vida la existencia del grupo?_____
- 8- Como se siente usted con la existencia del grupo de jóvenes._____
- 9- Cree que es importante tener un grupo de jóvenes en PAOCOS, _____por qué?_____
- 10-Que le ha aportado usted al grupo de jóvenes?_____
- 11-Que le cambiaría al grupo de jóvenes?_____
- 12-Los jóvenes de PAOCOS, son líderes_____ por qué?
- 13-Cree usted que hay participación de jóvenes?_____ por qué?
- 14-Acabaría usted con el grupo de jóvenes?_____
- 15-Que aportes daría usted para con el grupo de jóvenes?_____