



**Liderazgos alternativos juveniles en el contexto
de algunas instituciones educativas colombianas**

Maestría en Educación, Facultad de Educación, Corporación Universitaria Minuto de Dios
Eje de Investigación
Profundización en Liderazgo y Gestión Educativa
Liderazgo Educativo

NRC 71-1171: Opción de grado

Profesor líder Eliecer Montero Ojeda
Profesor Tutor Elkin Mauricio Forero Arias
Octubre 31, 2021

NOMBRE DEL PROYECTO – LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN Impacto de liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas
INVESTIGADOR PRINCIPAL / LÍDERES DE SUBLÍNEA Elkin Mauricio Forero Arias
COINVESTIGADORES Natalia Carmona Buitrago Eulices Cifuentes Garzón Liliana Pardo Herrera Deisy Ramírez Carrillo Julián Andrés Ríos Valencia Karen Viviana Vargas Gaitán Manuel Antonio Velandia Novoa Sindy Melisa Zapata Ceballos Marlon Zapata Valencia
TIEMPO DE EJECUCIÓN 14 meses
LUGAR DE EJECUCIÓN Colombia
FINANCIACIÓN Recursos propios

PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN

Ponencia en el XIV Congreso Internacional de Prospectiva y el V Congreso internacional de emprendimiento. 16 al 19 de octubre de 2021.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo analizar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de las instituciones educativas colombianas. En efecto, este estudio detalla elementos esenciales de observación a partir de categorías específicas de investigación consecuentes a la formación integral de los liderazgos juveniles en Colombia, además, se encuentra estructurado a partir de la pregunta problema que busca determinar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de las instituciones educativas.

Para efectos del desarrollo investigativo, esta investigación se desarrolló en varias etapas, las cuales corresponden al marco general de la investigación, en una primera etapa se revisaron los antecedentes o estudios previos sobre liderazgo alternativo en contextos educativos, así como la justificación del problema de investigación, concluyendo con el planteamiento de la pregunta de investigación, así como el objetivo general y los objetivos específicos.

En una segunda etapa, se desarrolló el sustento teórico de la investigación, constituido por referentes teóricos relativos a liderazgos educativos, habilidades socioemocionales, liderazgos juveniles y políticas públicas de juventud. Como resultado, se ofrece una base sólida y debidamente justificada del desarrollo investigativo. En una tercera etapa se presenta la parte metodológica, en donde se presenta el enfoque elegido para la investigación el cual es el cualitativo, la población y muestra, así como los instrumentos y el diseño de investigación. En esta etapa, cada coinvestigador ejecutó los mencionados instrumentos: encuesta, grupo focales y entrevista, todo ello en respuesta al cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos diferidos a partir de 3 categorías dentro del marco referencial: liderazgos juveniles, habilidades socioemocionales y políticas públicas de juventud. Finalmente, una cuarta etapa, relacionada con el análisis de los resultados, en donde se expone de forma detallada y consecuente los hallazgos tras la aplicación de los instrumentos descritos. Así pues, la investigación ofrece una conclusión en pro del enriquecimiento educativo en Colombia y en beneficio de futuras investigaciones sobre el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en los escenarios escolares, además de la descripción de algunas recomendaciones específicas para próximos investigadores.

1. Marco general de la investigación

1.1 Contextos de la investigación

Las instituciones de educación formal del país han evidenciado a través de los años una gran necesidad de construcción de comunidades de formación. Se evidencia así una importante incidencia de las ideas alternativas representadas en la participación de líderes, que van ligados a la comunidad educativa a la que pertenecen. Allí radica la experiencia formal que se muestra en cada una de las dinámicas de esta investigación, pues siendo las instituciones educativas una representación de estas necesidades, también proporciona una gran oportunidad de evaluar el impacto de estos liderazgos, siendo entonces la poca revisión de esta temática, una gran tarea.

