

IDENTIFICACION DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO PARA LA AUTOGESTION EN  
LA COMUNIDAD DEL BARRIO MODELIA

MYRIAM CRUZ ARAGÓN

PIEDAD EUGENIA SOLANILLA CARVAJAL

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAY EDUCATIVAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA

IBAGUE

2005

IDENTIFICACION PARA LOS TIPOS DE LIDERAZGO PARA LA AUTOGESTION  
EN LA COMUNIDAD DEL BARRIO MODELIA

MYRIAM CRUZ ARAGÓN

PIEDAD EUGENIA SOLANILLA CARVAJAL

Trabajo de grado presentado como requisito  
parcial para optar el título de Psicólogo Social Comunitario

ASESOR TEMATICO

Victoria Eugenia Hernández Cruz

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAY EDUCATIVAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA

IBAGUE

2005

## INDICE

	Pág.
Resumen	5
Introducción	7
Marco teórico	9
Contexto	9
Cambio social	9
Necesidades Motivacionales de Abraham Maslow	11
Necesidades fundamentales de Manfred Max-neef	13
Liderazgo	15
Equipo de trabajo	17
Autogestión	19
Justificación	21
Objetivos	23
Descripción y planteamiento del problema	25
Método	26
Tipo de investigación	26
Población	26
Muestra	26
Instrumentos	28
Procedimiento	29
Resultados	32
Discusión	35
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencia	39
Apéndice	40

## Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice 1. Ficha de observación	41
Apéndice 2. Diario de campo	42
Apéndice 3. Entrevista	43
Apéndice 4. Modelo de Talleres de sensibilización	45
• Diferenciamos grupo y trabajo en equipo	45
• Trabajo en equipo	47
• Solución de problemas	49
• Abriendo caminos para mis proyectos	52
• Cuando tomar partido se hace necesario	57
• Motivación individual	60

## Lista de Cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Talleres	26
Cuadro 2. Características Participantes Directos, promedio hombres y mujeres Promedio de hombres y mujeres	28

## SUMMARY

The present study identifies by means of shops of sensitization in motivation and work in team to the leaders that generate processes of self-management in the neighborhood Modelia. 42 people participated among them 35 women and 7 men with studies of basic primary and high school. The qualitative investigation was used of descriptive type, using as instruments and technical observation record, field newspaper, interviews and shops of sensitization. In the diagnosis phase by means of the observation and the application of the survey was determined that there was apathy to the processes community, low motivation, there was work in team and was identifies that did not have a precise image on the leader, neither how the leadership was. Then an application stage was given in the one that shops of sensitization were implemented in motivation and work in team, was discovered the different types of leaders that that until the moment they had been ignored, work was generated in team, a change was given in the intrinsic . and extrinsic motivation of people of the community an it was given processes of change as a result benefiting to the members of the community.

Key words: Leadership, motivation, work in team, self-management.

## RESUMEN

El presente estudio identificó mediante talleres de sensibilización en motivación y trabajo en equipo a los líderes que generan procesos de autogestión en el barrio Modelia. Participaron 42 personas entre ellas 35 mujeres y 7 hombres con escolaridad de básica primaria y secundaria. Se implementó la Investigación cualitativa de tipo descriptivo, utilizando como instrumentos y técnicas: ficha de observación, diario de campo, entrevista y talleres de sensibilización. En la fase de diagnóstico mediante la observación y la aplicación de la encuesta se determinó que había apatía a los procesos comunitarios, baja motivación, no había trabajo en equipo y se identificó que no se tenía una imagen precisa sobre el líder, ni cómo era el liderazgo. Luego se dio una etapa de aplicación en la que se implementaron talleres de Sensibilización en Motivación y Trabajo en equipo, se logró descubrir los diferentes tipos de líderes que hasta el momento habían sido ignorados, se generó trabajo en equipo, se dio un cambio en la motivación intrínseca y extrínseca de las personas de la comunidad y se dio como resultado procesos de cambio beneficiando a los miembros de la comunidad.

Palabras claves: Liderazgo, motivación, trabajo en equipo, autogestión.

## INTRODUCCIÓN

En Ibagué se vive un proceso de marginación y exclusión social que va develando elementos que han perturbado las relaciones y la convivencia social en todas las etapas de la vida de un ser humano, es así como reconocer los tipos y formas de liderazgo presentes en los habitantes de los diferentes barrios de la ciudad, en especial en aquellos que son considerados como marginales, es el elemento que nos involucra en el reconocimiento de necesidades y falencias frente a los procesos de conducción de grupo que allí se manejan.

Para el presente trabajo, se tomó a la comunidad del Barrio Modelia, como una optima alternativa de estudio, ya que a pesar de tener las condiciones físicas y de organización social como barrio, sus procesos de Autogestión son pobres y sin resultados visibles; de ahí que se aplicó una serie de talleres de sensibilización de trabajo en equipo y de motivación con el animo de mejorar y potenciliar estos procesos dentro de la comunidad.

La metodología de esta investigación se da mediante un proceso en el cual se trabajó con sujetos emprendedores, con necesidades motivacionales que los convierten en una población susceptible a realizar un trabajo comunitario flexible y dinámico para este tipo de personas. El proceso metodológico se ajustó a una Investigación cualitativa de tipo Descriptivo dándose el análisis de resultados en forma cualitativa para obtener una relación directa de dialogo permanente y reflexivo con los sujetos objetos de investigación. Las técnicas, los instrumentos, las estrategias y fases corresponden al diseño seleccionado ya que se considera el más adecuado, dado los objetivos de la investigación.

En este estudio se empleó el tipo de Investigación Descriptiva con que se pretende identificar los diferentes tipos de líderes y formas de liderazgo existente en los habitantes del barrio Modelia los cuales fueron generadores de cambio y proceso de Autogestión.

La presente investigación cumplió diversas etapas en su desarrollo así: En primer lugar se definió la situación problemática, en esta fase se realizó una descripción de la situación problemática encontrada en la comunidad relacionada con la identificación de los líderes que pueden generar autogestión; por otra parte, se realizó el planteamiento, justificación y formulación del problema de investigación, se elaboró la formulación de las preguntas de investigación que constituyeron los supuestos teóricos y metodológicos en los cuales se basó el trabajo de investigación, se ubicó además la formulación de los objetivos, el objetivo general, fue pertinente reconocer los tipos de liderazgo que generan procesos de autogestión para determinar si por medio de talleres de sensibilización en motivación y trabajo en equipo se podían identificar estos líderes para el cambio comunitario. De igual forma se realizó la revisión teórica con valiosos aportes del psicólogo Abraham Maslow, con la teoría de la motivación, las necesidades básicas y la teoría de la personalidad madura. Manfred Max-neef, con sus ideas sobre las necesidades humanas y los satisfactores. La psicóloga Maria del Pilar Moreno Jiménez, quien nos comenta sobre la psicología de la marginación social y el proceso de cambio, al igual que son muy importantes los aportes de Hernando de Jesús Velásquez Montoya sobre organizaciones comunitarias, lográndose de esta manera una concatenación de temáticas para poder comparar entre teoría y praxis, conceptos como liderazgo, motivación, trabajo en equipo y Autogestión.

Posteriormente, se concretó la interpretación, el análisis del trabajo de investigación y la discusión sobre los resultados obtenidos; finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias teórico-prácticas enfocadas en aspectos y sectores específicos, que contribuyen en la solución o mejoramiento de los integrantes de la comunidad.

## MARCO TEORICO

La ciudad de Ibagué, actualmente presenta problemas sociales, la marginación y la exclusión social, estos aunque son temas de la sociología, competen directamente con la psicología social y específicamente con la psicología de la marginación. Moreno Jiménez María del Pilar (2001), comenta que es de todos conocidos el hecho de que vivimos en una sociedad y un mundo con una gran desigualdad, este es un fenómeno universal, las recompensas, tanto materiales como espirituales, se reparten con diferente rasero entre los distintos grupos: el poder, la riqueza y otros bienes no se distribuyen por igual entre los seres humanos sino que favorecen más a unos que a otros.

Partiendo de la idea de Carlos Marx, retomado por Wright (1994), en donde la clase debe definirse en relación con el sistema productivo de la sociedad, ha desarrollado un modelo de cuatro clases, identificados así: Una clase dominante o alta previamente pequeña que incluye a los poseedores de grandes riquezas y a los controladores del industrialismo capitalista; se caracteriza por poseer grandes cantidades de riquezas, que frecuentemente pasan de una generación a otra. Clase media o clases medias, grupos que difieren en función de la posesión de cualificaciones sujetas al mercado. Clase obrera o clases obreras, aquí se incorporan trabajadores no manuales que hacen tareas rutinarias en las ventas y el trabajo administrativo. Infraclase: se compone de los que viven en la pobreza y sin empleo permanente.

Estando inmersos en una sociedad capitalista competitiva, el trabajo de estudio se centra en la clase más desfavorecida, y de acuerdo con Moreno Jiménez enuncia que existe una serie de factores relacionados entre sí que dan lugar a la emergencia de una infraclase como es el aumento de paro de larga duración (paro), un aumento del número de hogares con familias monoparentales, cuyo progenitor suele ser la madre, la concentración espacial de los miembros más pobres de la sociedad en áreas urbanas degradadas y viviendas miserables proporcionadas por las autoridades locales. La dependencia económica de estos

grupos de la provisión pública del estado de Bienestar, a los pobres les resulta cada vez más difícil salir de las circunstancias de miseria y se ha desarrollado una “cultura de la dependencia” entre las infraclases. De esta forma siempre en la sociedad capitalista existirán los perdedores que irán conformando la infraclase, pero se debe partir de una postura optimista en la que la situación de clase de un individuo es en parte adquirida, se está de acuerdo con la posibilidad de movilidad social vertical, tanto ascendente como descendente, movilidad lateral o traslación geográfica y movilidad intrageneracional (en la propia vida laboral) o intergeneracional (Cambio de clase entre padres e hijos).

