

Incidencia del liderazgo y el trabajo en equipo en los miembros del Grupo Juvenil Fe Colectiva

Ana Milena Mosquera Mera

Samara Banguero Balanta

Isabella Reyes Porra

Trabajo de grado para optar el título de trabajadora social

Asesora

Mag. Beatriz Eugenia Prado



Institución Universitaria Antonio José Camacho

Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

2023

Dedicatoria

A

Los integrantes del Grupo Juvenil Fe Colectiva porque fueron nuestra inspiración en la realización de nuestro tema de tesis.

La docente asesora del trabajo, quien con sus recomendaciones nos permitió avanzar en la construcción del texto.

Nuestros profesores, quienes con su trabajo nos pusieron en el camino de nuestra profesión.

Al docente Carlos Alberto Sarria, un puntal en nuestro camino al éxito y a la vida profesional.

Agradecimientos

A

Dios, por habernos dado sabiduría para seguir con nuestros estudios profesionales y por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidades.

Nuestros padres, Ana Milena Balanta, Eliover Jose Banguero; Luz Dary Mera Mancilla, Jorge Enrique Mosquera Abonia; Eucaris Porras y Rubén Darío Reyes que siempre estuvieron allí supliendo las necesidades y dando el ánimo y apoyo para seguir adelante.

Al Grupo Juvenil Fe Colectiva, porque sin ellos no hubiese sido posible nuestro proceso.

Contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1. Planteamiento del problema	12
1.1. Antecedentes	15
1.2. 1.2. Justificación.....	19
1.3. 1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo General.....	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	22
2. Marco de referencia	23
2.1. Marco teórico	23
2.1.1. Liderazgo	23
2.1.2. Juventud:	29
2.1.3. Grupos juveniles	31
2.1.4. Trabajo en equipo.....	34
2.2. Marco contextual.....	36
2.3. Marco Legal	40
3. Diseño metodológico	42
3.1. 3.1. Enfoque	42

3.2.	3.2. Tipo de investigación	42
3.3.	Diseño.....	43
3.4.	Método	43
3.5.	Población y Muestra.....	44
3.6.	Técnicas de recolección de información	44
3.7.	Consideraciones éticas	45
4.	Resultados	46
4.1.	Aspectos sociodemográficos de los jóvenes del Grupo Fe Colectiva.....	46
4.2.	Respuesta objetivo uno:	43
4.3.	Respuesta objetivo dos:.....	52
4.4.	Respuesta objetivo tres:.....	56
5.	Conclusiones.....	63
6.	Recomendaciones	65
	Referentes bibliográficos	66
	Anexos	73

Lista de anexos

Anexo 1. Formato de entrevista	73
Anexo 2. Consentimiento informado	74
Anexo 3. Respuestas de los 6 jóvenes entrevistados.....	75

Índice de Tablas

Tabla 1 *Necesidades Básicas Insatisfechas municipio de Padilla, Cauca sobre Censo 2018*
 39

Tabla 2 *Condiciones del equipo de trabajo en correlación con los hallazgos* 54

Tabla 3 *Actitudes de las personas líderes* 55

Tabla 4 *Habilidades sociales a desarrollar en jóvenes del Grupo Juvenil Fe Colectiva* 58

Tabla 5 *Primera actividad. Me identifico con objetos* 59

Tabla 6 *Segunda actividad. El teléfono mudo* 60

Tabla 7 *Tercera actividad. Pruebo mi firmeza* 61

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la incidencia del liderazgo organizacional en el trabajo en equipo para la identificación y resolución de problemas juveniles en el Grupo Juvenil Fe Colectiva de Padilla, Cauca en el año 2022, mediante el estudio de las características del liderazgo organizacional el trabajo en equipo juvenil y los aspectos que promueven dichos elementos. Con una metodología con enfoque cualitativo y de tipo descriptiva – interpretativa, por medio de una entrevista semiestructurada se logró identificar características actuales del grupo que utilizan para realizar las acciones que los pueden llevar a los objetivos que se plantean, al igual que las condiciones ideales de un grupo juvenil con un enfoque en el trabajo comunitario. Como resultado se determinaron las falencias del grupo que se enmarcan principalmente en la falta de liderazgo, el cual se identificó como el organizacional, se requiere fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación asertiva para llevar a cabo un trabajo con la comunidad y con ello poder comprender las necesidades y problemáticas sociales. Como conclusión, se indica que se requiere del apoyo psicosocial para fortalecer los conocimientos sociales y por medio de estrategias de formación lúdica fortalecer desde el aspecto social el liderazgo organizacional y el trabajo equipo juvenil. Como recomendación, se indica que se implemente la propuesta metodológica diseñada.

Palabras clave: Liderazgo, trabajo en equipo, grupo juvenil, juventud, formación.

Abstract

The objective of this research was to analyze the incidence of organizational leadership in teamwork for the identification and resolution of youth problems in the collective faith youth group of Padilla, Cauca in the year 2022, through the study of the characteristics of organizational leadership and youth teamwork and the aspects that promote these elements. With a qualitative and descriptive-interpretative methodology, through a semi-structured interview, it was possible to identify current characteristics of the group that are used to carry out the actions that can lead them to the objectives that are set, as well as the ideal conditions of a youth group with a focus on community work. As a result, the group's shortcomings were determined, which are framed mainly in the lack of leadership, which was identified as the organizational one, it is required to strengthen teamwork and assertive communication to carry out a work with the community and thus to understand the needs and social problems. As a conclusion, it is indicated that psychosocial support is required to strengthen social knowledge and through recreational training strategies to strengthen organizational leadership and youth teamwork from the social aspect. As a recommendation, it is indicated that the designed methodological proposal be implemented.

Keywords: Leadership, teamwork, group, youth, training.

Introducción

Los y las jóvenes pueden agruparse por diferentes razones, entre las que se encuentra el lograr un objetivo en colectivo relacionado con aspectos deportivos, musicales, recreativos, de estudio o de trabajo. Al tratarse de grupos juveniles, sus liderazgos deben tener en cuenta los factores como: situaciones de intereses individuales, las relaciones familiares, las experiencias sociales, la ideología, las necesidades, las actitudes, los sentimientos y emociones que por naturaleza expresan los jóvenes desde cada una de sus realidades, los influjos que los alimentan al igual que sus realidades. (Baldoni, 2003). Estos factores permiten que se tenga una libre voluntad y acorde a sus valores, motivaciones y deseos, de realizar acciones, actividades y cumplir roles dentro del grupo.

Cuando se habla de trabajo en equipo o de grupos de personas que se reúnen para realizar una labor específica o que quieren promover un propósito que conlleve al beneficio individual y colectivo, es posible encontrar situaciones de desorden, desmotivación de algunas personas, esfuerzos adicionales de muy pocos y deserción de otros como consecuencia. (Toro, 2015). Las causas pueden ser muchas, entre ellas, la falta de tener en cuenta los objetivos personales, la comunicación clara de las situaciones y posibles decisiones, al igual que las opiniones de los integrantes sobre dichas decisiones. (Torras, 2002).

El objetivo de este trabajo de grado es conocer la incidencia que tienen el liderazgo y el trabajo en equipo en los miembros del grupo Juvenil Fe Colectiva del municipio del Padilla – Cauca, que se conformó por jóvenes interesados en aportar en el mejoramiento de la calidad de vida de sus iguales por medio de estrategias metodológicas que promuevan la identidad, la superación personal y otros aspectos que son importantes para la vida de la juventud en un contexto donde se viven diferentes problemáticas juveniles y que no cuentan con el apoyo adecuado y constante para superar las diferentes situaciones.

La importancia de los resultados obtenidos en el proceso de investigación, permitieron que se aportara al grupo elementos de desarrollo humano individual y grupal superar falencias en procesos que se están creando en el grupo juvenil y potenciar las habilidades, relaciones y trabajo en equipo para mejorar su convivencia, participación e incidencia y con ello obtener elementos para el mejoramiento de su la calidad de vida. Todo esto se logró por medio de la implementación de técnicas como, charlas informales, conversatorios y aplicación de estrategias para el fortalecimiento de habilidades para la vida.

El documento está distribuido en 5 capítulos de la siguiente manera: En el capítulo 1, se aborda lo referente al planteamiento de problema, formulación del problema, antecedentes, justificación y objetivos. El segundo capítulo, tiene como parte constitutiva aspectos teóricos, subdividiéndose en marco teórico, marco conceptual, marco normativo. El tercer capítulo se encuentra enmarcado en diseños metodológicos, enfoque, métodos, técnica y muestra. En el cuarto capítulo se hace referencia a los resultados y en el quinto capítulo donde se articulan las recomendaciones y conclusiones.

1. Planteamiento del problema

El liderazgo es un tema de gran interés para personas, asociaciones, empresas pequeñas y grandes, grupos y demás agremiaciones que requieran sacar adelante un propósito común, en tanto si esto se logra, se beneficia de forma significativa a quienes conforman dicha agremiación y la sociedad en donde tienen injerencia. La implementación de estrategias grupales ha mostrado su relevancia en tanto aporta a la construcción social y a el mejoramiento de la calidad de vida los miembros de los grupos, las personas cercanas a ellos y sus comunidades.

Para el ámbito a estudiar se requiere ahondar en el liderazgo organizacional, el cual puede llegar a abarcar la oportunidad de que todas y todos los integrantes del grupo juvenil aprendan el concepto y practiquen el liderazgo como trabajo conjunto y en equipo para lograr los objetivos planteados.

Desde mediados del siglo XIX, se vienen construyendo conceptos de liderazgo personal y organizativo al igual que del trabajo en equipo, desde disciplinas, como la psicología, la sociología entre otras, que se dirigen principalmente hacia empresas que quieren llegar con un producto y/o servicio a la comunidad y este debe ir impulsado desde la entidad productora con fuerza, poder y determinación, para lo cual se requiere de personas con emoción, toma de decisiones claras, innovación y diferentes estrategias que motiven a aquellas personas que van a brindar esos productos y servicios, para lograr con ello niveles de satisfacción no solo en ventas, sino también en producción. (Willman y Velasco, 2011).

En los grupos juveniles actuales, es necesario que exista un liderazgo afín a los objetivos grupales, que promueva la motivación de los miembros del grupo, que proponga los pasos a seguir para lograr los objetivos trazados y, sobre todo, que mantenga la proyección de futuro, la innovación y la participación activo.

Es así como se encuentra que los liderazgos en los grupos juveniles en muchas ocasiones pueden tener como influencia la motivación hacia el mejoramiento de las condiciones grupales y de vida de los miembros del grupo, los líderes que aunque tienen el conocimiento de las problemáticas que los aquejan, no cuentan necesariamente con la conceptualización de liderazgo organizativo, por la poca formación en este aspecto, teniendo limitantes en el ejercicio del coordinación y debilitando la estructura grupal por la falta de estrategias y reglas claras para el desarrollo del grupo.

Es entonces cuando se presentan esquemas de prácticas no efectivas de liderazgo, ya que sin una guía efectiva, no es posible consolidar un trabajo donde la organización, las estrategias, la innovación, el uso de las nuevas tecnologías, los valores que se requieren conocer y practicar, al igual que las motivaciones e impulso del grupo, se ven abocados a divagar y escucharse uno al otro y terminar en discusiones, inconformidades, abandono de la oportunidad de participar y en muchas ocasiones, la deserción definitiva del grupo.

La ausencia de liderazgo se ve influenciada en gran medida por la falta de acceso a formación por parte de los líderes grupales, la carencia de apoyo y soporte de los entes gubernamentales y no gubernamentales, que pueda contribuir al fortalecimiento del liderazgo y del grupo. Situación a que su vez incide en el trabajo grupal y en el aporte a una mejoría de las problemáticas sociales que el grupo pretenden afectar de manera positiva.

En grupos juveniles se han encontrado que la comunicación, la empatía, el liderazgo y la definición de estrategias que guíen al grupo en labores y actividades para obtener resultados, son de bajo nivel, llegando a un punto de desmotivación y baja asistencia de jóvenes en dichos grupos (Méndez y Naranjo, 2016).

Para el caso de este trabajo de investigación, se plantea indagar el Grupo Juvenil Fe Colectiva, grupo de origen social que se conformó en el municipio de Padilla en el Departamento del Cauca por jóvenes (hombres y mujeres) que consideran importante realizar acciones con enfoque social para afrontar los problemas de pandillismo, drogadicción, psicosociales relacionados con violencias intrafamiliares, orientación en el diseño de su proyecto de vida, entre otros. De este grupo hace parte una de las investigadoras de este trabajo, por lo que se hizo preciso realizar un estudio más profundo apoyadas en la academia para fundamentar el conocimiento y estrategias que luego se brindarán como parte de la práctica y experiencia profesional.

Al realizarse un acercamiento inicial al grupo, el entusiasmo llegó a ser suficiente para dar paso a las primeras actividades de charlas motivacionales, y acompañamientos en temas diversos mediante talleres a jóvenes que se convocan por medio del voz a voz. Sin embargo, al llevar algunos encuentros, se identificaron problemas como consecuencia de la falta de organización al interior del grupo, que denotaban falta de compromiso individual y colectivo; además de dificultades en la comunicación grupal, lo cual no favorecía el seguir promoviendo de la mejor manera las actividades y llevando a cabo acciones que integraran solo a algunos de los involucrados para “hacer lo que se pudiera” y no dejar perder del todo el interés del grupo y se dé solución a conflictos generados por la ausencia de principios y valores organizacionales.

Otro de los elementos encontrados fue la falta de liderazgo y el trabajo en equipo, lo cual incide sobre los logros y metas grupales y la habilidad social que desarrollen los miembros, así mismo, se encontraron dificultades en lo relacionado con la toma de decisiones, el afrontar las diferencias con el grupo o con algún miembro de éste, el cumplimiento de actividades relacionadas con los objetivos grupales en torno al apoyo social a los miembros del grupo o la comunidad elementos que pudiesen ser causa para que se desintegre el grupo o se ralenticen próximas

propuestas ya que se incide en la carencia de confianza al no evidenciarse oportunidades del alcance de los objetivos grupales y la mejora de problemáticas sociales, que el grupo ha establecido en sus objetivos como aspectos sobre los cuales va a influir de manera positiva.