Las comunidades educativas, sobre todo aquellas en las que son los jóvenes los actores principales, requieren una observación constante y es allí donde se ha enfocado esta investigación, dentro de la cual se ofrecen diversas posibilidades al interior del territorio nacional, jóvenes de distintas edades, todos ellos destacados en su ámbito académico y con grandes fortalezas a nivel de liderazgo y aporte a su comunidad con alta incidencia en decisiones, aportes y experiencias en sus contextos.

1.2 Antecedentes de investigación

Como referentes del presente estudio se tuvieron en cuenta investigaciones realizadas tanto en el contexto internacional como en el nacional:

En el contexto latinoamericano el estudio “Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos” (Valencia, 2013) en donde su autora Nancy Josefina Urbáez realizó un estudio en República Dominicana a 405 jóvenes dominicanos en edad entre 18 y 35 años, unos líderes y otros colaboradores de los líderes. El objetivo de la investigación

fue determinar las competencias de liderazgo que presentan los jóvenes líderes para analizarlas y compararlas con esquemas de liderazgo democrático, organizacional y contemporáneo (Valencia, 2013).

La investigación tiene dos partes principales: La primera es el desarrollo teórico y la segunda es el desarrollo metodológico incluyendo resultados y prospectiva. El estudio se aborda desde el método científico cuyo propósito es descubrir los procesos de conceptualización y reinterpretación provocados por las interacciones sociales que orientan y explican las formas de acción. Como instrumento de estudio se utilizaron los cuestionarios sobre competencias de Inteligencia Emocional y Social (ESCI) de Boyatzis y Goledman y el de competencias de Liderazgo (LCI) (Valencia, 2013).

Tuvo un enfoque de concepción cuantitativa cuyo principal objetivo es la definición de la relación o no entre las variables y en caso de existir cuál es su dirección. En conclusión, el estudio deja ver que los jóvenes líderes tienen un nivel medio de las competencias generales de autoconocimiento, gestión de uno mismo, habilidades sociales, pensamiento conceptual, orientación estratégica y servicio al cliente, a diferencia de las competencias positivismo y trabajo en equipo que alcanzaron un nivel más alto (Valencia, 2013).

Por otra parte, la autora (Koerich, 2016), realizó la investigación “Liderazgos juveniles en construcción: el proceso de asambleas en la Casa de la Juventud”. Reflexionando en torno a la construcción del liderazgo juvenil, ilustrando una discusión sobre el proceso realizado para la cimentación de escenarios de liderazgo a los jóvenes en una aspiración social para la seguridad pública desde la casa de la Juventud, encaminado a jóvenes y adolescentes con factores de riesgo, orientado a garantizar sus derechos como un elemento central en la construcción de una cultura de paz, el objetivo es analizar cómo la construcción de espacios de liderazgo juvenil contribuyó a una política de prevención de la violencia en el municipio de Canoas, Brasil, con la finalidad de captar la idea de participación juvenil mediante un seguimiento sistemático que da a entender de manera eficaz las dimensiones y tensiones asumidas en el proceso de construcción de liderazgos (Koerich, 2016).

Dicha autora utiliza una metodología cualitativa con inspiración etnográfica, realizando una observación participante que incluyó el acompañamiento de 10 asambleas y una actividad comunitaria planeada y organizada

mediante observaciones que fueron sistematizadas en diarios de campo y luego analizadas. También fueron presenciadas algunas conversaciones entre el equipo de la Casa de la Juventud y los padres de los jóvenes con la finalidad de captar su idea de participación juvenil (Koerich, 2016).