Es vital para un individuo satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas ya que permite un desarrollo integral, la carencia de éstas podría generar familias frágiles y con un sin número de problemáticas que afectan al núcleo familiar como actualmente se están presentando en nuestra sociedad.

Es así como al vernos inmersos en la problemática presentada en la comunidad del barrio Modelia como agentes socializadores se incorporó un saber teórico aplicado a la praxis, como plataforma para entender las implicaciones del desarrollo del ser humano y de la participación comunitaria. Se inició con las premisas fundamentales de Abraham Maslow (1987), y su Teoría de La Pirámide de las Necesidades, según él las necesidades interiores son más potentes y tienen prioridades superiores, una vez satisfechas, aparecen las necesidades superiores y la persona se motiva para satisfacerlas. Esta motivación se presenta a través de la escala de valores que maneja el individuo por medio de la autoestima, la autovaloración, el autoconcepto, impulsándolo a un cambio en la búsqueda de mejorar sus condiciones de vida. Se retomó la Pirámide de Maslow así:



Dependiendo de la fase de desarrollo del ser humano, así se encuentra en determinado nivel de su escala de necesidades. Después de la necesidad se llega al medio. El medio son los Satisfactores: Son el medio para cubrir la necesidad. Los satisfactores pueden ser bienes o servicios. Los Bienes: Son objetos que pueden ver y tocar; son tangibles. Los Servicios: Son actividades que son intangibles.

Las necesidades clasificadas por Maslow, como de déficit, son aquellas que dicen que Si no tienes demasiado de algo (hay un déficit), se siente la necesidad. Pero si se logra todo lo que lo que se necesita, ¡no se sentirá nada!, en conclusión el ser humano trabaja para satisfacer lo que necesita y en el momento que ya no existe la necesidad se desmotiva, por lo que en un trabajo de Equipo la importancia del líder es básica, ya que es quien debe estar en permanente lucha, motivando a los integrantes del equipo, para que continúen con interés y entusiasmo la tarea de autogestionar para alcanzar el desarrollo social de la comunidad.

El psicólogo Abraham Maslow en el libro Enfoques Teóricos Contemporáneos en Psicología plantea la Clasificación de las necesidades en orden jerárquico: Necesidades

Fisiológicas: son las más potentes de todas y las que tienen menor significado para la persona en busca de su autorrealización, entre ellas se encuentra la necesidad de liberación, de sed y hambre; la necesidad de dormir, de sexo, de alivio del dolor y del desequilibrio fisiológico. Necesidad de Seguridad: si las necesidades fisiológicas son superadas o no constituyen un problema serio para la persona. Las necesidades de seguridad se convierten en la fuerza que domina la personalidad. Este tipo de necesidades se puede manifestar como miedo. Dentro de este tipo de necesidad se encuentran la necesidad de seguridad, de protección, de estar libre de peligro, de orden y de un futuro predecible. La necesidad de amor y pertenecer: son necesidades orientadas socialmente. Depende de que ocurra cierto grado de satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. Dentro de esta se encuentran: la necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto. Necesidad de Estima: son necesidades asociadas a nuestra constitución psicológica. Se pueden subdividir en dos tipos las que se refieren al amor propio y las que se refieren al respeto de otros, dentro de esto se encuentra la necesidad de respeto, de confianza, basada en la opinión de otros, de admiración, de confianza en sí mismo, de autovalía y de autoaceptación. Necesidad de autorrealización: son difíciles de describir, ya que varían de un individuo a otro, incluyen la satisfacción de la naturaleza individual en todos los aspectos. Las personas que desean autorealizarse, desean ser libres para ser ellas mismas. Las personas que se autorealizan, siguen las conductas dictadas por la cultura acorde a su sentido del deber, pero si estas intervienen con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. Dentro de estas se encuentran las necesidades de satisfacer las propias capacidades personales, de desarrollar un potencial, de hacer aquello para lo cual se tiene mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los metamotivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia).

Según Maslow, una persona necesita motivación y apoyo para desarrollar las emociones y satisfacer sus necesidades básicas. Por lo que se ve que el medio también cumple un papel importante al establecer las motivaciones y fomentar el paso de un estado a

otro, con referencia a la realización personal, se refiere a si hay motivación hay autogestión como desarrollo de las propias potencialidades, en el logro de una vida plena y significativa, mediante la cual el individuo tiende a convertirse en la mejor persona posible, ya cuando esta segura, está en disposición de buscar una mayor intimidad en sus relaciones interpersonales, como por ejemplo en la relación de pareja, en el contacto familiar y social, a la vez que podrá procurar para si mismo el auto respeto.

Por otra parte Maslow comenta sobre la personalidad madura, esta se caracteriza por trece aspectos los cuales se mencionan a continuación: 1. Más eficiente percepción de la realidad y más fáciles relaciones con ella: esto permite que el individuo juzgue las personas y situaciones de manera acertada. 2. Aceptación de sí mismo, de los demás y de la naturaleza: conocen bien la condición humana y la naturaleza física y por ello aceptan que tratan limitaciones fisiológicas y los procesos naturales sin aversión ni vergüenza, pero también aprecian las cualidades elevadas que engrandecen la existencia humana. 3. Espontaneidad: Maslow concede gran importancia a la actitud abierta hacia el arte, la belleza, las oportunidades y la alegría de vivir. 4. Concentración en los problemas: trabajan con eficacia y persistencia en las tareas objetivas, puede concentrarse en el estudio de un tema o problema sin preocuparse de si misma ni distraerse con otros asuntos. 5. Independencia de las relaciones personales: Sienten la necesidad de autonomía, de comportarse de acuerdo a sus propias leyes. 6. Independencia frente a la cultura y el medio: poseen la facultad de aceptar o rechazar ídolos, o modas imperantes en el medio o momento que viven, no están influidos por halagos o críticas. 7. Apreciación libre, flexible: No se aferran a ideas, valores u opiniones, sino que están dispuestos a modificarlos cuando la razón así lo exija. 8. Horizontes ilimitados: La mayoría muestra interés por la naturaleza última de la realidad factor religioso de la madurez. 9. sentimiento social: A pesar de los episodios de ira o impaciencia, tienen un sentimiento básico de simpatía y afecto por la humanidad. 10. Relaciones sociales profundas pero selectivas: como complemento del tributo de independencia en las relaciones interpersonales, son capaces de entablar relaciones humanas muy estrechas, de profunda comunicación existencial, asociadas una

mayor o menor obliteración del ego. 11. Estructuras democráticas del carácter: Sienten generalmente respeto por todo ser humano. 12. Humor sin hostilidad: Poseen un “humorístico filosófico” que considera a los demás, que tiene que generar sonrisa más que risa, humor que es intrínseco respecto a la situación más que añadida a ella. 13. Creatividad: Su estilo de vida representa, sin excepción, una cierta intensidad e individualidad que da carácter a todo lo que hace, sea escrito, una composición o trabajo doméstico.

Manfred Max-Neef (2000), plantea que las necesidades humanas fundamentales son siempre las mismas, lo que cambia es la elección de cantidad y calidad de los satisfactores y la posibilidad de tener acceso a los satisfactores requeridos; la elección genera cambios en la estructura familiar especialmente en la mujer que deja la condición de madre y esposa al tener que responder económicamente por su hogar ya que sus respectivos compañeros no cuentan con un empleo para suplir las necesidades básicas del hogar. Al respecto Max-neef expresa “la pobreza genera patología”.

En la adultez, el hombre lo quiera o no, sea o no consciente de ello, es constructor de la plenitud de su vida. En esta etapa se camina en los peldaños de la vida. En la sociedad occidental, la adultez es la etapa de las responsabilidades: procreación y cuidado de la familia, educación y transmisión de las pautas normativas de la sociedad; momento en el cual se desarrolla el individuo, trabajo y producción del sistema económico que se caracteriza por dirección y gestión de la sociedad, búsqueda de elementos significativos que de hecho llevan a una visión de su existencia.

Dentro de los procesos de cambio que debe presentarse en las comunidades es básico retomar a Velásquez Hernando (tomado de Bennis Warren y Nanus Burt, 2000) quien consideran que el liderazgo es lo que le da a una organización su visión y su capacidad para traducir esa visión en realidad y considera cinco premisas para una definición de liderazgo: El liderazgo como función de interacción entre situaciones y personalidad, el liderazgo en función de los fines del grupo, el liderazgo y el líder como miembro del grupo, el liderazgo

en función de las cualidades personales y el liderazgo y la influencia que se ejerce sobre los miembros de una organización comunitaria. Se toma la última premisa porque la definición de liderazgo se restringe a la influencia que se tiene al interior de un grupo comunitario.

El liderazgo desde esta perspectiva hace del papel del líder no solo una cualidad personal sino un aspecto de toda la agrupación. Visto así el liderazgo, tanto éste como la autoridad, se convierten en un proceso de relación que facilitan a un grupo o comunidad determinar los límites dentro de los cuales cada individuo puede tomar decisiones, asumir responsabilidades y asegurar la cooperación de los demás integrantes. De esta manera, la noción de liderazgo tiene mucho que ver con la concepción de autoridad participativa.

En una organización participativa el liderazgo no es dominante sino de trabajo voluntario, libre y espontáneo, los fines del grupo son escogidos por sus miembros, quienes tienen autoridad común y se destaca porque el líder recibe la autoridad del interior del grupo.