De acuerdo con todo lo anterior, se formula la siguiente pregunta:

¿Cómo puede incidir el liderazgo organizacional en el trabajo en equipo para la identificación y resolución de problemas juveniles en el Grupo Juvenil Fe Colectiva de Padilla, Cauca en el año 2022?

1.1. Antecedentes

Respecto el tema de investigación el liderazgo y el trabajo en equipo se encuentran referencias de diversos autores, sin embargo, como parte de los antecedentes del estudio se tienen en cuenta aquellos que han abordado la temática por medio de un ejercicio investigativo en torno al tema que incumbe a la investigación.

Aguirre y Pizarro (2014), en su texto: “La comunicación como competencia para ejercer un liderazgo juvenil efectivo”, que tuvo como objetivo dar a conocer las características que deben tener un grupo de jóvenes universitarios de la región de Coquimbo en Chile, para ser líderes en el siglo XXI. Los autores se basan en tres variables de estudio: la comunicación interpersonal, el liderazgo en sus diferentes estilos y el contexto social en una sociedad globalizada. Como resultados obtuvieron que es necesario contar con características como la responsabilidad, el carisma, la credibilidad, habilidades comunicativas y la capacidad de innovación.

En este aspecto, se abordan características tales como la comunicación interpersonal, el liderazgo y los diferentes tipos y estilos, la conectividad con una sociedad que está influenciada por factores como la tecnología, la competitividad y el consumismo, que los jóvenes deben comprender para saber cómo abordarlos dentro del ejercicio de liderazgo y lograr avanzar en los

resultados esperados como personas y como equipo. Dichas características son propias de la generalidad los grupos juveniles en el mundo, donde en la actualidad grupos de jóvenes desean aportar al mejoramiento de la calidad de vida de otros como ellos que no tiene la forma de defender sus derechos, buscar ayuda profesional, participar en actividades lúdicas y culturales, contar con formación para realizar emprendimientos juveniles, etc., como parte del desarrollo de los pueblos.

En su artículo, García y Del Hoyo (2013), tuvo como propósito “identificar las percepciones, actitudes y comportamientos asociados a la participación en redes sociales por parte de los jóvenes”. El estudio se enmarca en la presencia positiva de las redes sociales en la vida de los jóvenes y como son esta parte de las movilizaciones juveniles. Para ello, resulta imprescindible conocer más en profundidad en primer lugar, las funciones que las redes sociales desempeñan en sus relaciones sociales diarias, las cuales según los investigadores son: la participación online en política o cívica, la cultura o de ocio y de amistad o relaciones sociales, siendo su uso la satisfacción de necesidades personales como diversión, comunicación, educación, etc., y, en segundo lugar, las variables que inciden en la participación social, cívica de los jóvenes y en las posibilidades de movilización y cambio propiciados por las propias redes, tales como la reafirmación de conductas y la animación para que otros y otras participen en temas de orden social y, políticos de su contexto local principalmente.

Este artículo es pertinente para la investigación ya que aborda los temas de las redes sociales y su potencialidad que en todo ámbito están disponibles para desarrollarse como herramienta de aplicación en la formación, comunicación, planeación, convocatoria y motivación de las y los jóvenes al igual que la influencia que éstas tienen en su comportamiento para realizar acciones de participación activa y como lo indican los autores, ciberactivismo. Padilla es un municipio que cuenta con ventajas comunicativas y las y los jóvenes que se involucran en aspectos

sociales y comunitarios, propenden a la comunicación y conectividad, lo que hace viable este antecedente para este trabajo de grado.

Por otro lado, Casarán (2015), presenta la sistematización de una experiencia de jóvenes creativos del Cauca para el desarrollo del liderazgo juvenil y la participación comunitaria en Santander de Quilichao y Suarez. En la incidencia, indica que se debe dar la voz a los jóvenes mediante el reconocimiento de sus liderazgos y la reflexión de sus iniciativas, y tener en cuenta igualmente el contexto social, la invisibilizarían, que debe cambiar al llevar al reconocimiento el trabajo de dichos jóvenes que lo realizan en beneficio de su territorio y comunidad.

Para el análisis del proceso de esta sistematización ha construido tres ejes que consisten en reconstruir la experiencia de manera participativa con los actores, identificar las transformaciones producidas y describir reflexivamente la participación que tuvieron los y las jóvenes durante la experiencia.

Del trabajo de sistematización, se rescata la importancia de la participación y responsabilidad juvenil en liderar procesos y desarrollar acciones que propendan en un impacto positivo en sus vidas y en la de otras y otros jóvenes, Los y las jóvenes de Suárez crearon alternativas para entender las realidades y trabajar por las necesidades de los jóvenes y la población para generar soluciones propias desde las fortalezas y las oportunidades que es posible que otros municipios tengan pero en diferente medida, enfocando así la participación y visibilización de las y los jóvenes que poca o nula oportunidad tienen de hacerlo ya que el adulto centrismo en poblaciones como Suarez tiene la superioridad.

Los autores, Gil, Alcover, Rico y Sánchez (2011), elaboran un artículo para revisar los principales trabajos sobre las nuevas formas de liderazgo. Para ello se analizaron los principales modelos teóricos y líneas de investigación y se discutieron las implicaciones prácticas orientadas

a la intervención y a la dirección de equipos de trabajo. Como resultado, indican que el liderazgo resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte al igual que los retos que se afrontan por éstas actualmente, requieren de una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo. Igualmente, se requiere la exploración de nuevas modalidades de liderazgo, para responder eficazmente a nuevas necesidades como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales. Como resultado obtuvieron que se han podido evidenciar el desarrollo de nuevos enfoques, como el nuevo liderazgo, el liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto en el análisis de los documentos que seleccionaron.

El aporte que hace esta monografía a la investigación es el conocimiento y aplicación del enfoque basado en las nuevas formas de liderazgo en equipo de trabajo. El cual fundamenta que las nuevas formas de liderar en teniendo en cuenta el conocimiento de los entornos, habilidades y oportunidades desde lo individual y lo colectivo y en como estos pueden incidir sobre la vida de los miembros del grupo y sus comunidades. Esto porque se comparten experiencias que desembocan en la muestra real de quienes trabajan en y para un equipo y una comunidad en estos casos.

Méndez y Naranjo (2016), en su tesis “Fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga”, mediante un método etnográfico y la aplicación de una entrevista, lograron obtener como resultado que los jóvenes cuentan con presaberes y requieren un proceso de formación en liderazgo para poder ejercerlo; se encuentran los elementos influyentes para que igualmente se de liderazgo juvenil como el empoderamiento y factores familiares. Como conclusión, encontraron a jóvenes con alto nivel de

liderazgo, pero con deficiencias debido a que el proceso de enfoque para sea productivo es deficiente.

Esta investigación se aborda en la tesis porque muestra cómo crear estrategias para el fortalecimiento del liderazgo y algunas características de un buen líder juvenil. La formación es una herramienta que apunta al conocimiento y fortalecimiento del liderazgo juvenil y sirven de pilar teórico para conocer mejor al grupo objeto de este estudio.

En conclusión, las investigaciones revisadas abordan temáticas que aportan a este trabajo de investigación en: una comunicación eficiente permite incrementar el empoderamiento, la innovación y la confianza de los miembros del grupo; el estar en contacto con redes sociales, puede despertar en los jóvenes interés por temas políticos, culturales, sociales, etc., que brinden ideas para dar solución a sus problemáticas reales; los jóvenes a través del empoderamiento colectivo, pueden ser visibles dentro de los procesos sociales como aporte al desarrollo y solución a problemáticas comunes, y por último, las habilidades sociales permite que el liderazgo sea más participativo y se compartan y comprometan ideas y se plantee con responsabilidad y trabajo en equipo.

1.2.1.2. Justificación

Para los grupos juveniles en Colombia es de vital importancia comprender las problemáticas y las posiciones en las que están frente a las condiciones políticas, sociales y culturales a las cuales se enfrentan, teniendo en cuenta su posición de vulnerabilidad e invisibilidad que se ha tenido que se ha buscado reivindicar en diferentes contextos.

Para los investigadores Alvarado, Vommaro, Patiño y Borelli (2021), no es desconocido que es común en muchos países que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes no sean tenidos en

cuenta como sujetos de derechos, lo cual se evidencia en la carencia de una normatividad que los incluya y sea acorde a sus realidades, promoviendo la garantía de derechos. Es por ello que la conformación de grupos de jóvenes moviliza a más de ellos en procesos de comprensión de las realidades, intervención en espacios de toma de decisiones, formación en aspectos políticos, sociales, económicos, y como resultados, se establecen formas y modelos de participación y socialización de sus ideas y pensamientos en dichos espacios como parte de la emergente necesidad de participación en dichos contextos.

El desarrollo de habilidades sociales que propenda al trabajo en equipo y al liderazgo juvenil colectivo, se considera de vital importancia con la población de Padilla, debido que puede incidir de manera positiva en los jóvenes y con ello inducir cambios en los aspectos del accionar del grupo o grupos que se conformen sobre todo en contar con una organización, influye en los procesos de comunicación, generando claridad en las metas que se proponen y el mejor desarrollo de las actividades que se sugieran en pro del fortalecimiento del liderazgo organizativo y el trabajo en equipo. Igualmente, son útiles a la hora del cumplimiento de los objetivos individuales y como grupo, en tanto estos dos aspectos son pilares fundamentales para poder desarrollar actividades que impacten a la sociedad, de lo contrario, se verá truncado el orden que guie o dirija la planeación adecuada para el cumplimiento de los objetivos, y existirá un desequilibrio en el grupo.

Para el grupo juvenil, se espera que se identifiquen con las problemáticas planteadas y que tomen como referencia las recomendaciones dadas en este documento ya que pueden ser apropiadas para la inclusión en las metodologías y acciones de la organización grupal y el enfoque a los objetivos y metas bien planteadas, por medio de técnicas que un líder pueda proponer desde sus capacidades y experiencia.

Siempre se necesita de un líder para orientar cada una de las decisiones que sean para el bien común y mantener un clima organizacional adecuado al contexto, además, el bienestar de todos depende de la participación colectiva para la transformación social de acuerdo con los objetivos planteados.

Esta investigación es importante en las ciencias sociales porque permite vivenciar en un grupo juvenil de tipo social y el liderazgo organizacional la influencia de forma personal y colectiva el desarrollo de procesos sociales que impulsan a las comunidades, en este caso de jóvenes a identificar lo que siente y expresa un grupo utilizando mecanismos de motivación, influencias organizacionales, identitarias que conduzcan al logro de objetivos planteados frente sus problemáticas. También porque el liderazgo y el trabajo en equipo son potencia que se desarrollan de distintas formas, ámbitos, o situaciones, y este aporte permitirá el fortalecimiento de las dinámicas de este grupo juvenil al igual que otros.

Además, se fortalecerán las estructuras para la gestión social, al reflejar lo aprendido en la el actuar con la población aplicando métodos que sirvan de apoyo para que lo jóvenes se fortalezcan mediante el liderazgo y con ello aportar a su equipo de trabajo para darle así un mejor funcionamiento y organización al Grupo Juvenil Fe Colectiva.

1.3.1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Analizar la incidencia del liderazgo organizacional en el trabajo en equipo para la identificación y resolución de problemas juveniles en el Grupo Juvenil Fe Colectiva de Padilla, Cauca en el año 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las características de liderazgo organizacional en el trabajo en equipo de los jóvenes que cumplen con este rol en el Grupo Juvenil Fe Colectiva,
- Establecer los aspectos que promuevan el liderazgo y el trabajo en equipo en el Grupo Juvenil Fe Colectiva
- Elaborar una propuesta metodológica que aporte al fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo en el grupo.

2. Marco de referencia

En este capítulo se enuncian las referencias teóricas, conceptuales, contextuales como información importante para la interpretación de la investigación. Este marco teórico se enmarca en el paradigma estructuralista, el cual puede asimilar las realidades sociales y la acción que las personas pueden abordar de forma objetiva y con ello plantear alternativas para disminuir las desigualdades de género, clase social, edad, entre otros, que se caracterizan principalmente por conflictos sociales causados por la inequidad política y económica de un país. (González, 2001)

2.1.Marco teórico

2.1.1. Liderazgo

Históricamente, el liderazgo se ha conceptualizado como un fenómeno de gran interés para las ciencias humanas, abordándose principalmente desde el paradigma positivista para generar aproximaciones a la descripción de rasgos de personalidades y conductas de los líderes. En la actualidad, según Contreras (2008), se tienen diferentes estilos de liderazgo, y afirma que este ha sido entendido desde teóricas ligadas a las corrientes epistemológicas y a los cambios históricos y culturales en los que se ha identificado y comprendido, induciendo la comprensión del liderazgo como un conocimiento ambiguo y transitorio por las modificaciones que se dan sobre él supeditadas a los intereses de la sociedad y las tendencias teóricas que lo definen según dichos cambios.

De acuerdo con Martín (2009), los líderes son aquellos que ayudan a otros a alcanzar metas y tienen la responsabilidad de proveer trabajo, información y apoyo necesario para alcanzar los objetivos, logrando resultados deseables y con ello, se aumenta la motivación, la esperanza de solucionar problemas, la creencia en procesos y se promueve a cambiar conductas.

El liderazgo, es una de las habilidades llamadas gerenciales o directivas que influye a una persona a ser y actuar como motivador de un grupo de personas determinado para cumplir con metas y objetivos que se han trazado. (Builes, 2016). E liderazgo

Pero, el liderazgo requiere de la aplicación de la teoría de la trayectoria a la meta, la cual delimita no solo el comportamiento del líder si no el liderazgo en general en variables que son. 1) la estructura de la tarea que comprende el qué, cómo y cuántas veces se repetirá; 2) la autoridad, que es formal y se representan por el poder por posición o estatus; y 3) el grupo de trabajo, que son las personas y sus diferentes grados o niveles que contribuyen a realizar las actividades del trabajo definido; las demás variables que influyen son las de la experiencia, la habilidad, el grado de competencia, el control, la responsabilidad, etc., que cada miembro del grupo dispone para satisfacer las necesidades alrededor de éste. (Carvajal, 2009).