En el mismo sentido, la autora (Siskin, 2020). En la investigación “Las representaciones del liderazgo joven como herramienta de desarrollo humano dentro de las organizaciones sociales. Caso AIESEC y JCI Argentina”. Comenta que el liderazgo es un fenómeno que siempre existió en las sociedades y organizaciones, pero en épocas de crisis puede generar un interés renovado, haciendo alusión a la crisis sanitaria actual donde todas las comunidades y todos los sectores sociales se enfrentan a la incertidumbre en la mayoría de las esferas de la actividad humana, focalizando el desarrollo del liderazgo joven, permitiendo un acercamiento hacia un fenómeno poco explorado y brindando herramientas para comprender algunas de sus características en profundidad, el objetivo es indagar las representaciones de los jóvenes líderes en las organizaciones sociales AIESEC y JCI, filiales argentinas, entre 2015 y 2020, identificando los atributos físicos y la interacción con su entorno, comprendiendo el contexto de las representaciones de jóvenes líderes a fin de generar conceptualización y claridad de que significa ejercer liderazgo joven (Siskin, 2020).

De igual forma, dicha autora utiliza un enfoque cualitativo a través de la observación de dos estudios de caso, buscando la representación de líderes jóvenes concluyendo que estos jóvenes están más centrados en cultivar relaciones con otras personas y en pasar un buen momento en comunidad por lo que se encarna el garante de un líder innovador y disruptivo que al principio genera desconfianza por lo informal y desorganizado, pero luego se va ganando la confianza porque tiene muy buena oratoria y se empieza a llevar bien con todo el mundo hasta el punto de liderar un equipo (Siskin, 2020).

También se encuentra la investigación “El liderazgo ético y la creatividad en estudiantes de secundaria de dos Instituciones Educativas Parroquiales en Lima Metropolitana, Lima 2017”, de autoría de Aníbal Altamirano Herrera, publicada en 2018 y llevada a cabo en dos instituciones educativas religiosas en Lima, Perú, se desarrolló con el propósito de determinar la relación que existe entre liderazgo ético y la creatividad, conllevó a verificar espacios éticos y

morales dentro la escuela. El propósito de este trabajo doctoral consistía en hacer una revisión de cómo los líderes de la secundaria lograban la felicidad en la búsqueda del bien común y el aporte del humanismo (Altamirano, 2018).

Se desarrolló bajo parámetros de un entorno complejo socialmente e interno como la cultura de la vulgaridad, del individualismo y del pesimismo; sin embargo, en el muestreo de las dos instituciones se evidenciaron valores arraigados que transformaban las familias, el aula y la escuela en espacios de humanización y socialización. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto, pues su propósito estaba encaminado a analizar las prácticas de liderazgo ético y el desarrollo de la creatividad, bajo la encuesta “Liderazgo ético que cultivamos en la institución educativa”. De manera cualitativa a través de focus group, para recoger la opinión de los estudiantes y maestros sobre el tema de estudio (Altamirano, 2018).

Al finalizar se deja una propuesta para continuar encaminando el liderazgo ético y creativo en los estudiantes de las instituciones educativas, con los valores y principios en donde se viva en un estado de transformación y responsabilidad social permanente (Altamirano, 2018).

A su vez se evidencia la investigación: “Procesos didácticos grupales para la formación de liderazgo crítico en los alumnos de la especialidad de Mecánica Industrial del colegio Nacional Técnico Yaruquí” de la autora Jessica Alejandra Córdova Proaño (2010) para optar al título de Magíster en ciencias de la educación mención en gestión educativa y desarrollo social. El problema de este proyecto se centra en “el entorno al debilitamiento en la formación y aparición de Líderes” (p.14). Su objetivo es investigar la incidencia de los procesos didácticos grupales para la formación de líderes críticos en los alumnos de la Especialidad de Mecánica Industrial del Colegio Nacional Técnico Yaruquí.