En general en un grupo o comunidad se pueden percibir diferentes tipos de liderazgo, de acuerdo con los aportes de Velásquez Hernando, se considera el liderazgo autocrático, en el cual todas las directrices de las organizaciones como los procedimientos son fijados por el líder, este no controla los objetivos generales, sino cada etapa de su realización y hasta las iniciativas de los participantes, este emite juicio frente a la conducta de un integrante, lo hace más por censura que por elogio. El liderazgo paternalista, se inscribe dentro del liderazgo autocrático, aunque este tipo de líder se interesa realmente por el grupo, a toda hora desea verlos contentos, los alaba o critica, y raramente es severo. El líder no intervencionista, es conocido también como el liderazgo de “dejar hacer”, su filosofía es dejar obrar a los demás e intervenir lo menos posible, deja la mayor libertad a los miembros del grupo, en este tipo de liderazgo no se presentan soluciones; no se aprueba, ni se desaprueba, no hay toma de decisiones, su responsabilidad básicamente consiste en

responder si es interrogado y comunicar las informaciones que sean estrictamente necesarias al grupo. El liderazgo Democrático, el grupo mismo es el punto de convergencia y no el líder, este procura intervenir y clasificar los objetivos y se comporta más como un consejero que como la persona poseedora de la decisión y la solución, así de esa forma, se despiertan en el grupo las aptitudes para la autodeterminación. La autodeterminación significa que el grupo es consciente de sus fines, de sus medios y de su propio poder, lo cual permite consolidar la unidad al interior y exterior de la agrupación; como proceso de cambio se considera además el tipo de liderazgo transformativo, del cual estaremos retomando la información como relevante para el desarrollo del tema.

El liderazgo transformativo es el que se toma como clave del “éxito organizacional” y hace que las personas que dirigen las organizaciones comunitarias sean quienes “impulsan a los demás a la acción” y quienes “transforman seguidores en líderes” y quienes pueden convertir “líderes en agentes de cambio”. Los integrantes de los grupos comunitarios tienen un grado mayor de reciprocidad con el líder, en el sentido de que todos se unen para buscar un bien común y no un beneficio individual, este aspecto hace que ellos encuentren significado y sentido a su labor y se sientan cada vez más comprometidos en la búsqueda de objetivos para lo cual, permanentemente, están planteándose y abriéndose caminos hacia el éxito y hacia la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Los líderes de este tipo de organizaciones, guían la acción de los demás integrantes, exaltando e impulsando su labor y haciendo que en sus seguidores, se produzcan grados de conciencia altos como la libre actuación, la responsabilidad, la participación voluntaria y espontánea. La creatividad y el orgullo de pertenecer y tomar parte de una unidad social.

Así el liderazgo transformativo se convierte en un liderazgo “efectivo”, en la medida que líderes y seguidores se comprometen solidariamente en la búsqueda permanente de alternativas para fortalecer su organización intrínseca y extrínseca, en procura de alcanzar sus fines y propósitos grupales y sociales.

El poder entender el tipo de liderazgo presente en la comunidad y poder trabajar en equipo con población marginada, socio económicamente deprimida es muy importante ya que se puede determinar los objetivos a corto y largo plazo, los cuales ayudaran a mejorar la calidad de vida de cada uno de los miembros que la conforman

Las organizaciones necesitan atraer gente hábil e inteligente y crear contextos en los que los integrantes de la comunidad puedan trabajar juntos, combinando habilidades para crear procesos, productos y servicios que otros no pueden dar. La comunidad es un ámbito de contactos e interacción para generar ideas y ponerlas en acción. Gran parte del éxito de la organización comunitaria se debe a un sistema compartido de creencias y al trabajo en Equipo.

El Trabajo en Equipo y la Autogestión son nuevas formas de hacer las cosas, orientadas a la tarea de integrar una comunidad, de llenar las necesidades del asociado, a la creación y generación de valor. Una manera de trabajar en el que la empresa necesita a la gente tanto como la gente necesita a la empresa y se necesitan recíprocamente para poder conformar futuro.

Un equipo es un grupo de personas que tienen necesidades y proyectos en común, por el que se sienten y son responsables. Que se beneficiaran si aciertan: que serán profesionales más hábiles y más valorados en el mercado, más aptos para hacer algo más grande la próxima vez. Con mayor capacidad para aceptar los desafíos, enfrentar relaciones personales complejas, resolver sus problemas, enfrentar sus errores y no creerse sus aciertos para siempre; y pagaran las consecuencias si se equivocan: no significa que alguien lo castigará. Significa que la inacción no tiene premio, que estancarse no le sirve para nada de lo que se proponen y que evitar el conflicto no les da tranquilidad. (Solana, Ricardo 1993).

Para que un equipo produzca, hacen falta, además de condiciones personales, otros elementos que no son individuales, como la claridad de objetivos, autonomía y

conocimiento claro de su rol y del de los demás. Aparece además, un nuevo modelo de líder o director, aquel ser capaz de formar, acompañar y guiar a su empresa, a lo largo del tiempo, para obtener los mejores resultados.

El rol del director es vital, debe elegir a los integrantes adecuados para cada tarea y crear un ambiente de trabajo que asegure que cada individuo encare su propia labor como un desafío, con total concentración, intensidad y habilidad. Su misión es lograr que el equipo sea más que la suma de los individuos.

Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, (1996) comentan que nadie puede indicarle con precisión a un líder cuándo escuchar o intervenir, y cuando no hacerlo, esto permite que cada uno pueda hacer su propia experiencia, orientándose en las prácticas más valoradas de sus formadores, o resultante de una mezcla de sensibilidad, inteligencia, realizando su tarea con paciencia, y humildad, corrigiendo desvíos, reafirmando prácticas y decisiones correctas, etc. Cada persona está mejor dotada para cierta clase de actividades, pero no podemos decir que ser un buen líder sea algo innato porque también está demostrado que la capacidad de aprendizaje del ser humano es inmensa y que es posible aprender este rol, dentro del gran desafío de desarrollar el capital intelectual y las relaciones interpersonales, para autogestionar y dirigir la empresa.

El Equipo debe saber cómo autogestionar, lo que se espera de él, necesita saber cuánta autonomía tiene para trabajar, si su tarea es generar ideas para que otro decida o si deben decidir o hacer lo que se ha decidido. Además de los objetivos y la autonomía, los asociados del equipo deben tener claro sus roles, el objetivo del equipo debe anteponerse a todos los objetivos o compromisos individuales: Nada es más importante que lo que deben hacer juntos.

Un grupo de gente se convierte en un equipo. Todo equipo sigue un largo camino de construcción en si mismo, por lo que la Autogestión es un camino acertado para llegar al éxito.

Lo primero es la investigación, luego se determina la necesidad y se continúa hacia la concentración de los objetivos. Es una etapa de ¿Para qué estamos aquí? Comienza entonces un debate de qué deben hacer. En ésta, es el equipo mismo el que debe explicitar sus tareas en sus propios términos y no es fácil. Nunca una tarea es tan explícita y tan clara para que no sea necesaria una concertación. Si el equipo logra aclarar su tarea ante sí mismo, entonces habrá al menos dos acuerdos: pueden hacer algo juntos y ese algo es importante. No debe sorprender entonces que el siguiente paso sea la lucha por el poder. Cada uno necesita encontrar su rol, su espacio en el equipo y en esa tarea es lo que consideran importante, en este momento la gente no se escucha, se interrumpe, pero poco a poco le va dando forma al equipo, va creando reglas de juego, espacios personales. El equipo encuentra una posición normativa.

En este momento la gente tiene sentido de pertenencia, objetivos y un espacio propio. Sin embargo, todavía falta lo más importante: la confianza necesaria como para enfrentar los conflictos y tensiones que la tarea impone sin temor a disolverse. Un equipo en etapa normativa no hace lo que debe hacer, hace lo que siente que puede hacer sin tensar del todo las relaciones.

Para que un Equipo dé lo máximo de sí, es necesario que tenga confianza al punto que crea que ningún desafío romperá los vínculos construidos. Entonces pondrán la tarea enfrente de ellos y discutirán todo lo que sea necesario hasta encontrar la manera de encararla. Es cuando se llega al desempeño de labores y roles, donde realmente aprenden.

Trabajar en equipo es indispensable en tiempos de cambios acelerados, cuando la capacidad de innovar es lo más valioso de una organización. El trabajo en equipo requiere condiciones personales, pero también condiciones organizativas. Construir esas condiciones es la tarea del gerente, líder o director. Los equipos soñados requieren ojos bien abiertos, espacios amplios y mente libre para funcionar y autogestionar. ([webmaster@geo.net.co](mailto:webmaster@geo.net.co))

Para lograr un desempeño alto en el equipo hay que anticipar su alcance tomando en cuenta los niveles de observación, reacción, aprendizaje, cambio en el comportamiento, resultados sobre la inversión en capital humano y la conformación del tejido social. El desarrollo y autogestión es por excelencia un hecho humano, fruto de una interrelación entre los factores económicos, sociales, comunitarios, políticos, culturales y ambientales, los cuales hacen parte del pasado, presente y futuro de las Asociaciones y responden a las particularidades de cada investigación. Tiene la misión básica de satisfacer los intereses materiales y espirituales de cada uno o una de los integrantes en términos de la libertad, igualdad en dignidad y derechos que tenemos como seres humanos, promoviendo el progreso y desarrollo social para elevar el nivel de calidad de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Esto implica que la autogestión tiene un compromiso ineludible de cada uno o una, de los miembros del Equipo y se refleja en la plenitud de todos, sin excepción esta condición democrática considera como requisito indispensable la participación activa de los beneficiarios en la definición, implementación y evaluación de toda acción, no solo para brindarle acceso, sino también control de los recursos y beneficios en el desarrollo y la autogestión de sus integrantes.