En cuanto al liderazgo juvenil, se puede definir como la práctica juvenil que ejerce autoridad sobre sí mismo u otros jóvenes por medio de habilidades y conocimientos adquiridos para abordar compromisos sociales. Para que se lleve a cabo el liderazgo juvenil, se deben tener factores que lo obstaculizan o facilitan como por ejemplo las condiciones socioeconómicas, familiares y educacionales; esto porque en la familia y en la educación se adquieren conocimientos y habilidades que desarrollan capacidades fundamentales para ejercer un liderazgo.

Entre los tipos de un líder se encuentran de acuerdo con Soto (2014) en:

El **líder carnal**, en él prima el entusiasmo y es por eso por lo que es elegido por sus seguidores. Cree en sí mismo es su tendencia, más que en su equipo. Por lo general los equipos creados con este tipo de liderazgo tienen muchos problemas en la implementación de sus proyectos y terminan desvaneciéndose debido a que no se fundamentan sobre bases sólidas.

El **líder tradicional**, es quien ha heredado el liderazgo o el poder por una tradición o por encargo, como en el caso de un reinado.

El **líder legítimo**: es la persona que adquiere el poder por medio de procedimientos autorizados legalmente.

El **líder ilegítimo**, es aquel que toma el liderazgo de forma autoritaria o por medio de la fuerza.

El liderazgo, la participación y la incidencia juvenil, se constituyen en categorías relevantes para diversos autores en cuanto cobran prevalencia en lo referido a las habilidades y competencias con las que un joven debe contar para tener incidencia en el liderazgo juvenil; el rol de este liderazgo se toma como tema central para indagar sobre el desarrollo social por medio de la participación juvenil que realizan. Ante esto, existen actores clave que han analizado el fenómeno y concluyen que se puede incrementar y fortalecer la participación de la población joven en los asuntos sociales y públicos.

Según el autor Gutiérrez (2020):

Mucho de lo anterior tiene relación con que las categorías más tradicionales conllevan una comprensión “adulto centrista” que subestima la capacidad de los y las jóvenes para participar de manera vinculante e incidir en asuntos públicos. El adulto centrismo presente en los imaginarios sociales con los que frecuentemente se caracteriza al mundo juvenil desincentiva la participación, pues, estos imaginarios los identifican como “sujetos en transición” o “ciudadanos imperfectos”, por tanto, son vistos como sujetos incapaces de tomar decisiones para ellos y para su entorno” (p.9).

Es posible encontrar diferentes tipos de liderazgo, entre las cuales encontramos el liderazgo **autocrático** que se caracteriza por ser una persona poco flexible hacia los criterios de quien le sigue. Por lo general, se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad al tomar decisiones. Este tipo de líder impone y espera el cumplimiento de sus órdenes y suele ser dogmático y seguro. Ayoub-Pérez (2011), pone de manifiesto que este tipo de líder toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos realizados, sin tener en cuenta la opinión de sus subordinados. Este estilo de liderazgo se puede identificar en la categoría del liderazgo autoritario sin distinciones ni diferencias entre ellos.

Otro tipo de liderazgo es el denominado **democrático**, el cual según Hackman y Johnson (2013), relacionan al líder democrático con el incremento de la productividad, el compromiso y la satisfacción. Es entonces, un líder influyente, un estimulador para la consecución de proyectos, un guía, un oyente y respetuoso con el trato hacia los demás.

En cuanto al liderazgo **onomatopéyico**, es aquel en el que el líder, expresa su visión y motiva al grupo a cumplir su objetivo, utilizando onomatopeyas verbales. El liderazgo **paternalista**, tiene la característica de no confiar en los seguidores, tomando la mayoría de las decisiones y su accionar es que los integrantes del grupo trabajen más y mejor brindando para ello motivación, incentivos, ilusiones y premios si se logran los objetivos trazados. El liderazgo **liberal**, tiene un papel más bien pasivo y puede dejar el poder a merced del grupo de seguidores. No es crítico, evaluador y solo si lo solicitan, se hace presente. (Gómez-Mejía y Balkin (2003).

En tanto el Liderazgo **emocional**: son las bases para el diseño de empresas complejas ya que son colocados de formas estrategias en las diferentes áreas para su fortalecimiento, teniendo un liderazgo central. En este sentido, Bennis (1997), en su artículo, indica que el éxito de los grandes negocios depende del balance entre el poder central y el poder de las divisiones de este, al

igual que el desarrollo de un liderazgo emocional en unión con las competencias conversacionales ellos. El liderazgo **situacional**, es la adaptación del estilo de liderazgo a las necesidades y características de una situación. Este liderazgo cambia de sentido en cuanto se tenga variación en tiempo y la evolución del objetivo. Con esto, se maximiza el rendimiento del grupo.

Un líder es una persona ejemplo a seguir; es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de una organización, empresa o grupo. Esta persona tiene características de empatía y diseña y utiliza estrategias durante su gestión, que le ayudan a tener una visión de largo plazo, es flexible, proactivo, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo de trabajo. Tiene igualmente la capacidad de anticipar riesgos, cuenta con buena comunicación y capacidad de integración, logrando en los miembros de la empresa u organización, sinergia. (Lupano y Castro, 2008).

El desarrollo del liderazgo en los jóvenes es importante ya que se puede maximizar sus habilidades potenciales, su productividad y trabajar en el sentido a dar resultados; el fomentar los deportes, las actividades de voluntariado, los cursos de liderazgo desde niños y adolescentes, permitirá que cuando sean jóvenes, se puedan posicionar mejor en sociedad.

En cuanto a los beneficios del liderazgo juvenil, se tiene:

- Construcción de confianza
- Inspiración cuando se descubre el potencial de líder
- Se obtienen mayores ventajas para desarrollar capacidades
- Cuentan con iniciativa, permitiéndoles afrontar problemas y retos
- Tienen un mayor impulso futurista

Como parte constitutiva del liderazgo es también necesario hacer referencia a los conceptos de participación e incidencia social, los cuales aportan elementos para el ejercicio del liderazgo. En cuanto a la participación se encuentra que es un tema muy amplio y complejo, que abarca muchos aspectos de la vida de las personas y de las sociedades en las que vivimos. En términos generales, podemos entender la participación como la capacidad de las personas para involucrarse activamente en la vida social y comunitaria, en diferentes ámbitos y en diferentes niveles. Esto implica tener la capacidad y la oportunidad de expresarse, de tomar decisiones, de actuar colectivamente y de contribuir al bienestar común.

En el contexto juvenil la participación se constituye en “una de las dimensiones a través de las cuales los jóvenes construyen su universo de relaciones grupales y definen imaginarios de la realidad social” (Francés, 2008, p.37). La participación juvenil es un tema fundamental en el ámbito social, ya que los jóvenes son un grupo poblacional que tiene mucho que aportar al desarrollo de sus comunidades y al bienestar común. La participación juvenil implica que los jóvenes tengan la oportunidad y la capacidad de involucrarse activamente en la vida social y comunitaria, en diferentes ámbitos y en diferentes niveles, es por esto que el ejercicio de un liderazgo activo en los grupos juveniles podrá contribuir de manera efectiva al aporte de posibles soluciones de las diferentes problemáticas sociales.

Por otro lado, la incidencia de los grupos juveniles es una manera efectiva de aportar a las comunidades, en tanto al fortalecer a los miembros del grupo se podrá contribuir a generar cambios en estos que les permitan mejorar sus condiciones de vida y a la vez aportar a las problemáticas de sus comunidades, Para abordar la incidencia juvenil, es importante comprender los factores que pueden contribuir a estos comportamientos problemáticos. Estos pueden incluir factores individuales, como la falta de habilidades sociales o la falta de apoyo familiar, así como factores

sociales y culturales, como la presión de los compañeros o la disponibilidad de drogas y alcohol en la comunidad (Garcés, 2010).

2.1.2. Juventud:

El ICBF (2021), establece que en Colombia la edad para las personas menores de edad es los 18 años e indica mediante la Ley 1098 del 2006 que: “para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años” (p.1).

Por otra parte, el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas que están entre los 0 y los 12 años y adolescente entre 12 y 18 años de edad (Congreso de los Estados Unidos de Colombia, 1873)

El DANE (2020) indica que la etapa de vida entre los 14 y 28 años es la determinada como juventud; son entonces llamadas personas que están en proceso de “consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía” (p.4). En este mismo sentido, por joven se reconocen las personas entre los 14 y los 26 años, el cual será el rango de edad que se utilizará para desarrollar el presente estudio.

Cabe anotar que la categoría juventud se redefinió debido a “la inserción de las condiciones sociales, políticos, económicos y culturales, repensar al joven, le dio un nuevo papel en la estructura social, generando alrededor de estos imágenes y representación que se configuraron a través de la investigación como nociones del sujeto joven”. (Santillán y González, 2016, 15).

Más autores como Meneces y López (2018), indicaron que “la juventud se definía también como un espacio de moratoria donde el niño tenía un periodo de transición en el cual buscaba ser

independiente y formarse intelectualmente, el cual cerraba con la madurez física o en algunos casos porque asume responsabilidad al conformar un hogar”. (p.1).

Sin embargo, el joven como sujeto de derechos se encuentra en una sociedad que se estructura en varias categorías que se deben a las diferentes construcciones sociales que la organizan, por así decirlo en partes. Es entonces cuando se identifican variaciones en las diferentes sociedades donde se matiza al niño, al adolescente, a la juventud, a la madurez y a la vejez para darles un estatus, reconocimiento, o lo que se merezcan de acuerdo a esa escala.

Juventud desde el enfoque de derechos: este enfoque determina que los jóvenes son sujetos de derecho, los cuales tienen diversas particularidades y los jóvenes en la actualidad, transmiten ideas sobre sus realidades a través de las diferentes actuaciones en las cuales incursionan ya a muy temprana edad, como el fortalecer el capital humano por medio de la generación de un impacto económico, cultural y político; sostienen la inversión que se realiza debido a que tienen la edad en la cual se es productivo y se logra con ello fomentar un desarrollo sostenible de generación en generación; se puede establecer la ruptura de la pobreza, por la generación de la reducción de las condiciones generacionales, permitiendo que se mejore la calidad de vida de sus hijos a nietos y demás descendencia; se desarrolla la cultura, la multiculturalidad, los aspectos sociopolítico y socioeconómicos de un país, promoviendo con ello que los estados inviertan en lo que interesa y desarrolla un futuro joven como es la salud, la educación, el deporte, la cultura y la inversión en bienestar para propender en cerrar brechas sociales con ideas nuevas y acordes a la generación que en la que se vive. (Colombia joven. 2011).

De esta manera, y de acuerdo con las referencias dadas por los autores anteriormente mencionados, planteamos desde esta perspectiva que el concepto de jóvenes se entiende como un ser social, sujeto de derechos, capaz de crear, reflexionar y expresar sus conocimientos, como

resultado del intercambio de procesos interpersonales que contribuyen en su desarrollo personal, emocional y cognitivo.

Por esta razón, los conceptos anteriores nos arrojan y aportan elementos importantes y significativos para la investigación presente, ya que permite entender y comprender la categoría de jóvenes, dentro de este proceso investigativo que pretende reconocer las Representaciones Sociales de la familia construidas por un grupo de jóvenes “afrocolombianos” que se sitúan dentro de un contexto poblacional y territorial en específico Villa Rica, Cauca.

2.1.3. Grupos juveniles

La etapa de la juventud es aquella que define a una persona como un adulto en crecimiento, dejándolo de ver como un niño pero que aún se ve con ciertas limitaciones consideradas por la sociedad y donde su accionar se limita al hacer o al prohibírsele acciones, hasta que se conviertan en personas autónomas, adentrándose en situaciones que les dan estatus, independencia económica, política y social, hasta que la sociedad los perciba como adultos. (Souto, 2007).

Los grupos juveniles se pueden identificar como aquellos procesos impulsados por jóvenes que nacen de la cultura propia, y nacen con la intención de formar a más jóvenes en temas ideológicos o de la cotidianidad, el trabajo, el estudio, habilidades, temas políticos, religiosos, entre otros, donde se sientan aceptados y puedan compartir sus pensamientos y desarrollarse como personas y ciudadanos.

La idea de la juventud pudo haberse iniciado desde las sociedades primitivas, donde se tenía como referencia las edades del ser humano, se habla de las civilizaciones griegas y romanas. Se tuvo igualmente una consideración importante de la juventud en la revolución francesa, hacia 1848, pero, no cobró mayor visibilización hasta la edad moderna. (Ariès, 1897).

De igual forma, hubo sociedades que tuvieron a bien constituir instituciones de jóvenes con el fin de que cumplieran funciones socioeconómicas que le permitieran a dichas sociedades reproducirse; en estas instituciones, valores como la solidaridad y el honor eran propicios y el matrimonio precoz en las mujeres jóvenes, era uno de los factores más poderosos de integración social. Posteriormente, los jóvenes de algunos grupos poblacionales tendrían la oportunidad de estudiar, pero eso no les daba el estatus de movilidad social e independencia, como se vive en la modernización, que los introdujo al mercado de consumo, al acceso a la propiedad, elección independiente, el matrimonio desligado de la riqueza o las propiedades y hasta la creación de grupos juveniles urbanos. En estos se puede nombrar a los grupos juveniles rurales franceses del siglo XVI, en los festivales populares como en Charivaris o en la gran metrópoli británica con los aprendices de la época. (Davis, 1971).

Los grupos juveniles se conformaron como grupo social a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa (Mitterauer, 1992). Los diferentes factores, fueron favoreciendo a los jóvenes y estableciéndolos en posiciones donde se tenía más acceso a la educación obligatoria, establecimiento de condiciones laborales de niños y adolescentes, un estatus social, la creación de los ejércitos en las diferentes naciones para prestar el servicio militar obligatorio y la regularización del derecho al voto. La industrialización y el acceso a condiciones laborales, vendría a ser más expansivo el conocimiento del joven como ente social, creando igualmente grupos de jóvenes, adolescentes y entre ellos de solo mujeres, “llegando a pasar de transmisores de valores preponderantes en la sociedad a heraldos de una clase u organización”. (Souto, 2007, p 2).

La condición juvenil es un producto de las relaciones dentro del poder social que van tomando forma en las generaciones y en cada época de su existencia. Dicha condición como proceso social que generaba subordinación frente los adultos, se construye socialmente en disputas

en las sociedades, contribuyendo en situaciones de dominación en el marco de unos ordenamientos sociales que especifica la política, siendo éstas las que se configuran entre las diversas generaciones. (Brito, 1996).