Ahora bien, la metodología de investigación es cuantitativa-cualitativa o mixta: ya que “Para obtener resultados certeros se deberá demostrar a través de las estadísticas todo cuanto se logre recolectar como parte de la investigación, considerando también que el tema se encuentra dentro del campo de las ciencias sociales” (p.100). Los instrumentos de recolección de datos son: Bibliográficos y de campo (Córdova, 2010). Después del análisis de resultados de los instrumentos de recolección de datos se toma como referencia la siguiente recomendación:

La formación de líderes debería ser algo prioritario en el espacio de trabajo cotidiano, rescatar a quienes tienen estas cualidades y encaminar las mismas al punto de que no sean solo para beneficio personal, sino que vayan más allá y tomen en cuenta a todos quienes les rodean (Córdova, 2010, p.131).

En el contexto nacional se encuentra el trabajo: “Fortalecimiento del liderazgo como habilidad social para el grupo juvenil de una parroquia de la Arquidiócesis de Bucaramanga” (Méndez y Naranjo, 2016). Sus autores Duwer Enrique Méndez Vargas y Gladys Elizabeth Naranjo Mayorga, realizan su investigación con los jóvenes del grupo juvenil de una Parroquia de Bucaramanga, las edades de los jóvenes oscilan entre los 16 a 23 años de edad en su mayoría escolarizados en el colegio (bachillerato) y/o universidades o carreras intermedias.

El propósito fundamental de la investigación fue crear una estrategia pedagógica, para el fortalecimiento del liderazgo como habilidad social, propiciando en ellos la necesidad de formarse como líderes en su contexto. Basados en la teoría de: McMillan y Schumacher (2005, p. 20), para el desarrollo de la investigación se aplicó el método etnográfico a los jóvenes del grupo, también se realizaron entrevistas de tipo investigativo, siendo realizadas en un primer momento grupal y en otro momento focalizadas, para determinar los diferentes roles y conductas que ellos poseen en su entorno familiar, social y educativo (Méndez y Naranjo, 2016).

El tipo de investigación fue cualitativa, consistió en describir situaciones detalladas, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además, se incorporó, lo que los participantes expresaban, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones. Muestran un trabajo detallado en la descripción, registro, análisis e interpretación del fenómeno de estudio, ya que su meta, no se limitó a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existían entre las variables (Méndez y Naranjo, 2016).

El resultado final de la investigación permite identificar las características y estilos propios del liderazgo para el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas. Además, se concluye que los jóvenes poseen pre-saberes sobre el ejercicio del liderazgo, que la edad y madurez psicológica influyen, que todos tienen una preferencia de estilo de liderazgo al momento de tomar decisiones (Méndez y Naranjo, 2016).

Otro de los aportes investigativos destacados para esta investigación fue el desarrollado por Contreras, Vesga y Barbosa (2016) denominado “Marcos de liderazgo en las empresas: caso Bucaramanga y su área metropolitana” y cuyo objetivo destaca la identificación de los estilos de liderazgo predominantes en los dirigentes de las empresas de la ciudad de Bucaramanga. La metodología de trabajo se desarrolló a partir del diseño de estudio y trabajo de campo de manera presencial durante 2 meses, el cual permitió la tabulación e interpretación de los resultados. La síntesis del trabajo metodológico se recoge en 4 elementos a considerar: selección del modelo teórico, tipo de instrumento, población, y muestra. Como consecuencia de ello, el corte metodológico de investigación fue de carácter cuantitativo (Contreras, Vesga y Barbosa, 2016).

Finalmente, los resultados están determinados al análisis de correspondencia simple, sector económico de la empresa, experiencia laboral y género. La primera analiza cada una de las variables sociodemográficas del estudio (edad, experiencia laboral, experiencia en el sector, experiencia en la empresa, estado civil, género, nivel de escolaridad, y sector económico de la empresa) en relación a los estilos de liderazgo. La segunda relaciona el estilo de liderazgo con el sector económico de la empresa, la cual evidencia una tendencia en los sectores agrícolas, comercio y de servicios hacia el liderazgo estructural. Por otra parte, los gerentes del sector industrial están direccionados hacia el liderazgo simbólico. En relación a la experiencia laboral, el estudio determinó que los gerentes con menor experiencia laboral están identificados con un estilo de liderazgo estructural a diferencia de aquellos con mayor experiencia los cuales residen en los estilos de liderazgo simbólicos y de recursos humanos. Para terminar, el estudio destacó que los gerentes hombres y mujeres poseen estilos de liderazgo estructural y de recursos humanos; sin embargo, son las gerentes mujeres quienes los poseen en mayor proporción (Contreras, Vesga y Barbosa, 2016).