Esta visión del desarrollo exige una actitud de búsqueda, de interrelación entre sujetos diferentes que miran la realidad con ojos alertas y sensibles, que recogen experiencias en su historia y en su práctica, desde lo subjetivo hasta lo objetivo que les permite a través de nuevas intervenciones, des-estructurar cualquier tipo de discriminación que dificulte el pleno desarrollo del elemento más importante de una sociedad, el capital social humano.

Es importante desarrollar las teorías relacionadas con liderazgo, trabajo en equipo, motivación humana y autogestión, ya que ellas responden al problema y a la pregunta planteada.

## JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de Investigación tuvo como fin identificar los tipos de liderazgo en la comunidad del Barrio Modelia, suministra un análisis del estado actual de los procesos comunitarios presentes en la población, con el fin de determinar las debilidades y potencialidades que generaron procesos de autogestión.

Se utilizó la investigación Cualitativa de tipo Descriptivo en la que se pretendió identificar cómo se encontraba el liderazgo en la comunidad y cómo a través de la implementación de talleres de sensibilización en motivación y trabajo en equipo, se generaron procesos de Autogestión.

La metodología de esta investigación representó un proceso por medio del cual los sujetos investigados fueron dinámicos, participativos, que respondieron óptimamente a los talleres planeados buscando así sensibilizar a la comunidad para llegar a un proceso de cambio.

Se trató la teoría desde el enfoque humanista con Abraham Maslow quien ha puesto de manifiesto la gran importancia que tiene para la vida humana la satisfacción de las necesidades psicológicas, las motivaciones humanas como la aprobación social, la creatividad, y la tendencia a manifestar la propia personalidad, estos factores han sido rescatados con mucho éxito en los programas de Desarrollo Organizacional, Liderazgo, Autogestión y Trabajo en Equipo. Se confrontó la teoría y se procedió a cumplir con las siguientes fases: primero se definió la situación problema, en esta fase se ubicó y observó el escenario y los sujetos de investigación, se realizó el diseño de técnicas e instrumentos para la recolección de la información. En la segunda fase se realizó acercamiento y exploración del espacio comunitario realizando talleres de sensibilización. En la tercera fase se trabajo directamente con el resultado de los instrumentos y técnicas; por último se sistematizaron y organizaron los datos obtenidos del estudio.

Es relevante mencionar en el trabajo los óptimos resultados alcanzados con la aplicación de talleres de sensibilización, ya que se logró realizar un cambio de percepción de la comunidad frente al liderazgo, motivación, trabajo en equipo para generar autogestión en la comunidad.

Esta investigación espera contribuir de manera positiva con la comunidad Ibaguereña del Barrio Modelia, ya que se pretendió con los talleres de sensibilización en las temáticas propuestas, establecer una comunidad que genere procesos de cambio en cuanto a la apatía, la poca gestión comunitaria, la subutilización de potencial cognitivo y de habilidades motoras presentes en ellos.

En el campo científico se buscó que en el proyecto de investigación se tuviera una intervención directa del psicólogo social comunitario como Agente Socializador del cambio y que a través del trabajo interdisciplinario, se logre una exploración de las realidades y problemas que presentan la comunidad, basado en un soporte investigativo y con un acompañamiento de algunos integrantes de la comunidad, para así evidenciar la función del proceso hacia el cambio social.

De forma personal, se buscó un espacio que permitiera aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación de psicólogos sociales comunitarios y ayudará a que los investigadores pudieran sentir la satisfacción de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, de igual forma profesionalmente la presente investigación permitió acercarse al complejo mundo de la interacción de la comunidad y aquellos elementos que intervienen en el desarrollo o deterioro de los grupos, los cuales otorgan sentido a cada una de sus actuaciones, sin dejar de lado la psicología social comunitaria como el elemento que permite establecer relaciones de lo que pensamos de los demás, cómo influimos en ellos y cómo interactuamos, de ahí que es fundamental el estudio con cada uno de los grupos ya que se tiene contacto directo y objetivo de la realidad.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Identificar líderes que puedan generar procesos de autogestión en el barrio Modelia mediante la realización de talleres de sensibilización de trabajo en equipo y de motivación.

### Objetivos Específicos

1. Determinar como se están presentando procesos de Autogestión que generan calidad de vida en la comunidad del Barrio Modelia.
2. Aplicar talleres sobre trabajo en equipo y motivación para detectar liderazgo en la comunidad
3. Explicar la importancia del liderazgo, trabajo en equipo y motivación en el proceso de autogestión

## DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación hace referencia a los habitantes del barrio Modelia, comuna siete, es un sector deprimido y con alto índice de pobreza de la ciudad de Ibagué, por su ubicación en una de las zonas marginales de la ciudad, sin ser cinturón de miseria lo conforman grupos familiares de escasos recursos, provenientes de otros barrios, personas que tuvieron la oportunidad de acceder a lotes donde están construyendo sus viviendas por autoconstrucción, son familias disfuncionales y por el poco espacio con que cuentan, viven algunos en hacinamiento, padres, hijos, nietos, abuelos, tíos, entre otros, quienes comparten una o dos habitaciones.

Esta comunidad Ibaguereña objeto de la investigación presenta una problemática compleja, enmarcada por una grave situación de pobreza debido al alto índice de desempleo, en el que se encuentran inmersas la mayoría de sus habitantes; además se detecta la conformación de familias con carencia de valores, de educación y con gran necesidad de subsistencia. Lamentablemente, a pesar de que el problema es latente, la comunidad no ha contado con personas, ni con instituciones que los apoyen y les aporte mecanismos de ayuda en la búsqueda de mejorar su calidad de vida dentro de un contexto adecuado, donde todos, o al menos la mayoría de sus integrantes no solo suplan sus necesidades básicas, sino que tengan la oportunidad de desarrollarse como individuos íntegros en diferentes campos de la industria y el comercio, de tal manera que puedan alcanzar una autosuperación personal y por ende de sus familias.

Debido a que se conocen diferentes problemáticas al interior de la comunidad como es el desconocer el potencial de liderazgo, el no poder trabajar en equipo y el no estar motivados ante la gestión comunitaria se hace necesario indagar sobre la siguiente pregunta de investigación: ¿Será que a través de la implementación de talleres de sensibilización sobre la motivación y el trabajo en equipo se puede llegar a descubrir líderes comunitarios se generaran procesos de Autogestión en la Comunidad del Barrio Modelia?

## METODO

### Tipo de investigación

La Investigación que se aplicó es cualitativa de tipo descriptivo, ya que facilitó el identificar los líderes que generan procesos de Autogestión en la comunidad del Barrio Modelia. Se determinó descriptivo, porque orientó en forma explicativa sobre las observaciones realizadas y como resultante se da una metodología de orden cualitativo dado que lo que se pretendió fue identificar, describir e interpretar un fenómeno social (liderazgo para la autogestión comunitaria).

### Población

La población estuvo conformada por 42 familias de la comunidad urbana del Municipio de Ibagué, ubicadas en el perímetro urbano, próximo al barrio El Salado. Dicha población cuenta con un grado de escolaridad que no supera la básica secundaria, encontrándose inclusive personas que son analfabetas funcionales que en su mayoría pertenecen a estrato social 1. En cuanto a la forma como están constituidas las familias se encuentran diferentes estructuras, entre las cuales se observa el grupo compuesto por familias nucleares, familias extensas, aunque lo mas evidente es encontrar familias desintegradas: madresolterismo, padresolterismo.

### Muestra

La muestra esta conformada por 35 mujeres y 7 hombres, de cada uno de los grupos familiares, los cuales fueron voluntarios en el trabajo de investigación. ( Ver cuadro 1)

Cuadro 1. Características de los participantes directos

Porcentaje hombres y mujeres

<b>SUJETOS</b>	<b>No</b>	<b>%</b>
POBLACION	42	88
HOMBRES	7	22
MUJERES	35	100

Este cuadro muestra el porcentaje de mujeres y hombres participantes en el proceso de investigación.

#### Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados en primera instancia como fase diagnóstica en esta investigación fueron:

Ficha de Observación: Este instrumento fue la primera herramienta en el trabajo de campo que se utilizó para iniciar la intervención a esta comunidad, para identificar algunos tipos y formas de liderazgo visible sirviendo como base fundamental para la elaboración de nuevas herramientas que contribuyeron al desarrollo de la investigación. Se utilizó con el ánimo de percibir con mayor detenimiento aspectos de la realidad cotidiana, ésta a su vez permitió recoger y comprobar información sobre las formas y tipos de liderazgo, las formas de interacción en comunidad, comportamientos y acciones de las personas, aspectos ambientales, el medio en que interactúan, las relaciones entre vecinos. (Ver Apéndice 1)

Diario de Campo: Allí se registraron datos de las observaciones como: lugar, fecha, hora, tipo de reunión, temas tratados, actividades desarrolladas, opiniones, se registró la intervención que se desarrolló en torno a la comunidad y su problemática. (Ver Apéndice 2)

Entrevista. Se desarrolló de manera individual y oral, se visitó cada vivienda y allí se les hizo una serie de preguntas sobre la conformación del núcleo familiar, la problemática que ellos creen que tenían tanto a nivel personal, familiar, laboral y comunitario. (Ver Apéndice 3)

Luego de realizado el diagnóstico pertinente se aplicaron talleres de sensibilización los cuales se definieron así:

Talleres: se utilizaron talleres de sensibilización para determinar el grado de aceptación, solidaridad y tolerancia de cada uno de los participantes durante el desarrollo de las actividades, permitiendo identificar las fortalezas y debilidades en las temáticas Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo, y Autogestión. Se realizaron los siguientes talleres:

- Líder y liderazgo
- Diferenciamos grupo y trabajo en equipo
- Soy yo quien me motiva
- Solución de problemas
- Abriendo caminos para mis proyectos
- Cuando tomar partido se hace necesario
- Quien hace la diferencia
- Equipos efectivos de trabajo
- Como género Autogestión

Se utilizó para los talleres la estructura: lugar, fecha. Tema, objetivos, descripción, procedimiento, recursos, conclusiones y observaciones. (Ver cuadro 2).