En este sentido, las condiciones que favorecen a la creación de los diferentes grupos juveniles se basan principalmente por las coyunturas históricas, de sus relaciones complejas con los otros grupos sociales y con las diversas formas de control y cultura dominante de las sociedades e instituciones. (Mauger, 1986).

De acuerdo con (Color, 2018), en cuanto a los aportes de los grupos juveniles a los propios jóvenes, se puede identificar:

- Adquieren habilidades para desarrollarse en la vida en cuanto a pensamientos, aprendizaje e interpretación de las realidades
- Desarrollo de posturas éticas, críticas y sólidas frente a las situaciones de su vida, otros jóvenes y grupos
- Ser agente de cambio, asumiendo posiciones de protagonismo en la sociedad
- Contribuye a la formación de nuevos conceptos de democracia cuando se involucra en la convivencia con personas de pensamiento y sentir diferente.

Es en este sentido en el que el joven se siente parte de la sociedad, participa y promueve cambios estructurales que, permeados en la comunidad donde habita, puede permitirse ver transformaciones que propenden al mejoramiento de la calidad de vida y mejora de las condiciones de su sociedad.

El rol de los grupos juveniles en la sociedad se basa principalmente en:

- Contribuir con proyectos desde la perspectiva juvenil
- Participación en unión con los demás actores sociales para el desarrollo de su comunidad

- Generación de espacios donde se convergen con adultos para discutir, proponer, negociar y decidir estrategias que propendan en cambios sociales
- Estructuración de estrategias que involucren las necesidades de su comunidad, promoviendo solidaridad y ayuda mutua.

2.1.4. Trabajo en equipo

En cuanto al trabajo en equipo, Ander-Egg y Aguilar (2001), indican en su libro, que el trabajo en equipo es “*una necesidad insoslayable para actuar en realidad social de complejidad creciente y de múltiples interdependencias*”. (p. 11). Es por ello por lo que algunas tareas no se pueden realizar si no se tiene una convergencia de actividades, habilidades y conocimientos que solo se pueden dar en un equipo de trabajo; es ahí donde nacen diferentes propuestas sobre el trabajo interdisciplinario y en equipos multiprofesionales.

Por otro lado, los autores también afirman que mucho se habla de “trabajo en equipo”, pero poco se hace trabajo en equipo, y esto no porque no se quiera, sino porque un equipo de trabajo no se conforma solo al decirlo, ya que se necesita madurar en procesos que se pueden intentar, pero no se puede, necesariamente se garantiza su conformación acorde a las necesidades.

En su definición Matos, Pasek y Rojas (2008), indican la necesidad aclarar el término de equipo y grupo, donde el equipo se conforma por personas que se reúnen o agrupan por razones o circunstancias y ante esto, comparten información o perspectivas; y el equipo, es donde las personas poseen un objetivo o meta común, y entre ellos existe interdependencia para realizar tareas y actividades, igualmente se pueden regir por un marco normativo que se predefinido y cada una de ellas aporta conocimientos y habilidades en la consecución de dicho objetivo.

Ante esto, un equipo lo conforman dos o más personas al unirse para llevar a cabo un propósito común y responsabilizarse de los resultados. En este sentido, Alles (2005), señala que el

trabajo en equipo se toma como una competencia gerencial, lo cual un líder debe tener como característica intrínseca para responder a las expectativas de liderazgo del siglo XXI.

Rivas (2010) nos da unas características del trabajo en equipo:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.
- Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor. (p. 4).

En cuanto al trabajo en equipo, **la participación**, definida como el “tomar parte”, es igualmente un derecho social de los ciudadanos y, por ende, forma parte de los procesos de decisión en colectivos, grupos, organizaciones, etc., donde las acciones y efecto es el tomar parte de un objetivo, de algo, de tener opiniones relacionadas, ideas similares que afectan de una u otra forma dichas forma de organización.

Por su parte, Matos, Pasek y Rojas (2014), definen la participación como el acto de intervenir de forma activa y directa en acciones que conllevan a responsabilidades y logros de objetivos que generan el disfrute de un beneficio una vez se aplica un esfuerzo conjunto. Esta participación, permite transformar realidades y formas de pensar y reflexionar sobre estas, teniendo en cuenta la historia y las experiencias reales.

En esa misma línea, la incidencia es importante en el trabajo en equipo; esta que es un proceso que contempla realizar acciones organizadas por parte de la ciudadanía y que se dirigen a influir en las instancias de toma de decisión para lograr cambios en ámbitos políticos, sociales, económicos, culturales, de forma planificada y en plazo definido. (Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad – CENOC, 2022).

En este sentido, la incidencia debe ser parte del trabajo en equipo, debido a que con ella es que se generan los verdaderos cambios en las realidades influyendo en actores, estructuras, instituciones, sistemas, y que las ideas en pro de esto sean creadas, distribuidas y su producto sea utilizado por un global de personas impactadas. El grupo juvenil con características propias de contar con un liderazgo participativo, trabajo en equipo, incidencia social y un objetivo claro, refleja la interdependencia activa entre los integrantes del equipo, asumiendo de forma responsable cada función designada y planeada para el logro del fin común.

2.2.Marco contextual

El Municipio de Padilla se encuentra ubicado al Norte del Departamento del Cauca, fue fundado en 1823 y erigido municipio en el año 1967 y lo conformó inicialmente población llevada por los colonos de África a las tierras del Valle del Cauca y Cauca y escaparon de las haciendas esclavistas. Hacia el año 1917 y hasta 1948, los primeros habitantes que se reconocieron en Padilla eran palenqueros y cimarrones de diferentes municipios como Buenos Aires, Caloto, Santander de Quilichao, Miranda y Jamundí, los cuales llegaron por medio de amos y fueron liberados. Poco a poco fueron conformándose las familias que recibieron de mano de antiguos amos, tierras como compensación y recompensa por los trabajos que realizaron. Al ser solo una población rica en vegetación, su principal modo de subsistencia era la caza, la pesca y los cultivos de pan coger y la

comercialización de guadua. Luego, el gobierno departamental, cedió de las tierras a áreas urbana y luego se fueron titulando las tierras a los habitantes y a familias de éstos. (Cabezas y Ríos, 2011)

De acuerdo a las autoras, Hacia el año 1950, por la muerte de Jorge Eliécer Gaitán, la gran violencia tuvo muchas repercusiones en Colombia, lo que afectó a Padilla y se sumó una temporada invernal, lo que produjo que los habitantes buscaran oportunidades de ingresos y forma de comer diferentes ya que no se podía cultivar ni cazar.

Las necesidades obligaron a los propietarios en ese momento a vender sus tierras a los ingenios y otras fueron rematadas y entregadas a los terratenientes que eran dueños de los ingenios y los habitantes se vieron obligados a trabajar en dichas empresas en el corte y requisa de caña, práctica que muchos habitantes realizan hasta el momento. Para sobrevivir entonces, los padillenses han utilizado diferentes mecanismos como el trabajo fuera de su municipio, lo que hacen principalmente las mujeres que son cabeza de hogar con dos y hasta 4 hijos, los cuales quedan al cuidado de abuelos, familiares o vecinos y que se crían sin una guía familiar orientada a una infancia y adolescencia que les garantice un futuro con esperanzas. (Cabezas y Ríos, 2011)

Esto ha pasado por muchos años y lo que ha provocado es que hoy en día se tenga una juventud con bajo nivel de escolaridad, jóvenes con baja autoestima, conformación de pandillas y grupos al margen de la ley que practican actividades delictivas en las vías y municipios aledaños, niñas embarazadas a muy temprana edad, el madresolterismo y el abandono de los hijos por buscar oportunidades en otras ciudades, que dejan a la mayoría de ellos con pocas esperanzas de superación.

Todo lo anterior se puede generar por la poca inversión social del municipio la cual tiene índices de calidad en los servicios de salud, educación, vivienda y bienestar muy bajos, calificando

al municipio con un estado de vulnerabilidad alto y según el Departamento Nacional de Planeación DNP (2022), una condición de pobreza alta.

Límites: al norte con el municipio de Miranda, al sur con el municipio de Guachené, al oriente con el municipio de Corinto y al occidente con el municipio de Puerto Tejada. Cuenta con una extensión de 100 kilómetros cuadrados y se localiza en zona plana, su ubicación es de 1.000 m.s.n.m.

El clima promedio de los estados del tiempo de un área determinada es entre los 26 y 28 grados centígrados. se cuenta con una población de 8.763 habitantes, los cuales de acuerdo con DANE (2018), distribuidas en un 57% en la zona urbana y el 43% en la zona rural y de los cuales el 95 % de etnia negra, y el 5% indígenas y mestizos. (Alcaldía Municipal de Padilla, 2022).

En cuanto a los aspectos socioeconómicos, Padilla es un municipio con una economía que se basa en la agricultura y predominan los cultivos de caña de azúcar, plátano y yuca. También la ganadería se da en las áreas que están sembradas de pasto. En empleabilidad, un gran porcentaje de las mujeres desde temprana edad, trabajan fuera de su municipio, principalmente en Cali y Jamundí en labores del hogar y el porcentaje de ocupación se encontraba en un 31,30% para el año 2017, según datos del Sisben (2017).

El régimen de salud tiene cobertura en un 79% del total registrado en la base de datos del Sisben (2017), el resto de la población no posee servicio. En cuanto a la educación, la población el municipio cuenta con las instituciones educativas Institución Almirante Padilla y la Institución Educativa Holanda y brindan los servicios de educación primaria y secundaria. La formación técnica es obtenida por el Sena y quienes estudian los grados universitarios y posgrado (que son

entre 5 y 12 personas), lo hacen en universidades de Cali, Santander de Quilichao u otras. (Lozano, 2018).

En cuanto a las necesidades básicas insatisfechas del municipio se tiene:

Tabla 1

Necesidades Básicas Insatisfechas municipio de Padilla, Cauca sobre Censo 2018

Categoría	Total %	Cabecera %	Centros poblados y rural disperso %
Prop. de Personas en NBI (%)	8,32	8,77	7,87
Prop. de Personas en miseria	1,06	1,42	0,71
Componente vivienda	3,50	5,07	1,94
Componente Servicios	0,78	0,91	0,64
Componente Hacinamiento	1,36	1,00	1,71
Componente Inasistencia	1,03	0,89	1,16
Componente dependencia económica	2,77	2,31	3,24

Fuente: DANE (2021)

En este aspecto, el municipio cuenta con un índice de NBI en cabecera de 8,77% y en centros poblados y rural disperso del 7,87% y el porcentaje de mísera ya pasa del 1%, teniendo que en cabecera es el 1,42% y en lo rural el 0,71%. Es decir, los pobladores de Padilla pasan por condiciones precarias para poder sobrevivir.

El Grupo Fe Colectiva fue creado el 25 de julio del 2022 en el municipio de Padilla, se encuentra adscrito a la Organización Fé y Esperanza, la cual es índole Cristiano, su nombre nace como motivo de inspiración , sin embargo a pesar de que los miembros comparten la ideología Cristiana, esta no hace parte constitutiva de los objetivos grupales, en tanto la conformación del grupo se influencia por la necesidad de incidir en las problemáticas sociales del municipio.

El grupo se conforma por jóvenes motivados a promover el liderazgo juvenil y con él contribuyendo a la mitigación de los fenómenos sociales que flagelan a los jóvenes en el municipio.

Este grupo no tiene líder específico, solo se tiene la voz de un referente que por lo general y de forma espontánea es quien cita al espacio de reunión y quien lanza una idea para que el resto del grupo aporte sus comentarios y recomendaciones sobre las acciones a realizar, más no cuenta con las habilidades de direccionar, documentar, o manejar situaciones conflictivas dentro del grupo.

Las herramientas que usan son el aprovechamiento del tiempo libre en actividades pedagógicas para el fortalecimiento de autoestima, desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas, proyecto de vida, relaciones interpersonales, manejo de las emociones y utilizan como parte de sus metodologías de aplicación en la población que atienden, las 10 herramientas de habilidades para la vida, por medio de charlas y talleres que se realizan con los profesionales que los acompañan en algún evento, teniendo como resultado un proceso de intervención directa. Se promueve el deporte, las salidas pedagógicas, trabajo con madres gestantes y lactantes, familias monoparentales. El grupo no cuenta con apoyo de la Administración Municipal y su solvencia la obtienen del aporte de los padres. Los jóvenes estudian bachillerato y algunos ya están en la universidad.

2.3.Marco Legal

Ley/Decreto/Resolución	Definición	Observaciones
Ley Estatutaria 1885 de 2018	Por la cual se modifica la Ley Estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley define los términos de joven, juventudes, juvenil, procesos y prácticas organizativas de los y las jóvenes, entre otros.
Ley Estatutaria 1622 de 2013	Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil,	Modificada por la Ley Estatutaria 1885 de 2018
Ley 375 de 1997	Por el cual se crea la Ley de la juventud y se dictan otras disposiciones	Se indican los diferentes mecanismos de participación juvenil
Ley 1014 de 2006	Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento	Que con 10 objetivos básicos establece la promoción de los jóvenes emprendedores y sus organizaciones en Colombia.
Ley 1429 de 2010	Ley de formalización y generación de empleo.	la cual tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar

		incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.
Documentos Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES 4040	Pacto Colombia con las Juventudes	Estrategia para fortalecer el desarrollo integral de los Jóvenes
CONPES 173 de 2014	Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes	Busca generar una serie de acciones que permitan que la población joven del país pueda vincularse más y mejor al sector productivo. Así, se espera potencial el rol de los jóvenes como actores claves en el desarrollo del país y que este rol sea reconocido por los diferentes actores de la sociedad.

Fuente: Elaboración propia

3. Diseño metodológico

En este capítulo se exponen los métodos, técnicas, herramientas y procedimientos que se emplearon para la recolección de información, con el fin de dar respuestas a la pregunta de investigación.