De igual manera, Rueda (2016) llevó a cabo una investigación sobre liderazgo en Colombia denominada “El liderazgo en Colombia: un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales”, la cual tuvo por objetivo establecer las diferentes tendencias de liderazgo en las organizaciones colombianas. En este sentido, el estudio profundiza y genera con mayor claridad la forma como maneja y se practica el liderazgo al interior de nuestro país. La metodología investigativa desarrollada fue de análisis documental, categorización de los artículos y producción del

conocimiento sobre liderazgo en Colombia. El tratamiento investigativo concierne a publicaciones de revista indexadas en Publindex, Colciencias categorías A1, A2, B y C (Rueda, 2016).

Por último, los resultados obtenidos se lograron a través de un análisis de frecuencia. Éste contiene elementos relevantes como: frecuencia de ciudades, nombre del artículo, año de publicación, tipos de estudio más usados, tipo de instrumento utilizado, tema por revista y número de publicaciones por universidades, además de la compilación de apartados sobre liderazgo nacional. En este último, los estudios encontrados en el desarrollo investigativo evidenciaron los estilos de liderazgo más utilizados y publicados en Colombia correspondiente a los tipos de liderazgo transformacional y transicional, siendo así, los estilos con mayores efectos positivos en los trabajadores garantizando, al mismo tiempo, la productividad y éxito en las organizaciones colombianas (Rueda, 2016).

En el mismo sentido, uno de los esfuerzos por investigar el liderazgo juvenil en Colombia concierne al trabajo de Pulgarín, Quiroz y Restrepo (2017), quienes exponen su trabajo investigativo denominado “influencia en el proyecto de vida de jóvenes entre los 14 y 26 años que tienen un proceso de intervención socioeducativa con dos líderes comunitarios de la zona noroccidental del municipio de Medellín”. Este trabajo tiene por objetivo principal comprender la influencia de intervención socioeducativa desde el arte y el deporte en los jóvenes de la comunidad noroccidental de Medellín. Para ello, el proyecto demandó de la caracterización de líderes sociales y jóvenes participantes en los procesos socioeducativos, la descripción de los procesos de liderazgo desarrollados y develación de la influencia de éstos en la vida de los jóvenes a partir de la experiencia, identidad y percepciones (Pulgarín, Quiroz y Restrepo, 2017).

La metodología refiere a un caso de estudio. El proyecto se direcciona desde la intervención socioeducativa mediante la propuesta de Animación Sociocultural; propuesta metodológica basada en un paradigma hermenéutico y bajo una metodología experiencial. En este sentido, el documento reúne observaciones, experiencias, ensayos y errores afines al diseño de la ruta de intervención socioeducativa reflejada en los proyectos de vida de los jóvenes participantes. Los resultados son determinados y direccionados por los líderes comunitarios. Para ello, los resultados están categorizados a la influencia del proceso artístico en el proyecto de vida de los jóvenes mediante la disciplina y compromiso, la influencia del proceso deportivo el cual brindó aprobación, reconocimiento, e inclusión, y

por último, influencia en el proyecto de vida de los jóvenes a partir de experiencias, identidad y percepciones (Pulgarín, Quiroz y Restrepo, 2017).