Cuadro 2. Distribución de Talleres

TEMA	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS
Líder y liderazgo	Identificar los diferentes tipos de líderes y liderazgo presentes en la comunidad	Lúdica Reflexión Charla Compromisos	Papel Marcadores Vendas Papel de colores Fotocopias
Diferenciamos grupo y trabajo en equipo	Diferenciar el trabajo en grupo del trabajo en equipo	Dinámica Preguntas Reflexión	Botella Lana Cercos(sillas)
Trabajo en equipo	Potenciar la importancia de trabajar en equipo	Dinámica Preguntas Reflexión	Pelotas de tenis
Soy yo quien me motiva. Motivación individual	Reconocer que la persona es quien se motiva, no el otro quien lo motiva	Lúdica Realizar un dibujo Reflexión Cierre y evaluación	Regalo Hojas de papel Fotocopias
Solución de problemas	Implementar estrategias de solución de problemas	Dinámica Charla Reflexión	Papel Marcadores
Abriendo camino para mis proyectos Motivación	Identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que facilitan o impiden el logro de las metas personales	Juego de roles Dinámica Guías de trabajo	Papel Cinta Fotocopias Material para la lúdica
Cuando tomar partido se hace necesario	Invitar a la reflexión sobre las necesidades de definir postura de pensamiento y actitud frente a las personas y la comunidad	Realizar lectura Reflexión Responder por escrito Discutir Conclusiones	Fotocopias
Quien hace la diferencia	Reconocer como persona importante en el crecimiento comunitario	Charla quien hace la diferencia Trabajo en equipo	Fotocopias Proyector Acetatos
Equipos efectivos de trabajo	Identificar las cualidades de un equipo de trabajo	Lúdica Charla Reflexión	Fotocopias Material para la lúdica
Como ser parte activa en la autogestión	Identificar que es autogestión	Dinámica Charla	Fotocopias Material para la lúdica

## Procedimiento

Este proceso se organizó desde una perspectiva psicosocial, partiendo de una observación y descripción de la vida cotidiana de la comunidad, a través del intercambio y la interacción de significados entre personas, se desarrolló un proceso de sensibilización para detectar los líderes existentes que permitan generar proceso de autogestión en la comunidad del barrio Modelia. Se desarrolló por medio de 4 fases que son las siguientes:

### Primera fase:

Identificación y fase diagnóstica: En esta fase se comenzó con el reconocimiento de la comunidad descrita, identificando las posibles familias participantes y solicitando permiso y colaboración para tener una mejor aproximación al escenario y a las personas de la comunidad, se contó con un aporte fundamental, como fue la presidenta de la Junta de acción comunal del barrio, ya que a través de ella se pudo hacer el contacto directo con la comunidad y nos indicó cuáles eran las personas con las que se podía iniciar el estudio, posteriormente se procedió a un primer nivel de observación para detectar situaciones que pueden caracterizar en forma general, cuáles son los tipos de líderes y liderazgo existente en la población del Barrio Modelia que puedan a través de talleres de sensibilización en una temática específica generar procesos de autogestión; inmediatamente se procedió a la observación “enfocada” dirigido a cómo está el nivel de motivación y trabajo en equipo de la comunidad. Teniendo en cuenta, que ni el problema, ni las técnicas se pueden fijar con rigurosidad antes de iniciar una investigación cualitativa, es necesario aclarar que éstas fueron emergiendo de la dinámica exploratoria que se fue realizando; dado que toda investigación cualitativa debe ser abierta, flexible y además, busca algo desconocido, es preciso aclarar que se tuvo bien definida un área problemática: cómo fue el generar procesos de Autogestión por los mismos habitantes del Barrio Modelia, buscándose el potencial de líderes existentes en la comunidad.

### Segunda fase:

Recolección de datos cualitativos. De acuerdo con el tipo de investigación Descriptiva, se relacionaron las técnicas de recolección de la información con los diferentes niveles de observación haciéndolo cada vez más selectivo, en primer lugar una descripción general de todos los escenarios, posteriormente se especificó más lo observado hacia la actividad de los habitantes de la comunidad, luego se programaron las entrevistas con el fin de ir pasando de la realidad inmediata al trasfondo de la intencionalidad expresada por los comportamientos que determinaron la problemática.

### Tercera fase

Aplicación: Se basó en la observación, diario de campo y entrevista se propone aplicar talleres de sensibilización los cuales nos permitieron determinar si existe el liderazgo para crear procesos de autogestión. Los talleres estuvieron basados en las temáticas liderazgo, motivación, trabajo en equipo y gestión. Posteriormente, al desarrollar los talleres se buscó encontrar líderes y formas de liderazgo con actividades teórico-prácticas, donde se trabajaron conceptos de forma dinámica, y para que en un futuro próximo sean vivencias cotidianas en los procesos comunitarios.

Se trabajó con 8 talleres relacionados con las temáticas: Liderazgo, Trabajo en equipo, Motivación y Autogestión, con los subtemas: Líder y liderazgo, Diferenciamos grupo y Trabajo en Equipo, Soy yo quien me motiva, Solución de problemas, Abriendo caminos para mis proyectos, Cuando tomar partido se hace necesario, Quién hace la diferencia?, Equipos efectivos de trabajo, Cómo genero autogestión? Es relevante informar que en este proceso no se pretendió formar líderes, con estos talleres de sensibilización se pretendió establecer si había líderes en la comunidad y cómo era el estilo de liderazgo para generar procesos de autogestión. Esto correspondería a un proceso de aplicación más profundo de la psicología social comunitaria que se presentara en las recomendaciones. (Ver Apéndice 4)

#### Cuarta fase:

Organización de la información: Realizados los talleres de sensibilización y relacionándolos con la información obtenida anteriormente, se procedió al análisis e interpretación: La información recogida mediante diferentes técnicas e instrumentos, se analizó utilizando la interpretación y la argumentación. A partir del análisis e interpretación de los datos se determinó como interpretan los habitantes del Barrio Modelia la importancia de conocer los líderes y tipos de liderazgo existentes que serán generadores de procesos de cambio para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

## RESULTADOS

Los participantes directos de esta investigación fueron 35 mujeres y 7 hombres, quienes participaron en el proceso investigativo, con ellos se determinó los tipos y estilos de liderazgo existentes y como estos pueden ser positivos para darse el proceso de autogestión en la comunidad del Barrio Modelia. Es relevante que entre hombres y mujeres no hubo respuestas diferentes, fueron en su mayoría muy similares.

El análisis se desarrolló partiendo de los objetivos propuestos y de las etapas de ejecución de la investigación, apoyándose a su vez en las técnicas e instrumentos de recolección de datos, haciendo especial énfasis en los talleres de sensibilización, pieza clave para poder determinar como a través del trabajo en equipo y la motivación, la persona podrá determinar que es un líder, los tipos de liderazgo que se detectan y cómo a su vez estos son generadores de autogestión para el cambio comunitario.

Luego de realizar una etapa diagnóstica las técnicas e instrumentos arrojaron los siguientes resultados en la etapa diagnóstica:

Registro de observación: Se detectó que los habitantes del Barrio Modelia se encontraban en proceso de desmotivación, no se generaban procesos de autogestión y por ende las posibilidades de cambio eran remotas, hecho que hace que no haya movilidad social, se observó que se presentan familias nucleares aunque también hay familias extensas, siendo de gran predominancia el madresolterismo y el padresolterismo. Situación que se ve agravada cuando se encuentra marginación social, desempleo y poca gestión comunitaria. Con este instrumento se logró detectar cómo el entorno vital es reducido y en hacinamiento; a su vez el entorno social presentaba dificultades de relaciones interpersonales, en cuanto a liderazgo se encontró que existen diferentes tipos de liderazgo y que no se da trabajo en equipo.

### Entrevista focalizada

Este instrumento cualitativo para la recolección de información, se utilizó como base principal de la investigación, no contó con preguntas específicas sino con un tema de indagación que se planteó a los miembros de la comunidad del barrio Modelia , para que este respondiera de forma abierta y sin mayores restricciones sobre las temáticas: liderazgo, motivación y trabajo en equipo. Se encontró que los principales problemas que reconoce la población es en la esfera económica y de participación comunitaria. Las personas comentaban que faltaba integración en la comunidad, que los líderes son pocos y no saben cómo orientar y consideran que ellos no pueden ser líderes, porque líder es solo una persona muy importante y las personas del barrio incluyéndose ellos no poseen características de líder y creen no poder gestionar acciones a favor de la comunidad.

Se presenta en el grupo de entrevistados, bajo estado motivacional, consideran que la pobreza genera pobreza y no se puede salir de ésta porque los ricos siempre serán más ricos, se sienten inconformes con el barrio y los vecinos y si tuvieran la posibilidad de irse los harían sin pensar en nada más. En cuanto a trabajo en equipo consideran que es lo mismo que grupo.