3.1.3.1. Enfoque

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, la cual permite el estudio de situaciones que obtienen su significado en una realidad social, que para este estudio se enmarcan en el entorno donde el grupo juvenil realiza sus actividades y todas aquellas acciones e interacciones que contextualizan los fenómenos estudiados que en este caso son el liderazgo y el trabajo en equipo que de acuerdo a Otero-Ortega (2018), surgen como respuesta a las necesidades complejas a las que se desean afrontar con una investigación y se plantea desde las ciencias para que se enfoque de forma holística y respondan a dicha problemática. Este mismo autor indica que:

En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2014) conceptualizan el enfoque cualitativo como aquel que permite la riqueza interpretativa y la calidad de las actividades, relaciones, acciones, medios, instrumentos, etc., en una determinada situación.

Por otro lado, Bonilla y Rodríguez (2005), presentan el método cualitativo como la forma de llegar a la profundización de los casos específico y no a generalizarlos, midiendo y describiendo el fenómeno a partir de rasgos que lo determinen que se perciben a través de los elementos que brinda la situación estudiada.

3.2.3.2. Tipo de investigación

La investigación es descriptiva - interpretativa, que para Tamayo y Tamayo (2006), se centra en especificar las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o

cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, haciendo conclusiones de tipo dominante. Con esto, se pretenden recoger información del grupo juvenil de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables de estudio, sin indicar cómo se relacionan éstas, sino que muestran con cierta precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, grupo, comunidad, contexto o situación, y especificando las características importantes al describir las tendencias del grupo o población. Según Aguirre & Jaramillo (2015), la investigación descriptiva – interpretativa permite evaluar fenómenos relacionados con las percepciones y crean una descripción que lleva a la comprensión de la realidad estudiada.

3.3.Diseño

Se realiza una investigación no experimental, la cual no manipula las variables para obtener el efecto del fenómeno, sino que se observan dichos fenómenos en su contexto natural y luego se analizan. En este diseño, al no generarse ninguna situación intencional, las variables no son influenciadas debido a que son situaciones que ya sucedieron y sus efectos igualmente se pueden evidenciar por medio de mecanismos en su estado natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso, las situaciones que se plantearon de la forma como se lleva el liderazgo y el trabajo en equipo deficiente, son fenómenos que ya tienen sus efectos sobre el grupo.

Según la definición de Dávila (2006), la investigación no experimental que se conoce igualmente como investigación ex post facto, se desarrolla después de los hechos y es aquella que no manipula de forma intencional las variables y se conservan tal cual se encuentran en su contexto natural una vez se organicen para su análisis.

3.4.Método

Se aplicó un método deductivo, que permite que a través de una serie de premisas que van desde lo general hasta lo particular, lo que quiere decir que los hechos concretos basados en la

realidad del grupo tienen como conclusión la consecuencia de estos. (Dávila, 2006). En este trabajo de investigación, este método se ve reflejado desde los principios conocidos como el grupo juvenil y sus acciones, potencializado en el liderazgo y el trabajo en equipo que se desea estructurar, pero se ve permeado por la incomunicación, el desorden grupal y la falta de orientación, hechos que permiten identificar los diferentes fenómenos y situaciones reales, que serán entendidos, analizados y documentados.

3.5.Población y Muestra

La población fue determinada por el total de integrantes que son 16 jóvenes entre los 14 y 23 años integrantes del Grupo Juvenil, Fe Colectiva, ubicado en el Municipio de Padilla – Cauca.

La muestra fue determinada de forma aleatoria, no probabilística por conveniencia, el cual se selecciona de acuerdo con el juicio subjetivo del investigador sin hacer una selección al azar Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), y porque su disponibilidad permitió la aplicación de la herramienta de investigación y contó con 6 jóvenes de 18 a 23 años. Esta muestra se seleccionó de acuerdo con la participación de los jóvenes dentro de las actividades del grupo, el nivel de interés al igual que la asistencia y comprensión del objetivo del grupo de diez y seis integrantes.

3.6.Técnicas de recolección de información

La revisión bibliográfica fue base para determinar la información previa; se realizaron análisis de estudios previos y documentos con los criterios de liderazgo juvenil y el trabajo en equipo que promueven los jóvenes. La selección de bibliografía se enfocó en el análisis de artículos de revisión, tesis de grado, publicaciones de autores de diferentes países, sin contar con la temporalidad ya que se tienen definiciones teóricas. Las bases de datos utilizadas fueron Scielo,

Redalyc, repositorios de la Universidad Militar Nueva Granada y Univalle, el Gobierno de México y libros virtuales.

Se aplicó una entrevista semiestructurada, la cual de acuerdo con Lopezosa (2020), es un instrumento utilizado en las investigaciones cualitativas, que facilita el recabar datos que complementan los fenómenos específicos permitiendo su mejor análisis y comprensión y que a su vez, permiten dar resolución a los objetivos planteados y la pregunta de investigación. Esta técnica favoreció que los entrevistados contestaran libremente y permitió la interacción con la población muestra para que se sustenten e interpreten los datos recolectados.

Los datos se organizaron para su análisis en una hoja de Word, donde se plasmaron los hallazgos los cuales se establecieron de acuerdo con los objetivos, permitiendo el desarrollo de las conclusiones y las recomendaciones correspondientes.

3.7.Consideraciones éticas

Para esta investigación se tienen en cuenta las disposiciones de la Resolución 8430 de 1993, “por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”. (p.1), y en su art. 5 que indica que: “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar” (p.2). (Ministerio de Salud,1993, p2).

4. Resultados

El desarrollo de los resultados se presenta de acuerdo con los objetivos establecidos inicialmente, de tal manera que se pueda rastrear en estos los hallazgos en cada uno de ellos.

4.1. Aspectos sociodemográficos de los jóvenes del Grupo Fe Colectiva

Se entrevistaron 6 jóvenes. Entre ellos 4 son hombres de los cuales dos tienen 18 años, uno 24 y uno 23, y 2 son mujeres de edades 19 y 21. De los entrevistados, dos viven con su madre, dos con sus padres, uno con su abuela, su madre y su tío y uno con su padre. En el nivel de estudios, uno es Tecnólogo en Sistemas, dos son bachilleres, uno estudiante de Tecnología Industrial, uno estudiante de Psicología y uno estudiante de Trabajo Social. Todos los participantes nacieron y residen en el municipio de Padilla.

Los entrevistados tienen un nivel de educación en diferentes áreas que les ha aportado a sus vidas a sentirse en condiciones para abordar a otros jóvenes inmersos en situaciones problemáticas e invitarlos a que por medio del desarrollo de sus habilidades pueden superar dichas condiciones, así como aportar a mejorar su calidad de vida. Es por ello que se han permitido ser parte del Grupo Juvenil Fe Colectiva.

4.2. Identificar las características de liderazgo organizacional en el trabajo en equipo de los jóvenes que cumplen con este rol en el Grupo Juvenil Fe Colectiva.

El Grupo Fe Colectiva se conforma por 16 jóvenes que han tenido un espíritu resiliente pero que también comprenden que es necesario realizar un trabajo con influencia social que les permita aunar esfuerzos para superar condiciones sociales como pobreza, aprovechamiento del tiempo libre, fortalecimiento de habilidades y destrezas, fundamentación de proyectos de vida individuales y en colectivo para con ello salir adelante en un mundo globalizado y con la necesidad

de la participación de los jóvenes como emprendedores de cambios y nuevos e innovadores caminos para el país. Al respecto algunos entrevistados refieren;

“Es un grupo que considero que es bueno con nosotros y las personas que estamos en él, queremos vernos bien. Hay un trabajo muy bonito que no todos lo harían sin querer dinero a cambio, ellos si lo hacen” (entrevistado 4).

“El grupo fe colectiva lo defino como un grupo que quiere salir adelante brindándole ese apoyo a la comunidad padillas, un grupo que ha pasado por muchas cosas, pero hemos luchado y ahí vamos” (Entrevistado 3).

“Es un grupo que necesitaba Padilla. Yo me siento acogida y, sobre todo, que aprendo de muchas cosas, incluyendo a poder manejar mi forma de ser porque soy muy rebelde” (entrevistado 5).

El 100% de los entrevistados identifican aspectos positivos del grupo como la unión, acogida, enseñanza, aprendizaje y se pueden destacar valores como fortaleza, confianza, responsabilidad y compromiso.

Se indica que se han superado varios inconvenientes al ponerse de acuerdo en algunas situaciones, lo que ha provocado inconformidades que se percibe, han podido superar. Sin embargo, es importante anotar que en los espacios donde se tratan con jóvenes, es importante direccionar aspectos psicosociales que les permita no solo comprender que se pueden desarrollar conocimientos, sino que puedan superar las situaciones reales individuales y colectivas, y puedan ser ejemplo al actuar de forma coherente con lo que aprenden en este grupo juvenil.

“Creo que me siento súper bien porque también pienso que cumplo un rol muy importante, también me siento que soy un facilitador y siento que en el grupo pues me siento conforme con el trabajo que se hace” (Entrevistado 1).

“Me siento muy bien, me siento muy bien porque estamos tratando de hacer las cosas bien cómo te decía anteriormente y para que la unión es muy buena excelente me gusta la comunicación que hay en el grupo” (Entrevistado 2).

“Me estoy adaptando. Muchas veces me siento como en el lugar equivocado porque se discute por cosas en las que no nos colocamos de acuerdo, pero luego es como si no hubiera pasado nada y tratamos de complacernos todos. Pero me siento bien siendo un miembro más del grupo” (Entrevistado 5).

Los entrevistados se identifican con la misión del grupo en lo referido a ser parte del desarrollo social del municipio e involucrar a más jóvenes para que formen parte de la transformación de los problemas y la resolución de los conflictos que se viven entre los jóvenes. Se evidencia en los miembros del grupo interés por vincularse a espacios grupales donde se promueven actividades que incentivan la autoestima, identidad, emprendimiento por medio de lúdicas y metodologías prácticas, igualmente se promueven charlas y talleres que están orientados por personas que ofrecen impartir un tema en esta dinámica sin pedir nada a cambio como parte de compartir desde su profesión y habitante joven del municipio, al igual que conocedor de las problemáticas sociales juveniles que se analizan y aprenden en colectivo con sus iguales. Estas actividades van en concordancia con el autor Color (2018), que indica que su deseo (el de los jóvenes) de hacerlo se debe a la búsqueda de ocupación, de desarrollo de habilidades, de aportar

en situaciones diferentes a las que en su vida cotidiana están acostumbrados y con ello obtener elementos que aporten a adoptar posturas críticas, abrir el pensamiento al cambio, adquirir actitudes a la acción, y ser partícipes con ello de lograr la transformación o mejora de su contexto.

En los aspectos a mejorar los jóvenes consideran que existen discordias entre ellos por no encontrarse de acuerdo en decisiones o acciones a realizar, que principalmente se dan en el sentido de actividades y el tipo de estas a implementar en alguna jornada de interacción con los jóvenes que se convocan de la comunidad, más se sienten bien con lo que pasa al desarrollarse a pesar de los desacuerdos, porque siguen unidos y trabajando por mejorar en esos aspectos.

“Ehh... pues el trabajo que se realiza en equipo me parece chévere pero siempre estamos como con ciertas discrepancias, ciertos problemas, pero tratamos de resolverlos”
(Entrevistado 1).

“El trabajo en equipo es bastante complicado porque pues se trata de tirar siempre hacia el mismo lado y hay gente que tiene diferente ideología, pero de todas maneras con eso se le trata de dar manejo y uno siempre trata de dar lo mejor posible pues para que todos tengamos el beneficio del grupo” (Entrevistado 2).

“Del trabajo en equipo del grupo opino que, creo que, como todo grupo, se tiene dificultad en ocasiones para ponerse de acuerdo porque hay alguno que no le guste la idea y eso es algo que va desintegrando el grupo” (Entrevistado 3).

“Dentro del grupo, el trabajo en equipo puede mejorar. Si nos colocamos de acuerdo todos, podemos hacer cosas grandes, pero hay personas que piensan que deben hacer lo que ellas digan y no más o que si no hacen lo que ellas quieren, entonces todo se debe acabar”
(Entrevistado 4).

“Puede ser mejor. No creo que se pueda llamar trabajo en equipo. Somos un grupo de personas que nos conocemos y hacemos actividades juntos” (Entrevistado 5).

El grupo puede ser mejor visto por los jóvenes asistentes, pero existen marcadas diferencias entre sus miembros, por lo que tienden a indicar que desean desertar porque piensan que pueden perder el control de los objetivos que se quieren sacar adelante, como poder fortalecer el grupo para obtener recursos financieros y desarrollar actividades donde se brinden refrigerios, material didáctico, salidas pedagógicas más estratégicas, frecuentes y con comodidades para los participantes, contar con una sede donde se puedan desarrollar las reuniones y talleres, etc., esto se ha visto limitado porque no cuentan con un direccionamiento que de forma estratégica los lleve al diseño y propuestas para ser presentadas a entidades como la Administración Municipal, obtener apoyo de otras entidades sin ánimo de lucro e inclusive, colaboración internacional por medio de cooperación.

A pesar de ello, los jóvenes entrevistados apuntan a reconocer que se sienten bien y que se identifican con metas que se han propuesto y con el cumplimiento y acompañamiento en las tareas, sin embargo, es evidente que hay poca delegación de funciones estratégicas, funcionales y de actividad con los jóvenes, conllevando a las diferencias en medio de discusiones que se presentan entre ellos con relación a formas de pensar, actuar y de cómo cada uno percibe las realidades.

Por otro lado, aunque la definición de *trabajo en equipo* es conocida por los jóvenes entrevistados, dentro de sus percepciones reconocen que es un aspecto para mejorar “Dentro del grupo, el trabajo en equipo puede mejorar” (entrevistado 4) o el entrevistado 6 que indica que “El trabajo en equipo en el grupo es deficiente”, siendo muy importante y necesario ya que permite que todos estén trazándose acciones hacia un mismo esfuerzo y se reconocen que hay dificultades y como consecuencia de ello, no se pueden poner de acuerdo, pero que siempre gana la unidad de

pertenecer al grupo: “uno siempre trata de dar lo mejor posible pues para que todos tengamos el beneficio del grupo” (entrevistado 2).

En este orden, el trabajo en equipo dentro de grupo se percibe como “complicado” por las “diferentes ideologías”, como lo indica el (entrevistado 3) “El trabajo en equipo es bastante complicado porque pues se trata de tirar siempre hacia el mismo lado y hay gente que tiene diferente ideología...”. Más existe la persistencia y disposición para hacer las cosas de la mejor forma; igualmente se tiene el concepto de deficiente en muchos de ellos al referirse al trabajo en equipo en el grupo: “... No creo que se pueda llamar trabajo en equipo. Somos un grupo de personas que nos conocemos y hacemos actividades juntos” (entrevistado 5).