Igualmente, Caicedo, Solís y Rivera (2019) dignifican su trabajo titulado “Historias de liderazgo social: mujeres del “cabildo indígena Yanacona en contexto de ciudad, Santiago de Cali, 2018” caracterizado por la identificación, descripción y narración de vida de ocho mujeres pertenecientes a la comunidad indígena “Yanacona”, y cuya finalidad fue la sistematización de los discursos de la figura femenina de dicha población. Lo anterior se logró mediante la categorización de los relatos y pertinencia en aspectos esenciales del plan de vida, prácticas y la esencia del cabildo en la zona urbana. La metodología fue de carácter cualitativo, además de requerir de trabajo etnográfico mediado por productos periodísticos, escritos, radiofónicos y audiovisuales. Los instrumentos metodológicos refieren a observación, registros de caso, grupos focales y entrevistas semiestructuradas para la exposición total de las experiencias en plataforma multimedia (Caicedo, Solís y Rivera, 2019).

Los resultados se analizaron a partir de tres objetivos específicos. Estos conciernen a la identificación de las historias de liderazgo, descripción del contexto y narración de testimonios. Para el alcance del primer objetivo, el proyecto se trabajó a partir de una matriz de selección de historias estableciendo elementos como fenómeno migratorio y, también, sus posibles causas. El desarrollo del segundo objetivo se cumple mediante el análisis circunstancial de la población. Para ello se considera la conformación del cabildo, plan de vida, y claridad del concepto “líder Yanacona”. Finalmente, el resultado final del tercer y último objetivo recae en el diseño de una plataforma multimedia de registro. Ésta reúne ítems fundamentales de las vivencias propias pertenecientes a la cultura indígena de la comunidad investigada. Los ítems de la plataforma multimedia están visualizados en la interfaz de la página, categoría del proyecto, ítem de contexto, ítem del plan de vida, ítem de prácticas, ítem de mujeres Yanaconas, ítem de gestoras de liderazgo social, e ítem del proyecto (Caicedo, Solís y Rivera, 2019).

Por otra parte, en Medellín, Antioquia, Zapata (2019) desarrolló su trabajo investigativo “Red de liderazgo juvenil: 10 años tocando la vida de jóvenes colombianos”, cuyo objetivo concierne al análisis de resultados de la labor de liderazgo juvenil co – creada por la universidad EAFIT – Universidad de los Andes, fundaciones, empresas,

Instituciones Educativas, y gobiernos locales desde 2009. Para ello, el estudio metodológico utilizado refiere al análisis documental a partir de los resultados logrados hasta 2019. Cabe mencionar que el estudio documental relaciona los ciclos desarrollados de trabajo los cuales están determinados a tres ciclos, cada uno de ellos con un año de duración. El primer año se disponen un análisis enfocado a la resiliencia, responsabilidad, pasión, asertividad e integridad. El segundo año reúne ítems de estudio a partir de resolución de conflictos, solidaridad, trabajo en equipo, y comprensión de la realidad. El tercer y último ciclo especifica el pensamiento estratégico, pensamiento creativo, auto aprendizaje y toma de decisiones. Como resultado, estos aspectos trabajados engloban el alcance de la red juvenil aplicado en instituciones educativas, específicamente con estudiantes del grado 11 (Zapata, 2019).

Los resultados del análisis documental determinaron el gran alcance escolar de los proyectos ejecutados en distintas instituciones educativas del departamento. Para ello, la interpretación de éstos se recoge en los siguientes enunciados: línea base, oportunidades conseguidas, actuación social, y establecimiento de redes de valores. No obstante, los resultados constatan dificultades de la red juvenil ejecutada en Medellín y otras ciudades de Colombia. Una de éstas es la incertidumbre existente en la continuidad del programa, además del estudio de impacto del proyecto ejecutado (Zapata, 2019).