Posteriormente a lo encontrado en las técnicas e instrumentos analizados se procedió a implementar ocho talleres de sensibilización que arrojaron los siguientes resultados:

Talleres de sensibilización: En la aplicación de los ocho talleres, se pretendió determinar de forma lúdica y dinámica cómo se percibe el liderazgo para la autogestión, a través de la aplicación de talleres en trabajo en equipo y de motivación, se encontró los diferentes tipos de liderazgo autocrático, paternalista, no intervencionista, democrático y el tipo de liderazgo transformativo; se identificó cuáles eran las funciones del líder.; se comprobó que las personas no tenían conocimientos básicos del trabajo en equipo pero que con los talleres se originó un nuevo conocimiento que se aplicó al trabajo comunitario. El

nivel de motivación debido a que no se suplen sus necesidades fundamentales presentó un estado de desesperanza y de resistencia al cambio pero a su vez se generó por parte de la comunidad una propuesta para iniciar el trabajo para conformar la “Asociación Construyendo Futuro”, la cual tuvo sus orígenes en uno de los talleres realizados. Tanto hombres como mujeres fueron participes del proceso en los talleres y consideran que falta procesos en la comunidad que generen participación para llegar a realizar un cambio social, aunque como hecho importante se logró iniciar el proceso de la conformación de la Asociación “Construyendo Futuro” en el barrio Modelia de la ciudad de Ibagué.

## DISCUSION

De acuerdo con el análisis de resultados expuesto anteriormente se puede confirmar que de acuerdo con Moreno Jiménez María del Pilar vivimos en una sociedad y un mundo con una gran desigualdad, este es un fenómeno universal, las recompensas, tanto materiales como espirituales, se reparten con diferente rasero entre los distintos grupos: el poder, la riqueza y otros bienes no se distribuyen por igual entre los seres humanos sino que se favorecen más a unos que a otros. En la comunidad del barrio Modelia se presenta esta situación adversa para el desarrollo de autogestión pero a la vez motivarte y esencia de reto para realizar programas de impacto en la comunidad que generen un cambio real.

Maslow afirma que el déficit de las necesidades, son aquellas en las que no se tienen demasiado de algo (se tiene un déficit), se siente la necesidad. Pero si se logra todo lo que lo que se necesita, ¡no se siente nada!, por ende se corrobora en la comunidad del Barrio Modelia que se presenta un déficit en las necesidades básicas y fundamentales, y así los resultados obtenidos confirman lo que dice Maslow, una persona necesita motivación y apoyo para desarrollar las emociones y satisfacer sus necesidades básicas. Por lo que se ve que el medio también cumple un papel importante al establecer las motivaciones y fomentar el paso de un estado a otro, Con relación a la realización personal, se refiere a sí hay motivación, hay autogestión como desarrollo de las propias potencialidades en el logro de una vida plena y significativa. Así en la comunidad se observa que se están generando un cambio y que como producto se conformó entre los habitantes de la comunidad la Asociación “construyendo Futuro” creándose procesos de motivación y trabajo en equipo para llegar a la autogestión.

Velásquez Hernando considera que el liderazgo es lo que le da a una organización su visión y su capacidad para traducir esa visión en realidad y considera cinco premisas para una definición de liderazgo: El liderazgo como función de interacción entre

situaciones y personalidad, el liderazgo en función de los fines del grupo, el liderazgo y el líder como miembro del grupo, el liderazgo en función de las cualidades personales y el liderazgo y la influencia que se ejerce sobre los miembros de una organización comunitaria, encontrándose que en la comunidad del Barrio Modelia se esta desarrollando la premisa de liderazgo en donde se restringe a la influencia que se tiene al interior de un grupo comunitario.

La psicología y la administración comparten interdisciplinariamente el concepto de que trabajar en equipo es indispensable en tiempos de cambios acelerados, cuando la capacidad de innovar es lo más valioso de una organización. El trabajo en equipo requiere condiciones personales, pero también condiciones organizativas. Construir esas condiciones es la tarea del gerente, líder o director. De acuerdo a esta premisa se considera que la comunidad del Barrio Modelia inicia su proceso de trabajo en equipo, siendo esta un semillero de líderes para generar procesos de cambio.

## CONCLUSIONES

Para los habitantes del barrio Modelia las necesidades básicas y fundamentales no están siendo satisfechas o están sufriendo un deterioro, por tal razón se generó una alianza para la integración en la realización armónica de las necesidades humanas en el proceso de desarrollo, encontrándose que trabajando modelos y proceso de liderazgo potencializarán una persona independiente y participativa, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que pueda conciliar el crecimiento de la persona y de toda la comunidad, corroborando lo anterior en la conformación de la Asociación “Construyendo futuro”

A través de la motivación, del reconocimiento del trabajo en equipo, el haber definido cuales son los tipos de liderazgo dentro de la comunidad, han hecho que se generen algunos procesos de autogestión en la comunidad del barrio Modelia y se mantengan y permitan formas adecuadas de solucionar las dificultades de la comunidad en general, aunque como todo proceso este debe irse evaluando y mejorando constantemente, realizando el acompañamiento por parte de los agentes socializadores de cambio, específicamente del psicólogo social.

Los habitantes de la comunidad comparten sus vivencias, necesidades básicas y fundamentales, lo que genera en los miembros de la comunidad procesos de cambio, siendo importante resaltar que hay un potencial por desarrollar en cuanto a liderazgo se refiere y puede llegar a generar mayores procesos de autogestión en pro de la calidad de vida comunitaria.

## RECOMENDACIONES

Sería de gran importancia un trabajo interdisciplinario entre profesionales de la salud y ciencias sociales quienes con su formación contribuyan a estructurar actividades para la autogestión, promoviendo los valores culturales de la región y potencilizando el desarrollo de sus habilidades sociales y psicomotrices; de igual manera diseñar programas de trabajo integral que atienda las satisfacción de las necesidades de este grupo específico, en apoyo con la Alcaldía Municipal.

Es recomendable propiciar la formación de una red de centros de investigación y capacitación que mantengan entre sí una estrecha relación, a fin de retroalimentarse permanentemente en la construcción de un nuevo paradigma de desarrollo entre las comunidades que conforman la ciudad de Ibagué, que apunte al desarrollo comunitario y al cambio y movilidad social necesario en este tipo de población vulnerable.

Se debe propiciar la formación de líderes de cada uno de los segmentos de la población que lleven a mostrar interés, amor hacía la labor, adecuado manejo en las relaciones interpersonales, y compromiso de trabajo en equipo de tal manera que sea modelo para su grupo de referencia.

Generar espacios de formación y capacitación de líderes comunitarios, ya sea por comunas, en la que se les permita aprender o retroalimentarse de las experiencias de otros.

## REFERENCIAS

Aguirre D. E, (1997), Enfoques Teóricos Contemporáneos en Psicología” Santa Fé de Bogotá.

Arias Ramírez J, (1992), Desarrollo y cambio social, Santa Fé de Bogota: Impresos Colombia.

Koontz, H., Weihrich, H. (1999), Administración, una perspectiva global. México: Edición. Editorial Mc Graw Hill.,

Maslow, A. (1987). Motivación y Personalidad, New York, 3ra. Edición

Moreno J. M. (2001). Psicología de la marginación social. Archidona Málaga: Ediciones Aljibe.

Solana, R. F. (1993). Administración de Organizaciones. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.

Stoner, J. y @ol.(1996). Administración. México: Editorial Pearson

Velásquez M. H. (2.000). Organizaciones comunitarias. Santa Fe de Bogota: UNAD.

Wright, E.(1994) Clases. Madrid. Siglo XXI

Sitios Internet

[webmaster@geo.net.co](mailto:webmaster@geo.net.co)

# APENDICES

Apéndice 1. Ficha de observación

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_ FUENTE: FICHA DE  
OBSERVACION  
CONTENIDO

TEMAS

Entorno vital

Entorno comunitario

Liderazgo

Trabajo en equipo

Motivación intrínseca y extrínseca

Necesidades fundamentales

Valores

Receptividad

Responsabilidad

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Apéndice 2. Diario de campo

DIARIO DE CAMPO

Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

Tipo de reunión \_\_\_\_\_

TEMAS	ACTIVIDADES	OPINIONES	INTERVENCION
TRATADOS	Y DESARROLLADAS		
OBSERVADOS			

OBSERVACIONES GENERALES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Apéndice 3. Entrevista

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD DEL BARRIO  
MODELIA

Objetivo: Indagar sobre los conceptos de motivación, liderazgo, autogestión que tienen los habitantes del barrio Modelia

Nombres y apellidos \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

1. Hace cuanto vive en este barrio \_\_\_\_\_

2. Cómo esta conformada su familia \_\_\_\_\_

3. En el ámbito personal que cambios le gustaría realizar

En el próximo año \_\_\_\_\_

En los próximos cinco años \_\_\_\_\_

4. Qué es para usted la motivación \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Qué importancia tiene la motivación en los siguientes aspectos

Personal \_\_\_\_\_

Familiar \_\_\_\_\_

Comunitario \_\_\_\_\_

6. Qué expectativas o intereses tiene con respecto al barrio \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Qué es lo que más le gusta del barrio \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. Qué es lo que no le gusta del barrio \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Qué opina usted de la situación actual del país \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Qué opinión le merece a usted las personas que colaboran con el desarrollo del barrio

---

---

12. Cómo se expresa o actúa ante una discusión o pelea entre vecino \_\_\_\_\_

---

---

13. A quién acuden las personas del barrio cuando tienen problemas \_\_\_\_\_

---

---

14. Qué actividades comparte con sus vecinos \_\_\_\_\_

---

---

15. Está usted satisfecho con los vecinos de su barrio \_\_\_\_\_

---

---

16. Acepta usted las sugerencias de los líderes del barrio \_\_\_\_\_

---

---

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Apéndice 4. Modelo de talleres de sensibilización

### Taller

Tema: Diferenciamos grupo de trabajo Grupo y trabajo en Equipo.