Todo esto es algo natural al intentar crear la dinámica del trabajo en equipo, como lo indica Ander-Egg y Aguilar (2001), las interdependencias, deseos y posibilidades no son fáciles de consolidar en un solo esfuerzo y grupo de personas, más se hace difícil llevarlo a cabo por la falta de planeación y dirección del trabajo que deben realizar en colectivo, al igual que el seguimiento y evaluación de los objetivos planteados y los esfuerzos realizados.

Los jóvenes entrevistados consideran que la relación entre los miembros del grupo es buena porque siempre se trabaja de forma colectiva, aunque desordenada e irresponsable, ante esto el (Entrevistado 3) indica: “Mi relación con los demás bien, aunque en ocasiones me da mucha rabia con algunos por la irresponsabilidad”. Se resalta el compañerismo, la amistad y la hermandad: “... Somos como hermanos, una familia” (entrevistado 4). Igualmente, los objetivos que se han trazado están surtiendo efecto en tanto, hay jóvenes que se han motivado a continuar un proyecto de vida y a fortalecerse en habilidades para apoyar a otros jóvenes que lo necesitan. Igualmente afirman que en el grupo se trabaja unánimemente y que, aunque no tienen una función específica dentro del grupo, apuntan que todos trabajan solidariamente.

Para la pregunta cinco: *¿Usted ha tenido alguna función o tarea dentro del grupo?*, las respuestas fueron:

“Todos los del grupo hacemos tareas importantes creo todos somos importante vamos con la mejor voluntad dependiendo de la tarea que nos deleguen hacemos lo mejor posible y yo creo que hay vamos de la mano de Dios” (Entrevistado 2).

Los jóvenes entrevistados asumen responsabilidades como tareas y actividades que son designadas en el contexto del grupo, no cumplen con funciones específicas “pues una función como tal no...” (Entrevistado 1) y que luego hacen parte del impacto en las actividades lúdicas que hacen con los jóvenes convocados para fortalecer aspectos sociales.

En cuanto a la necesidad de contar con un líder que promueva la unidad, proponga objetivos, planifiquen y lleven a cabo acciones que organicen el trabajo en equipo, es importante para el 100% de los jóvenes entrevistados. Considerando lo indicado por Rivas (2010) las características del trabajo en equipo se fundamentan en integración de funciones, definición de responsabilidades, coordinación y medición para el cumplimiento de los objetivos, lo que en este momento es imperante en el grupo. Sin embargo, esto requiere tiempo ya que se deben adquirir habilidades y concientizar a cada individuo del grupo en las necesidades y de forma colectiva lograr el desempeño armónico de sus labores.

“Si yo he considerado que en cualquier tipo de grupo sea para lo que se vaya a realizar debe haber un líder nato que tanto tome las decisiones adecuadas para el grupo... No. No hay liderazgo en el grupo. Esto debe ser como en la casa, que hay alguien que la dirige pero que le pregunta a los demás si les parece bien o que piden su opinión para tomar una decisión” (Entrevistado 1).

“Obviamente todo líder debe tener, todo grupo debe tener un líder pues que nos enseñe el norte nos enseñe para donde vamos y que nos trate de fortalecer también como personas... “En el grupo, antes de hacer algo, siempre debe haber una discusión” (Entrevistado 2).

“No hay liderazgo. Creo que debemos ser más conscientes de que las cosas se pueden hacer mejor y tal vez sea teniendo un líder que dirija el grupo” (Entrevistado 3).

En cuanto a la existencia de liderazgo en el grupo, el 100% de los entrevistados coincidieron con que no hay liderazgo en el grupo: (entrevistado 4): **“No. Creo que hace falta que alguien dé las instrucciones para avanzar”**. En este sentido, Ander-Egg y Aguilar (2001), indican sobre el trabajo en equipo, que *“la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo es siempre superior a la de una persona”* (p.11), si esas soluciones se dan basadas en los problemas complejos que se pueden ver en el grupo, en este mismo sentido se pueden abordar y resolver de forma eficaz.

4.3. Establecer los aspectos que promuevan el liderazgo y el trabajo en equipo en el Grupo Juvenil Fe Colectiva

Para validar si se presentan aspectos que se pueden identificar de liderazgo y de trabajo en equipo en el Grupo Juvenil Fe Colectiva, se hace la comparación de las condiciones que plantean Andre-Egg y Aguilar (2001), y mediante la entrevista semiestructurada, se obtuvieron las condiciones del trabajo que se han realizado de forma conjunta, la existencia de una estructura organizativa funcional, un sistema relacional, un marco de referencia común y el asumir que la formación o construcción de un equipo de trabajo es un proceso que lleva tiempo.

Tabla 2

Condiciones del equipo de trabajo en correlación con los hallazgos

Condiciones del trabajo en equipo	Resultados según la entrevista.
<i>Un trabajo que se ha realizado conjuntamente</i>	Se puede identificar que existe un nivel responsabilidad en cada una de las personas que conforman el grupo, ya que, al ser convocadas a los diferentes eventos y actividades, se esfuerzan por aprender y desarrollar sus habilidades y por colaborar en cuanto se les pide, sin ser una delegación de funciones
<i>La existencia de una estructura organizativa funcional</i>	No existe una estructura organizativa funcional, es decir, no se cuenta con un organigrama o esquema de referencia de liderazgo, más se cuenta con un grupo compacto que al proponerse las responsabilidades, trabaja en conjunto para desarrollaras y con la mejor calidad y efectividad.
<i>Un sistema relacional</i>	Existe un buen sistema de relaciones interpersonales dado por los integrantes y al interior del equipo. No se da la mejor comunicación en el primer momento, pero existe la participación, la complementación, se busca de alguna forma pasar por alto los conflictos y tensiones, finalizando las jornadas con el trabajo entre todos y la convicción de que al otro día pueden hacerlo mejor.
<i>Un marco de referencia común</i>	Se cuenta con un solo marco de referencia y es el promover el liderazgo juvenil organizativo, contribuyendo a la mitigación de las problemáticas internas del grupo para orientar mejor los esfuerzos en cuanto a objetivos, planeación, delegación de funciones y por ende liderazgo y trabajo en equipo, y brindar la mayor colaboración jóvenes convocados del municipio a participar de los beneficios del trabajo del Grupo Fe Colectiva. Se puede observar que los jóvenes integrantes del grupo se sienten identificados con él y empoderados de su participación y permanencia más es necesario un líder y las características de liderazgo.
<i>Asumir que la construcción o formación de un equipo de trabajo es un proceso que lleva tiempo</i>	Todos los integrantes del Grupo Juvenil Fe Colectiva saben que el inicio de todo proceso es complicado y que se requiere de mucho trabajo para poder fortalecerlo, construyendo el camino que puede tener dificultades. Es por ello que persisten en asistir, participar y darle continuidad a su misión.

Fuente: Elaboración propia basada en Andre-Egg y Agular (2001)

En la tabla 2 se identifica que existen muchos elementos que se basan en el trabajo en equipo, pero que es necesario hacer un aporte a nivel estructural que fortalezca todos los procesos,

pero que a su vez, esté acorde con los aportes que se puedan dar desde el Trabajo Social, como parte de la intervención que requiere el equipo para superar las dificultades actuales y también como la concientización de los aspectos psicosociales que deben tenerse en cuenta para aportarle a los jóvenes que se abordan dentro de los procesos y actividades que promueve el grupo.

En cuanto al liderazgo, se perfilan los participantes como tal, debido a que tienen las siguientes características, comparadas con Lupano y Castro (2008), quienes indican características de las personas con actitud líder:

Tabla 3

Actitudes de las personas líderes

Actitudes del líder	Resultados según la entrevista.
<i>Empático</i>	Los seis jóvenes entrevistados tienen una actitud empática, se relacionan con todos en el grupo, escuchan y tratan de aportar a la resolución de los conflictos
<i>Visión a largo plazo</i>	Cuentan con una expectativa a largo plazo en lo que respecta al grupo. Consideran que se puede seguir trabajando hasta que se encuentre un punto donde todo va a comenzar a salir mucho mejor.
<i>Flexible</i>	Se acomodan a las situaciones donde deban apoyar. No se limitan por no conocer temas o no haber enfrentado situaciones
<i>Proactivo/ Toma iniciativa</i>	Se disponen antes que todos los del grupo para poder aportar con su trabajo o conocimiento
<i>Mediador/negociador</i>	Tratan de mediar ante las discusiones, diferencias y malentendidos que, por lo general, suceden en cada encuentro de los integrantes
<i>Poder de convocatoria</i>	Es conocido por todos y aceptan su convocatoria a los diferentes eventos del Grupo
<i>Motivador</i>	Motiva y promueve que los demás jóvenes acudan a los eventos, participen de forma activa, aprendan, etc.
<i>Evaluador del equipo</i>	Se permite ser crítico sin juzgar y proporciona información clave para poder aportar a la mejora de problemáticas y situaciones
<i>Influenciador</i>	Es capaz de hacer cambiar el pensamiento de los compañeros de grupo
<i>Buen escucha</i>	Es paciente, escucha a sus compañeros y comprende los mensajes.
<i>Colaborador</i>	Se ofrece a ayudar al otro y no pide nada a cambio

Fuente: Elaboración propia con base en Lupano y Castro (2008) y la entrevista

De acuerdo con lo referido por los entrevistados, se encuentra que hay un componente importante de motivación y empoderamiento de estos jóvenes por continuar con la labor que han iniciado. Los seis participantes muestran niveles de: persistencia, compromiso, responsabilidad, entusiasmo, amabilidad, empatía, elementos de oratoria, capacidad de llevar a cabo una labor con calidad y éxito, están dispuestos a capacitarse en carreras profesionales y en temas sociales que les servirán para apoyar al grupo y fortalecerlo como trabajo en equipo, liderazgo comunitario, participación social, aspectos motivacionales y de coordinación de actividades.

En este sentido, fortalecer un grupo de jóvenes puede garantizar que se generen condiciones para brindar apoyo desde la profesión de Trabajo Social, que permita la orientación del grupo en aspectos que les permitirá conocer más a fondo las problemáticas de los jóvenes a nivel individual para que puedan orientarlos al interior del grupo en los procesos que les permitan evidenciar las problemáticas y apoyarlos en la mitigación de las consecuencias.

En este sentido, el proceso de fortalecimiento psicosocial al grupo les permitirá construir los lineamientos para que puedan consolidar la organización estructural, el solicitar los apoyos externos que puedan requerir para el soporte con los integrantes y, sobre todo, el contar con herramientas que les permitirá analizar las situaciones y contextos sociales para crear, transformar o complementar sus acciones.

El apoyo psicosocial a los integrantes del Grupo Fe Colectiva es fundamental para la consolidación de un organismo que se pueda promover como punta de lanza en promover soluciones a las necesidades de mitigar obstáculos y problemas sociales en Padilla a través de formar a jóvenes del municipio. Esto los invita a que fortalecerse en los aspectos de liderazgo juvenil participativo y sobre todo, que el trabajo en equipo desde la base que se está consolidando por el trabajo que realizan y por medio de estrategias, motivación y un nivel de autoestima

adecuado. En esto se fundamenta el trabajo desde nuestra materia como aporte al grupo y al objetivo.

4.4. Elaborar una propuesta metodológica que aporte al fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo en el grupo.

Se propone entonces el establecimiento de acciones en pro del grupo, que se definan y se vayan formando los perfiles que podrían apoyar los procesos de liderazgo y de trabajo en equipo, desde el fortalecimiento a sus aspectos psicosociales, que contribuyan a un mejor ejercicio del liderazgo y trabajo en equipo.

En este sentido, la aplicación práctica de tres de las diez habilidades para la vida como una propuesta de reflexión que fomente el desarrollo social del liderazgo en los jóvenes del Grupo Juvenil Fe Colectiva podría ser una alternativa para que éste no se disuelva por situaciones de convivencia.

Por este motivo se dejan indicadas actividades lúdicas que contribuyen desde la profesión de Trabajo Social al fortalecimiento de su desarrollo personal y de las habilidades sociales, comunicación asertiva, toma de decisiones y solución de problemas y conflictos, que son los aspectos que se encuentran debilidades. Esto permitirá que se cuenten con herramientas para romper los esquemas y a prender a manejar situaciones que hoy les conduce a desgastes y desorganización grupal.

Los factores fundamentales para que el objetivo de este apoyo psicosocial sea eficaz es trabajar sobre la modalidad de habilidades para la vida ya que se observó que son aplicables al grupo para el mejoramiento individual y colectivo. Se abordarán desde los siguientes factores:

Tabla 4*Habilidades sociales a desarrollar en jóvenes del Grupo Juvenil Fe Colectiva*

Habilidad social	Estrategia
Comunicación asertiva.	Al fortalecer esta habilidad se desarrolla la capacidad de expresar de forma verbal o no verbalmente ideas, necesidades, sentimientos inconformidades, molestias, inquietudes, entre otros, de forma respetuosa, con empatía y siempre en pro de mejorar la interacción con el otro. (Aguilar & Vargas, 2010) Dentro de los tres estilos de comunicación, se perfilarán lo jóvenes que pueden demostrar contar con cada uno de ellos que son: la huida ansiosa, respuestas agresivas y el ser asertivo.
Toma de decisiones.	Desarrollar esta habilidad permite que la capacidad de identificar y resolver problemas se realice mediante la selección de alternativas de acción y consecuencias positivas o negativas que determina y asume el individuo. Esto puede causar estrés, cuestionamiento e incertidumbre, por lo que no es muy fácil asumir este rol para muchas personas y se opta por posponer las decisiones; sin embargo, con un proceso de guía y apoyo, pueden generarse las habilidades para ello. (Luna y Laca, 2014).
Solución de problemas y conflictos.	Incentivar esta habilidad, permite que de forma constructiva se afronten los problemas con un apoyo psicosocial en cuanto a la educación en competencias emocionales, acorde a los jóvenes para que sea más fácil entender las causas y las posibles consecuencias y afrontar los conflictos de manera positiva y asumir igualmente los resultados de la solución que se den. (Filella, Cabello, Pérez-Escoda, y RosMorente, 2016).

Fuente: (Aguilar & Vargas, 2010; Luna y Laca, 2014; Filella, Cabello, Pérez-Escoda, y RosMorente, 2016)

Se presenta entonces una propuesta de actividades lúdicas para mejora una comunicación asertiva que consiste en tres talleres lúdicos donde se puede reflexionar desde lo individual a lo colectivo sobre la comunicación asertiva, toma de decisiones y solución de problemas y conflictos, las cuales se entregan al grupo para que se realice una socialización y posterior implementación.

Tabla 5*Primera actividad. Me identifico con objetos*

Objetivo:	Realizar su presentación personal conceptualizándola con un objeto con el cual se identifique
Duración:	30 minutos
Materiales:	El material que lleve de forma muy personal el integrante del grupo (juguete, vaso, cd de música, foto, cartel, libro, prenda de vestir, etc.
Actividades de inicio:	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Presentación del Trabajador Social - Presentación del equipo - Indicar objetivos del taller - Dar las instrucciones del taller - Indicar las normas de comportamiento antes, durante y después de la actividad.
Descripción de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Todos estarán de pie formando un círculo - En el centro, una mesa con cada uno de los objetos. - El Trabajador Social se acercará a la mesa y tomará su objeto e iniciará la actividad, explicándolo a manejar de ejemplo. - Cada participante en el orden de su posición se acercará igualmente a la mesa y realizará la actividad propuesta. - Se contará con 20 minutos después de que todos se hayan presentado para hacer el análisis, dar sus comentarios y sacar conclusiones de la actividad. - Se tomará nota escrita o audiovisual de la actividad para posteriores talleres, previo consentimiento de todos los participantes en el taller.

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo (2011).

Este ejercicio permitirá la identificación de cada uno de los jóvenes, el conocimiento de los demás de aspectos personales que pueden ser aún desconocidos, creando sensibilidad y una percepción diferente a cómo es la persona pudiendo expresar cómo y expresando emociones frente a los demás. Esto generará sensibilidad y una visión general del perfil que podría liderar el grupo.

Tabla 6

Segunda actividad. El teléfono mudo

Objetivo:	Conocer y reflexionar sobre la comunicación no verbal
Duración:	60 minutos
Materiales:	Dos hojas de papel Escribir en cada una el siguiente mensaje: “no me gusta el avión, prefiero el tren” u otra que desee el coordinador del taller.
Actividades de inicio:	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Presentación del Trabajador Social - Presentación del equipo - Indicar objetivos del taller - Dar las instrucciones del taller - Indicar las normas de comportamiento antes, durante y después de la actividad.
Descripción de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes se dividirán en dos grupos - Cada grupo se coloca en una fila donde cada uno mirará la espalda del compañero - Se le entregará en el mismo momento a los dos últimos participantes de las filas el papel con el mensaje escrito. No se permite mostrar ni leer el mensaje en voz alta. - Se devuelve el papel al coordinador de la actividad - El participante que recibió el mensaje entregará el mensaje al penúltimo de la fila de forma gestual (no verbal), éste al siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al primero de la fila. - Se indicará lo entendido del mensaje por este último - Se leerá el mensaje inicial y se comparará con lo comprendido. - Se contará con 20 minutos después de que todos se hayan presentado para hacer el análisis, dar sus comentarios y sacar conclusiones de la actividad. - Se tomará nota escrita o audiovisual de la actividad para posteriores talleres, previo consentimiento de todos los participantes en el taller.

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo (2011).

El ejercicio del teléfono roto permitirá interiorizar elementos importantes para que se practique de ahí en adelante, una comunicación mucho más precisa para evitar malentendidos y pérdida de información importante, primordial estos elementos para poder liderar un grupo de personas. Igualmente, se podrán encontrar en un espacio donde se puedan expresar de diferentes formas, conociendo más a cada uno de los integrantes del grupo.

Tabla 7

Tercera actividad. Pruebo mi firmeza

Objetivo:	Reflexionar sobre cómo se asumen las situaciones en las que se puede tener presión por parte de los demás y con ello tomar decisiones asertivas.
Duración:	60 minutos
Materiales:	Cuestionario de 17 preguntas sobre asertividad. Bolígrafo
Actividades de inicio:	<ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Presentación del Trabajador Social - Presentación del equipo - Indicar objetivos del taller - Dar las instrucciones del taller - Indicar las normas de comportamiento antes, durante y después de la actividad.
Descripción de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes tendrán entre 30 y 45 minutos para contestar el cuestionario adjunto. - Para ello, el Trabajador Social debe proponer una situación que permita a los jóvenes evaluar la forma de reaccionar o cada uno de ellos, indicará una situación real. - Se contestará el cuestionario - Se contará con 60 minutos después de que todos se hayan presentado para hacer el análisis, dar sus comentarios y sacar conclusiones de la actividad. - Se tomará nota escrita o audiovisual de la actividad para posteriores talleres, previo consentimiento de todos los participantes en el taller.

Cuestionario

1. Describe de forma detallada qué ocurrió
2. ¿Cómo se desarrolló el conflicto?
3. ¿Cómo querías que salieran las cosas?
4. ¿Cómo reaccionaste? ¿Qué dijiste?
5. ¿Tu reacción fue pasiva, asertiva o agresiva?
6. ¿Cómo te sentiste?
7. ¿Cómo imaginas que se sintió la otra persona?
8. ¿Lograste tu objetivo o sólo el del otro?
9. ¿Llegaron a un objetivo común?
10. ¿Qué otras alternativas tenías?
11. ¿Qué consecuencias conllevaban cada alternativa?

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo (2011).

La prueba de firmeza permitirá que se convaliden actitudes ante situaciones complicadas y con ello determinar la actitud de cada uno para fortalecer las que positivamente afecten al grupo en el momento de liderar y trabajar en equipo.

5. Conclusiones

Analizar la incidencia del liderazgo organizacional en el trabajo en equipo

Se evidencia la necesidad de establecer un liderazgo que pueda direccionar de forma colectiva el grupo y que trace las estrategias de trabajo, resultados y transformación social con los elementos básicos de las habilidades de liderazgo juvenil organizativo.

La incidencia de un liderazgo organizacional en el trabajo en equipo de los jóvenes que conforman el Grupo Juvenil Fé Colectiva en el municipio de Padilla, no se hace evidente debido a las problemáticas de relacionamiento interno

Aspectos que promuevan el liderazgo y el trabajo en equipo en el Grupo Juvenil Fe Colectiva

La dinámica organizacional del grupo juvenil carece de un trabajo en equipo enfocado en aspectos de las realidades sociales para el logro de metas como la de colaborar a demás jóvenes padillenses a superar problemáticas y necesidades individuales y familiares.

En el Grupo Juvenil Fe Colectiva no hay cronogramas de actividades que generen impactos sociales direccionados a una planeación con impacto en los jóvenes que se convocan.

Es necesario fortalecer habilidades y destrezas en los integrantes del grupo para con ello conducirlos a profundizar sus ideas acerca de los temas que son interesantes para su evolución y del mismo modo despejar las dudas que obstaculizan su funcionalidad personal dentro del grupo, que tiene como elementos importante que cuando se quiere lograr un objetivo cada uno dentro del grupo trata de dar lo mejor de sí mismo para que la influencia promueva la participación del grupo y del entorno el cual interactúan.

Se logró evidenciar por medio del proceso de investigación la importancia de espacios de agrupación juvenil, en tanto estos además de contribuir al esparcimiento de los participantes, han

pasado a ser constitutivos en lo referido a construcción de proyecto de vida, adquisición de habilidades blandas y adquisición de elementos para su desarrollo personal.

El proceso de investigación adoptó importancia en tanto permitió conocer la dinámica de los jóvenes en el municipio, sus expectativas, y el deseo de salir adelante, además fue posible poner en práctica algunos conocimientos adquiridos en la universidad.

Aporte al fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo en el grupo.

Una propuesta que incluya actividades metodológicas desde el enfoque psicosocial para garantizar la sostenibilidad de soluciones organizacionales al interior del equipo en temas de comunicación asertiva toma de decisiones y solución de problemas y conflictos sería la base para adquirir habilidades en liderazgo y trabajo en equipo porque permiten el cambio de pensamiento y generación de ideas para llevar un mejor impacto al interior y al exterior del Grupo.

Concluyendo lo analizado dentro del marco teórico, el que los jóvenes del grupo Fe Colectiva hagan parte de intervenciones que promueven la participación y la incidencia mediante un esfuerzo mancomunado para el logro del objetivo planteado por el bien de la comunidad utilizando la realización de actividades que permiten utilizar el tiempo libre, lograr objetivos comunitarios, y que exista una cohesión en la comunidad para construir un apoyo grupal para la atención de las necesidades comunitarias, la metodología utilizada para lograr el objetivo es la creación y utilización de proyecto para la intervención comunitaria intercultural ya que esto permite la construcción de participación para el beneficio de una comunidad urbana

6. Recomendaciones

Fomentar el trabajo en equipo mediante técnicas que sean entendidas por la población joven. Esto promueve mediante el desarrollo de las habilidades la comunicación asertiva, toma de decisiones y solución de problemas y conflictos para que den inicio a un proceso de formación y, por ende, en el fortalecimiento de las actividades relacionadas al interior del grupo.

Aportar como profesionales en el área de Trabajo Social y como la gestión profesional desde la Consejería Municipal de juventud, la generación de estrategias de trabajo resaltando la transformación de actitudes, y la búsqueda de recursos psicológicos para fortalecer las habilidades, siendo parte de lo que se desarrollará por medio del relacionamiento y el afrontamiento de situaciones, abriendo puertas a más experiencias y compartir en grupo.

Diseñar y dar a conocer estrategias para que las diferentes actividades como las deportivas y culturales que se trazan en el grupo, sean tomadas en cuenta desde la visión global de un grupo organizado y responsable, para buscar aportes y apoyo de la administración municipal.

Implementar la propuesta metodológica resultado de este estudio

Que el presente documento sea difundido para que otros estudiantes y profesionales de Trabajo Social puedan tener acceso a esta información.

Referentes bibliográficos

- Aguilar Morales, J. E., y Vargas Mendoza, J. E. (2010). Comunicación asertiva. Conductitlan.
http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/G_Recursos_orientacion/g_5_habilidades_sociales/g_5.3.hhss_asertivas/1.6.Comunicacion%20asertiva.pdf
- Aguirre, J. y Jaramillo, L. (2015) El papel de la descripción en la investigación cualitativa. *Cinta moebio* 53: 175-189. doi: 10.4067/S0717-554X2015000200006
- Aguirre, P. y Pizarro, F. (2014). La comunicación como competencia para ejercer un liderazgo juvenil efectivo Tesis de grado. Universidad de la Serena. Chile
- Ander-Egg, E. y Aguilar, M. J. (2001). El trabajo en equipo. Editorial Progreso. México.
- Alcaldía de Padilla. (2022). Padilla. <https://www.municipio.com.co/municipio-padilla.html>
- Alles, M. C. (2005). Desempeño por competencias. Evaluación de 360o. Granica. Argentina.
- Alvarado, S. V., Vommaro, P., Patiño, J. A., & Borelli, S. H. S. (2021). Estudios de juventudes: una revisión de investigaciones en Argentina, Brasil y Colombia, 2011-2019. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-25.
<https://dx.doi.org/10.11600/rlcsnj.19.2.4545>
- Ariès, Philippe (1987). El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen. Madrid, Taurus, 38-46.
- Ayoub-Pérez, J. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Lulu Enterprises, Inc.
- Baldoni, J. (2003). Los secretos de comunicación de los grandes líderes. Disponible en elmayorportaldegerencia.com.
- Bennis, W. G. (1997). Convertirse en líder de líderes en Preparando el futuro: negocios, principios, competencia, control y complejidad, liderazgo, mercados y el mundo/coord. Por Rowan Gibson, 1997, págs. 179-194

- Bonet, L. (2000) relaciones interpersonales. <http://www.down21.Org7actsocial/relaciones/definie-clasifc.htm>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). Más allá del dilema de los métodos. Bogotá, Colombia: Nomos
- Brito Lemus, Roberto, 1996, "Hacia una sociología de la juventud. Algunos elementos para la construcción de un nuevo paradigma de la juventud", Jóvenes, México, cuarta época, año 1, núm. 1, jul.- sep., pp. 24-33.
- Builes M., J. F. (2016). El líder productor. Causa & Efecto. <https://cyecompetitividad.wordpress.com/2016/12/13/el-lider-de-produccion/>
- Cabezas de la Roche, J. y Ríos Piedrahita, K. (2011). Municipio de Padilla. Informe final de la investigación. Laboratorio Etnográfico. Universidad ICESI. <https://www.icesi.edu.co/blogs/cultura/files/2011/06/TRABAJO-FINAL-Padilla.pdf>
- Carvajal, S. (2009). Análisis de la relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad de ICESI. Tesis de maestría. Universidad ICESI. Cali, Colombia.
- Casaran Mera, O. (2019). Juventudes alterando realidades. Sistematización de la experiencia de participación social y fortalecimiento del liderazgo juvenil "Jóvenes Creativos" en Santander de Quilichao y Suárez, Cauca 2013 - 2014. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13268/0540596.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad – CENOC. (2022) Incidencia y impacto social. Cuaderno de trabajo No. 3 para organizaciones sociales. Herramientas de diagnóstico y de trabajo. Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/3.3incidencia_e_impacto_social.pdf

- Color, A. (2018). La importancia de la participación del joven en la sociedad — Artículos — ABC Color. Abc.com.py. Retrieved 12 March 2018, from <http://www.abc.com.py/articulos/la-importancia-de-la-participacion-del-joven-en-la-sociedad-724092.html>.
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 64-72
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- DANE (2018). Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Censo número de personas y viviendas 2018. <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/CNPV-2018-NBI-DIVIPOLA-2021.xlsx>
- Dávila N., Gladys (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales *Laurus*, vol. 12, pp. 180-205 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela
- Davis, Natalie Zemon. (1971). The Reasons of Misrule: Youth Groups and Charivaris in Sixteenth Century France, *Past and Present*, n°. 50; 41- 75
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2022). Sistema de Estadísticas Territoriales – Terridata. <https://terridata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/19300>
- Fernández y Carrobles (1981). *Habilidades sociales. Materias optativas obligatorias en el desarrollo profesional*. Navarra. Departamento de educación, cultura, deporte y juventud. Pamplona. España
- Filella, G., Cabello, E., Pérez-Escoda, N., y Ros-Morente, A. (2016). Evaluation of the Emotional Education program “Happy 8-12” for the assertive resolution of conflicts among peers. <http://investigacionpsicopedagogica.org/revista/new/english/ContadorArticulo.php?1106>

- Francés, F.J. (2008). El laberinto de la participación juvenil: estrategias de implicación ciudadana en la juventud. *Revista OBETS*, 2, 35-51.
- García, M. del C., y Del Hoyo, M. (2013). Redes sociales, un medio para la movilización juvenil. *ZER: Revista De Estudios De Comunicación. Komunikazio Ikasketen Aldizkaria*, 18(34). <https://doi.org/10.1387/zer.10649>
- Gil, F.; Alcover, C. M.; Rico, R.; Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, vol. 32, núm. 1, pp. 38-47. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210005.pdf>
- Gómez-Mejía, L. y Balkin, D. (2003). *Administración*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- González Montegudo, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: Nuevas respuestas para viejos interrogantes. Universidad de Sevilla. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/download/10155/8956>
- Hackman, M. Z., y Johnson, C. E. (2013). *Leadership: A Communication Perspective*. Waveland Press
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta Edic). DF, México. McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Capítulo 5. Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. *Metodología de la Investigación* (6a edición., p. 125 y 126). <http://pdfviewer.softgateon.net>.