Objetivos

General

Potenciar la importancia de trabajar en equipo.

Específicos

Conocer la capacidad para agruparse.

Determinar las diferencias que presenta cada pequeño grupo

Analizar los mecanismos utilizados por cada uno.

Determinar el grado de aceptación, solidaridad y tolerancia que los integrantes muestran durante el desarrollo de la actividad

Identificar las fortalezas y las debilidades de los integrantes.

#### Desarrollo de la Actividad



El gran grupo se divide en dos subgrupos

Una Botella, llena de agua, con el cuello bien corto, se coloca en el centro del sitio donde estemos desarrollando la actividad.

Con sillas se rodea la botella, formando un cerco.

Tiras de lana o pita, que en el centro formen un aro, debe tener el número de tiras, igual al número de participantes.

El gran grupo se divide en dos subgrupos.

Cada subgrupo debe trabajar en equipo para lograr en el menor tiempo posible sacar la botella del cerco.

La duración de este ejercicio es de 15 minutos para cada subgrupo.

Al final y por espacio de 10 min. En cada subgrupo, se genera reflexión, planteando:

- Quién era el líder?
- Qué puntos tuvieron a su favor?
- Por qué ganaron?
- Por qué perdieron?
- Qué se podría mejorar?
- Qué conocen por trabajo en grupo
- Y qué es trabajo en equipo.

A partir de esa reflexión, se socializan los conceptos de cada subgrupo, después se les habla del TRABAJO EN EQUIPO desarrollado a partir de los subgrupos conformados, como se logra la coordinación de los integrantes, en que momento aparece se necesita un líder, la importancia que tiene la interacción en el trabajo, fortalezas y debilidades que se pueden determinar en un equipo.

## Taller

Tema: Trabajo en Equipo.

### Objetivos

#### General:

**Potenciar la importancia del Trabajar en Equipo.**

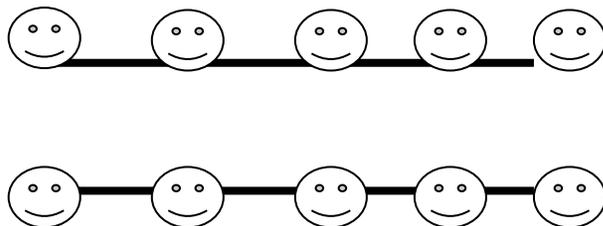
Específicos:

- Determinar el nivel de conocimiento acerca del tema.
- Precisar el significado de Trabajo en Equipo.
- Identificar la importancia de esta unión.
- Comparar las actividades desarrolladas a nivel individual, con las realizadas en Equipo.

Desarrollo de la Actividad

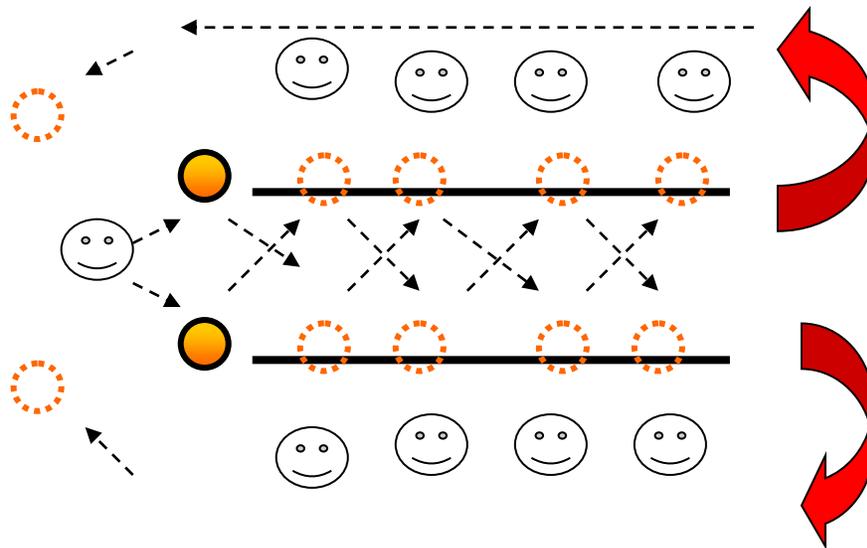
El grupo hace dos filas, quedando los participantes frente a frente.

Se utilizan 10 pelotas de tenis.



Materiales





Se entregan inicialmente 2 pelotas, luego de una en una se van entregando, hasta llegar a las 10.

Inicia al mismo tiempo la persona que está encabezando cada fila, se va pasando la pelota en zig-zag, es decir cruzándola en cada en cada tiro, sin repetir persona, ni dejarla caer, esta debe volver al comienzo, en el menor tiempo posible.

Quién era el líder?

Qué puntos tuvieron a su favor o en contra?

Por qué gastaron tanto tiempo en organizarse?

Qué se podría mejorar.

Hubo organización y consenso?

Se notó la necesidad de hacer equipo para llegar a la meta?

Qué diferencia encontraron entre las dos actividades?

A partir de estas reflexiones se entra a hablar de la conformación del gran grupo en un gran equipo, de cómo y porque los integrantes de cada fila necesitaron organizarse para que la actividad se desarrollara de manera fácil y eficaz, ya teniendo claro estos conceptos se hablo concretamente del trabajo en equipo, como se logra y la importancia que tiene.

## Taller

Tema:: Solución de Problemas.

Objetivos

General:

Potenciar la importancia del Trabajar en Equipo.

Específicos:

Determinar el nivel de entendimiento entre los integrantes del grupo.

Precisar la habilidad para liderar el trabajo en equipo.

Identificar la importancia de los roles, que aparecen durante la actividad.

Verificar el desempeño de todos y cada uno de los integrantes del grupo.

Desarrollo de la Actividad

Los participantes se dividen en grupos pequeños, teniendo en cuenta la familiaridad de algunos, para que queden con otros compañeros con los que no han compartido. (La división debe ser de 3 a 4 integrantes, únicamente).

El diagrama que a continuación se presenta es de una cárcel en la cual ocurre que el prisionero “X” se enloquece y mata a todos los otros prisioneros que se encuentran recluidos en cada una de las celdas, hasta llegar a “Y”.

Condiciones:

1. Salga de X y termine en Y
2. Solo derribo muros internos.
3. Mata de inmediato.
4. Deja a cada prisionero en su celda.
5. Nunca regreso por celda con cadáver.

Se dan 15 min. Para el desarrollo de la misma.

Y por espacio de 15 min. Más se genera reflexión, planteando:

- Quién lidero el proceso?
- Qué puntos tuvieron a su favor?
- Lograr terminar la actividad?
- Por qué ganaron?
- Por qué perdieron?
- Qué se podría mejorar?
- Qué concepto tienen de trabajo en equipo.

A partir de esa reflexión, se entra a hablar del Trabajo En Equipo, desarrollado a partir de los subgrupos conformados, como se logra y la importancia que tiene en la solución de problemas.

Se tiene lista la actividad escrita en una hoja, así:

### **HOJA DE TRABAJO**

Ejercicio: **“La información disponible debe ser utilizada aún cuando parezca inadecuada.**

El diagrama que a continuación se presenta es de una cárcel en la cual ocurre que el prisionero “X” se enloquece y mata a todos los otros prisioneros que se encuentran recluidos en cada una de las celdas, hasta llegar a “Y”.

- Condiciones:**
1. Salga de X y termine en Y.
  2. Solo derribo muros internos.
  3. Mata de inmediato.
  4. Deja a cada prisionero en su celda.
  5. Nunca regreso por celda con cadáver.

 X			
			Y

## **Taller**

**Tema: “Abriendo Caminos Para Mis Proyectos”**

“..Tengo miedo de realizar mi sueño y después no tener más motivos para continuar vivo...?”

Quiénes participarán?

Un grupo de 20 persona.

Qué pretende este Taller?

Identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que facilitan o impiden el logro de las metas personales.

Reflexionar respecto a las motivaciones intrínsecas o extrínsecas que dirigen el comportamiento en el logro de las metas.

Brindar un espacio para que cada participante elabore un preámbulo de su proyecto de vida a través del establecimiento de un acto de compromiso.

Qué es lo que se va a Hacer?

A cada persona se le hace entrega de una papeleta con una palabra impresa (animal, fruta, color etc.) Una misma palabra la recibirán 2 personas de tal forma que cada una buscará a su pareja, es decir a la persona que tiene la misma palabra. En parejas comparten los datos que ellas consideren relevantes para una presentación ante el grupo y después de unos minutos cada persona presenta a su pareja de ejercicio (tiempo 15 minutos).

**Mi Proyección**

Las personas se ubican en posición cómoda, con los ojos cerrados y los facilitadores dan la instrucción de imaginarse 5 años más tarde. Se induce a que realicen una proyección de su vida personal de pareja, familiar, académica, profesional, social y espiritual. (Tiempo 20 minutos). Finalizando el ejercicio se les indica que escriban una carta a un ser querido a quien no han visto en mucho tiempo, ubicándose en la fecha visualizada ,

donde les cuenten que ha sido de su vida en esos momentos (tiempo 15 minutos). Se da espacio para que los participantes que así la deseen, compartan su carta con el grupo, y luego se realiza la plenaria donde cada persona indica si considera qué es factible la realización de estos planes, o si consideran que es más un sueño inalcanzable (tiempo 20 minutos).

#### D.O.F.A. Individual

Se hace una breve explicación del manejo de la D.O.F.A. (Tiempo 5 minutos), y luego cada participante recibe cuatro diferentes hojas que le permiten identificar los cuatro componentes (Tiempo 20 minutos). Se establece la sumatoria de las respuestas positivas encontradas en cada una y luego se suma los números de oportunidades con el número de fortalezas, (lo cual da un total) y se suman el número de debilidades con el número de amenazas (Lo cual da un segundo total). Si en los resultados obtenidos, la combinación de fortalezas y oportunidades es mayor que las debilidades y amenazas, se puede afirmar que la persona está en un proceso de evolución; si sucede que la combinación de amenazas y debilidades es igual a la de las fortalezas y oportunidades, la persona estaría en un nivel de estancamiento; y si por el contrario, la combinación de las debilidades y las amenazas es más fuerte que la de fortalezas y oportunidades, la persona estaría en un estado de involución. (Tiempo 40 minutos)

Tu Tienes Debilidades.

Hoja 1:

Todo lo que tienes dentro de ti que impide tu crecimiento, incluyendo las aptitudes que todavía nos ha desarrollado.

Puede Ser:

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Problemas de salud no superados		
Problemas emocionales o psicológicos no resueltos		
Insuficientes conocimientos o experiencia		
Mal humor		
Rencores acumulados		
Temor e inseguridad en si mismo		
Ausencia de compromiso		

Otras Como \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tu Tienes Oportunidades.

Hoja 2:

Todo lo que existe en tu entorno que facilita que crezcas y te desarrolles

Puede Ser:

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Tu Trabajo o Estudio		
Tu Pareja		
Tu Familia		
Tus Amistades y Grupos Sociales		
El Tiempo Compartido con tus Amigos		
Tu Capacitación		
La Recreación y El Deporte		

Otras como \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tu Tienes Fortalezas.

Hoja 3:

Todo lo que tienes dentro de ti que facilita que crezcas y te desarrolles.

Puede Ser:

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Tu Inteligencia		
Tus Experiencias y Conocimientos		
Tus Sentimientos y Afectos		
Tu Creatividad		
Tu Responsabilidad y Voluntad De Cambio		
Tu Autoimagen		
Tu Vigor y Estado Físico		

Otras como \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tu Tienes Amenazas

Hoja 4:

Todo lo que existe en tu entorno, que podría impedir o poner en peligro tu crecimiento

y tu desarrollo puede ser.

Puede Ser:

	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Inseguridad o Violencia Social		
Relaciones Familiares Conflictivas		
Relaciones Sociales Autodestructivas o Estancadas		
Exceso de Competitividad		
Relación de Pareja Problemática		
El Chisme		
Falta de Recursos Materiales o Económicos		

Otras como \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Taller

Tema: “Cuando tomar partido se hace necesario”

Objetivos:

Invitar a la reflexión sobre la necesidad de definir postura de pensamiento y actitud frente a las personas, las instituciones y las cosas.

Reflexionar sobre las convicciones personales y la lealtad a las mismas.

Descripción:

A través de la lectura del texto “Una Historia” de Anthony de Mello, propiciar un espacio para indicar la necesidad de tener convicciones firmes y a su vez defenderlas. Se trata de una historia en la que se concluye que quien se decide por conveniencia, al final es rechazado y relegado

Procedimiento:

1. Entregar a cada participante el texto: “Una Historia”
2. Una vez leído cada persona responderá y desarrollara el ejercicio según le indique:
  - ¿Cual es titulo del cuento?
  - ¿Cómo te pareció?
  - Desarrolla la sinopsis de la historia
3. Responder individualmente
  - ¿Que opinión te merece la actitud de los murciélagos?
  - ¿Te has visto involucrado en una situación similar a la de los murciélagos en la historia?
4. Discutir.
  - En el caso de la historia ¿Se justifica la actitud de tomar partido, a pesar que todo apuntara a ganar, ¿Por que?
  - Cuando se defienden las convicciones religiosas, ¿Se justifica el enfrentamiento? ¿Por que?

5. En grupos discutir las diferentes posiciones
6. Conclusiones

### “Una Historia”

Cuenta los conocedores de toda verdad y rabón que por allá en el inicio de la vida y cuando nuestros hermanos los animales nos precedieron en el habito de la tierra, hubo una disputa muy grande entre ellos, por motivos que no pudieron ser relevados. Lo que si se supo es que se dividieron en dos grupos los que pertenecían al aire y los que pertenecían a la tierra. La guerra sería entonces entre los animales voladores y los terrestres. Los murciélagos que por todos es sabido, poseen maravillas, nadie sabe como lograron como moverse en los dos escenarios (aire y tierra); no sabían a que bando aliarse, tenían miedo de tomar partido ambos grupos los presionaban a unirse a alguno.

Organizase un conciliábulo entre estos animales, los de mayor jerarquía opinaban que deberían ubicarse en uno u otro bando; no hubo de faltar quién les dijera que no, que se mantuvieran al margen, que no se unieran a nadie, para así mantener la amistad del que resultase victorioso. He ahí que esta idea resultó aplaudida, tanto que quién la propuso fue nombrado jefe y empezó el combate. Las tropas de los voladores salieron en desbandada, otro los terrestres: ataques y contra ataques: muertos aquí y allá.

¡Oh, gran sorpresa! Los murciélagos recibían disparos de ambas partes: voladores y terrestres y hubo más mortandad en ellos que en todos los animales de la contienda.

Cuando llegó el armisticio y se fumó la pipa de la paz los murciélagos fueron juzgados con los calificativos más severos, se les tildó de traidores, por parte de ambos grupos y ninguno los quería en sus tiendas. Fueron condenados al encierro y a la oscuridad, es debido a esto que habitan en las cavernas rodeados de sombras, en el más angustioso ostracismo.

Pistas para la reflexión:

La actitud acomodaticia y apática frente a los principios, pensamientos o convicciones, hacen carrera a posiciones, antaño, extremas.

No es sano ni el fundamentalismo extremista, ni la apatía que nos sitúa en el vacío y en el anonimato impersonal.

Los murciélagos son los típicos acomodados, que por conveniencia desean ubicarse con el que mejor este evitando al máximo, comprometerse. Es que tomar partido por algo o alguien demanda sacrificio, aportes y lucha. Se crean enemigos cuando se defiende una causa, un pensamiento, una institución o a una religión, pero se gana identidad respeto y autonomía.

Se puede tener identidad, convicción y lealtad frente a las propias ideas, frente a las personas y frente a las instituciones; sin embargo no deben generarse enfrentamientos ni odios.

Ser transparente, claro y auténtico genera tal respeto que compromete la amistad y la confianza de los demás, sólo aquellos que se enamoran de lo que hacen o de lo que piensan salen adelante, encuentran respaldo y credibilidad

La historia se asemeja a la del desayuno con huevos y jamón, en el que la gallina se involucra, pero el cerdo es el que realmente se compromete.

## **Taller**

### **Tema: Motivación individual**

Antes de comenzar el Taller, los facilitadores esconderán un regalo (chocolatina u otro detalle) en alguna parte del salón de difícil acceso. Al iniciar este ejercicio todos los participantes deben estar de pie, y se les dice que “supongan” que existe un regalo escondido en un lugar del salón, el cual deben buscar, después de unos momentos de iniciada la búsqueda se les indica que verdaderamente existe este regalo, que está muy bien escondido y que quien lo encuentre se puede quedar con él, se permite que las personas busque durante unos 10 minutos. Finalizando el ejercicio se hace reflexión entorno a:

Los intereses personales que motivaron la búsqueda del objeto, bien sea por reto y compromiso personal o por alcanzar la recompensa externa o el reconocimiento social.

Las diferentes actitudes que se toman frente a las oportunidades: Entrega, apatía, sabotaje, incredulidad, etc., se revisan y se discuten aquellas que se observaron en el grupo.

La diferencia en su reacción cuando supone que pueda hallar algo, y cuando tiene la certeza de hallarlo, y las implicaciones que esto tiene en nuestra vida. (Tiempo 15 minutos).

Actividad: Yo Siempre he Querido hacer...

Se le entrega a cada participante una hoja de color vivo, y se les indica que se ubiquen en un lugar que para ellos sea cómodo (preferiblemente fuera del salón). En esta hoja cada uno debe registrar una lista de cosas que siempre ha querido hacer y los motivos por los cuales no las han realizado. Al cabo de 10 minutos los participantes regresan al salón y se les motiva que resalten las tres cosas que ellos consideren más viables para realizarlas en un futuro cercano, y luego se les indica que deben tomar un pliego (papel periódico o cartulina), para realizar un collage que represente las 3 actividades elegidas. En el centro del salón se habrá ubicado previamente el material necesario para la actividad. (Tiempo 30 minutos).

Finalizado el ejercicio cada persona pega su trabajo en una de las paredes del

salón y uno a uno lo van comentando al grupo general. (Tiempo 45 minutos). Una vez expuestos todos los trabajos, se brinda un espacio para que los asistentes comenten su experiencia y sus sentimientos en torno a la actividad (Tiempo 10 minutos).

#### Cierre y Evaluación del Taller

Se realizan a manera general una exposición teórica del proyecto de planeación de vida y lo que ello implica en nuestra vida personal, académica, familiar, social; para esta exposición es necesario clarificar los conceptos de objetivos, metas y estrategias. (Tiempo 15 minutos).

Posteriormente a cada participante se le entrega el formato de acta de compromiso para ser diligenciado individualmente. Para tal fin los participantes deben elegir 3 áreas en las cuales desean trabajar, para cada una debe establecer el objetivo y dos metas, cada una con sus respectivas estrategias, y determinar una fecha de cumplimiento (Tiempo 30 minutos). Al finalizar, las personas que deseen socializar el contenido de su acta podrán hacerlo, y se indica al grupo general que este es un compromiso individual que deben revisar periódicamente. (tiempo 15 minutos). Se termina con la evaluación de taller.