- Hidalgo C. y Nureta A: (1999). Comunicación interpersonal. Programa de entrenamiento de habilidades sociales. Santiago de Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile. Tercera edición
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Metodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97.
- Lozano C., A. (2018). Análisis financiero para superar las deficiencias socio económicas del municipio de Padilla, Cauca. Trabajo de investigación. UNIVALLE. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/id/2e996651-cc05-4bd8-b15c-94fc8f4031b8/0582421-3340-E.pdf>
- Luna, A. C. A., y Laca, F. A. V. (2014). Patrones de toma de decisiones y autoconfianza en adolescentes bachilleres. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32 (1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000100002
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación. *Psicodebate* 6: *Psicología, Cultura y Sociedad*, 8 (107-122).
- Martin, R. (2009). Teoría PathGoal de liderazgo. *Enciclopedia de los Procesos Grupales y las Relaciones Intergrupales*, 5(9), 17-38.
- Matos, Yuraima, Pasek, Eva y Rojas, Yurmely. (2008). La Investigación como trabajo en equipo desde las experiencias y reflexiones de los actores. *Revista Copérnico*. Año IV, N°. 8. Enero-junio, 2008. Venezuela. (Pp. 03-10).

Matos, Yuraima, Pasek, Eva y Rojas, Alexis (2014). Actividades para favorecer la participación de los padres y representantes en el preescolar. Revista Sustentabilidad al Día. Año 2014, N°. 1. UVM, Valera, Trujillo, Venezuela. (Pp. 1-21).

Mauger, Gérard. (1986). Éléments pour une réflexion critique sur la catégorie de jeunesse, en Actes du colloque international Historicité de l'enfance et de la jeunesse, Athènes, 1-5 octobre 1984, Athènes, Archives Historiques de la jeunesse grecque Secrétariat général à la jeunesse, 133-149.

Ministerio de Salud. (octubre 4 de 1993). Resolución No. 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Sanidad y Consumo (2011). Talleres para adolescentes “Aprendiendo a comunicarnos, resolver conflictos y tomar decisiones”. <https://cendocbogani.org/va/f-prev-gen/1576/1/anyo-0/taller-para-adolescentes-aprendiendo-a-comunicarnos-resolver-conflictos-y-tomar-decisiones>

Mitterauer, Michael. (1992). A history of youth. Oxford, Basil Blackwell, 272.

Otero-Ortega, A. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico.

Rivas T., L. A. (2010). Monografía sobre trabajo en equipo. Gua de estudio para el examen de capacidades gerenciales. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

sbén. (2017). Versión 3.0. Municipio de Padilla - Cauca

- Soto (2014). Tipos de liderazgo. Gestión.org. <http://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/29890/tipos-de-liderazgo/>
- Souto K., S. (2007). Juventud, teoría e historia: La formación de un sujeto social y un objeto de análisis. Instituto de Historia del CSIC, Spain. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2479343.pdf>
- Toro S., L. Y. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Tesis de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=4E624D3B740C23F2B2707D59A4AA7E3B?sequence=2>
- Torras, E. (2002). Grupos adolescentes. Revista Sepypna. 33-34. <https://www.sepypna.com/revista-sepypna/articulos/grupos-adolescentes/>
- Vecina-Merchant, C.; Alomar-Marí, P; Segura-Rotger, A. y Efedaque-Aguilar, J. (2016). Promoviendo la participación juvenil desde la comunidad. Trabajo Social Global. Revista de Investigaciones en Intervención social, 6 (11), 121-142
- Willman Carvajal, S. y Velasco Arango, M. I. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. Estudios Gerenciales, 27(118), 67-84. <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/30341/1/80654513.pdf>

Anexos

Anexo 1. Formato de entrevista

1. ¿Cómo define usted al grupo Fe Colectiva?
2. ¿Cómo se siente como miembro del grupo Fe Colectiva?
3. ¿Qué opina del trabajo en equipo?
4. ¿Cómo describe su relación con los demás miembros del grupo?
5. ¿Ha tenido alguna función o tarea importante dentro del grupo?
6. ¿Considera usted que el grupo debe de tener un líder para una mejor comunicación y logro de objetivos?
7. ¿Cree que existe liderazgo en el grupo?

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Incidencia del liderazgo y el trabajo en equipo en los miembros del Grupo Juvenil Fe Colectiva
Ciudad y Fecha: Padilla, Cauca, ___ de diciembre del 2022

Yo, _____, una vez informado/a sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a las estudiantes de Trabajo Social Ana Milena Mosquera Mera, Samara Banguero Balanta, Isabella Reyes Porra y a su asesora Beatriz Eugenia Prado de la Institución Universitaria Antonio José Camacho - UNIAJC, para la realización de un estudio de percepción del liderazgo dentro del Grupo Juvenil Fé Colectiva, por medio de una entrevista semiestructurada de siete (7) preguntas.

Adicionalmente se informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria y estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma _____

Documento de identidad _____

Anexo 3. Respuestas de los 6 jóvenes entrevistados

Entrevista	1	2	3	4	5	6
Nombre	MCC	EM	WG	EV	MM	CA
Edad	23	24	18	18	19	21
¿Dónde nació?	En Padilla	En Padilla	En Padilla	En Padilla	En Padilla	En Padilla
¿Con quién vives?	Con mi madre	Con mis padres	Con mi madre	Con mi padre	Con mi abuela, mi madre y mi tío	Con mis padres
Estudios	Tecnólogo en sistema	Bachiller	Bachiller	Estudiante de Trabajo Social	Estudiante de Psicología	Estudiante de Tecnología en Ingeniería Industrial
¿Cómo define usted el grupo Fe Colectiva?	Pues es un grupo unido, pero usted sabe que en los grupos siempre hay como ciertas discordias en cuanto a las actividades que se plantean, no nos ponemos de acuerdo unos con otros, pero hay vamos	El grupo Fe Colectiva lo defino como un grupo muy unido, un grupo que está tratando de hacer las cosas bien desde lo posible y humanamente, yo creo que están hecho para grandes cosas	El grupo fe colectiva lo defino como un grupo que quiere salir adelante brindándole ese apoyo a la comunidad padillense, un grupo que ha pasado por muchas cosas, pero hemos luchado y hay vamos. Me dices que han paso por muchas cosas puedes contarnos un poco de ellas. Pues primero que todo hemos tenido pequeños inconvenientes entre los mismos, algunos que se quisieron retirar todo, pero al final nos empoderamos de todo lo que hacemos	Es un grupo que considero que es bueno con nosotros y las personas que estamos en él, queremos vernos bien. Hay un trabajo muy bonito que no todos lo harían sin querer dinero a cambio, ellos si lo hacen.	Es un grupo que necesitaba Padilla. Yo me siento acogida y sobre todo, que aprendo de muchas cosas, incluyendo a poder manejar mi forma de ser porque soy muy rebelde.	Es un grupo en el que se puede venir a aprender y a divertir. Me gusta mucho estar en las actividades y compartir con más jóvenes.
¿Cómo se siente usted como miembro del grupo Fe Colectiva?	En creo que me siento super bien porque también pienso que cumplo un rol muy importante, también me siento que soy un facilitador y siento que el grupo pues me siento conforme con el trabajo que se hace.	No, me siento muy bien, me siento muy bien porque estamos tratando de hacer las cosas bien cómo te decía anteriormente y para que la unión es muy buena excelente me gusta la comunicación que hay en el grupo	La verdad me siento muy bien porque es algo que me gusta y siempre quise trabajar por las comunidades, por los jóvenes	Muy bien. He sentido que tengo amigos y que aprendo de ellos. Antes era muy callado, pero ahora puedo contra ciertas cosas y escuchar a los demás.	Me estoy adaptando. Muchas veces me siento como en el lugar equivocado porque se discute por cosas en las que no nos colocamos de acuerdo, pero luego es como si no hubiera pasado nada y tratamos de complacernos todos. Pero me siento bien siendo un miembro más del grupo.	Bien. Ya llevo un tiempo en el grupo y esto me ha incentivado a estudiar y a querer trabajar por los jóvenes que necesitan apoyo y ayuda.
¿Qué opina usted del trabajo en equipo?	Ehh... pues el trabajo que se realiza en equipo me parece chévere pero siempre estamos como con ciertas discrepancias, ciertos problemas, pero tratamos de resolverlos	El trabajo en equipo es bastante complicado porque pues se trata de tirar siempre hacia el mismo lado y hay gente que tiene diferente ideología, pero de todas maneras con eso se le trata de dar manejo y uno siempre trata de dar lo mejor posible pues para que todos tengamos el beneficio del grupo	Del trabajo en equipo del grupo opino que, creo que, como todo grupo, se tiene dificultad en ocasiones para ponerse de acuerdo porque hay alguno que no le guste la idea y eso es algo que va desintegrando el grupo	Dentro del grupo, el trabajo en equipo puede mejorar. Si nos colocamos de acuerdo todos, podemos hacer cosas grandes, pero hay personas que piensan que deben hacer lo que ellas digan y no más o que si no hacen lo que ellas quieren, entonces todo se debe acabar.	Puede ser mejor. No creo que se pueda llamar trabajo en equipo. Somos un grupo de personas que nos conocemos y hacemos actividades juntos.	El trabajo en equipo en el grupo es deficiente.

<p>¿Cómo describe su relación con los demás miembros del grupo fe colectiva?</p>	<p>En cuanto a mi creo que la relación es super bien me la llevo bien con el resto del grupo, siento que es un grupo muy chévere.</p>	<p>La relación mía con los demás miembros del grupo es muy excelente, excelente diría yo pues en casi todo se tratar con esta clase de personas con diferentes ideologías pues de todas maneras vamos de la mano de DIOS.</p>	<p>Mi relación con los demás bien, aunque en ocasiones me da mucha rabia con algunos ¿Y por qué dices que te da rabia con algunos? Por la irresponsabilidad</p>	<p>Es muy buena. Somos como hermanos, una familia.</p>	<p>Es muy buena. Me gusta mucho las amistades que hemos forjado.</p>	<p>Muy buena. Todos somos amigos y nos respetamos y cuidamos</p>
<p>¿Usted ha tenido alguna función o tarea dentro del grupo?</p>	<p>Pues una función como tal no, pero siento que formo una gran parte de un rol muy importante en el grupo</p>	<p>Todos los del grupo hacemos tareas importantes creo todos somos importante vamos con la mejor voluntad dependiendo de la tarea que nos deleguen hacemos lo mejor posible y yo creo que hay vamos de la mano de DIOS.</p>	<p>Si en algunas ocasiones, pero creo que todos somos importantes dentro del grupo y sea la tarea que sea que se realice en el grupo es muy importante</p>	<p>¿Una función específica? No. pero a veces se colabora con una o con otra cosa y eso es tener alguna función. ¿No?</p>	<p>No. Una tarea delegada como tal, no.</p>	<p>A veces colaboro con las convocatorias o en actividades que se programan, como una auxiliar</p>
<p>¿Considera usted que el grupo debe de tener un líder para una mejor comunicación y logro de objetivos?</p>	<p>Si yo he considerado que en cualquier tipo de grupo sea para lo que se vaya a realizar debe haber un líder nato que tanto tome las decisiones adecuadas para el grupo</p>	<p>Obviamente todo líder debe tener, todo grupo debe tener un líder pues que nos enseñe el norte nos enseñe para donde vamos y que nos trate de fortalecer también como personas</p>	<p>Si la verdad es muy importante que dentro del grupo haya un líder como tal que trate de brindar más orientación al grupo.</p>	<p>Si, claro. Si hay una persona con posición de mando, seguro mejorarían las cosas, pero creo que ninguno de nosotros queremos ser líder.</p>	<p>Si. Se necesita alguien que sea visto como el que dirige, delega y también que promueva el orden y la convivencia.</p>	<p>Si. Es necesario que todos sepamos que hacer y que todo eso llegue a un resultado común</p>
<p>¿Cree que existe liderazgo en el grupo?</p>	<p>No. No hay liderazgo en el grupo. Esto debe ser como en la casa, que hay alguien que la dirige pero que le pregunta a los demás si les parece bien o que piden su opinión para tomar una decisión. En el grupo, antes de hacer algo, siempre debe haber una discusión.</p>	<p>No hay liderazgo. Creo que debemos ser más conscientes de que las cosas se pueden hacer mejor y tal vez sea teniendo un líder que dirija el grupo.</p>	<p>No. Creo que hace falta que alguien dé las instrucciones para avanzar.</p>	<p>No, no existe el liderazgo en el grupo.</p>	<p>No. No hay liderazgo en el grupo.</p>	<p>No, no existe liderazgo en el grupo.</p>