De igual forma, (Palacio, 2019) en su trabajo de grado denominado “Red de Liderazgo Juvenil: 10 años tocando la vida de jóvenes colombianos” argumenta desde lo histórico de la educación, dando unas consideraciones básicas para el aprendizaje, fortaleciendo el ejercicio de la ciudadanía en los jóvenes, haciendo del estudiante un sujeto activo y corresponsable de la transformación de su entorno, a través de una alianza público-privada (Universidad EAFIT, Universidad de los Andes, fundaciones y empresas, instituciones educativas, gobiernos locales) donde su propósito general como red, es generar cambios personales, grupales e institucionales, en aptitudes y capacidades para el conocimiento de sí mismo, la relación con los otros, el desarrollo de proyectos, el razonamiento y la reflexión sistemática y la producción de estrategias hacia la inserción y la intervención de jóvenes como ciudadanos y actores trascendentales en el progreso, descubriendo los principios rectores que interactúan en la red, entre la relación interna y externa tales

como: integridad, respeto, trascendencia, colaboración y en las cooperaciones para el cumplimiento de dicho propósito (Palacio, 2019).

El proceso de investigación a nivel cuantitativo desde el análisis de actividades en la iniciativa del nodo Antioquia en el periodo 2016-2019 en 22 municipios de Antioquia buscando alrededor de 1000 estudiantes para el programa de formación durante un ciclo de tres años con alianza de instituciones educativas de la red de liderazgo juvenil con apoyo de secretarías de educación municipales, y otros actores del territorio, EAFIT realiza también alianzas con proveedores alimenticios apoyando al desarrollo de PYMES en los territorios donde tiene presencia. Los instrumentos de investigación mediante un proceso de retroalimentación y análisis estadísticos de acuerdo con los aspectos de los estudiantes participantes en la red de liderazgo juvenil se clasificaron por género, edad, estudiantes que han repetido años y estudiantes con extra-edad, entorno familiar de los estudiantes participantes, extrayendo información de análisis en el promedio de participación de jóvenes en el proceso formativo, concluyendo el liderazgo juvenil desde la actuación social de los jóvenes, establecimiento de redes de valor y asumiendo los retos durante el ciclo de formación de tres años, generando espacio en los jóvenes con actividades de formación, a mediano y largo plazo en las empresas patrocinadoras del proyecto para generar resultados a corto plazo, la importancia del estudio de impacto en Antioquia, Quindío, Risaralda, con el aporte de los actores educativos rectores, acompañantes, docentes, estudiantes en formación, facilitadores, tutores, entre otros (Palacio, 2019).

Por su parte (Moncada, 2020) en su trabajo “Subjetividades políticas en la niñez. sistematización de la experiencia del movimiento nacional de niños, niñas, adolescentes y jóvenes gestores de paz por un hoy y un mañana diferente” señala una propuesta de generar y visualizar el conocimiento y las acciones que desde lo local se adelantan, apunta a que la tarea investigativa que tuvo lugar durante varios meses de acompañamiento fortalezca el accionar del movimiento, particularmente, enfatizando en el desarrollo de liderazgo y empoderamiento comunitario, elementos compartidos tanto por Visión Mundial, como por el Movimiento de Gestores de Paz, cuyo objetivo es sistematizar la experiencia y labor del Movimiento Nacional de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes Gestores de Paz, en la promoción de las culturas de Paz (Moncada, 2020).

La metodología empleada por dicho autor se centra en la sistematización de experiencias y la ejecución de entrevistas, recurriendo a varios autores aduciendo la praxis como un lugar privilegiado; sin desligar desde esta perspectiva la práctica de la teoría implicando la investigación necesariamente al “hacer” concluyendo que la paz también pasa por la niñez y la juventud, porque directa, estructural y culturalmente se promueva la paz para este sector poblacional para que sean incluidos democráticamente y tengan el rol protagónico que siempre han debido tener, velando por que los adultos no perpetúen la exclusión de los niños de espacios que brindan posibilidades altas para la transformación (Moncada, 2020).

Asu vez se encuentra la investigación “Alternativas para fortalecer la participación de jóvenes, en los procesos comunitarios de la junta de acción comunal del barrio El Mirador, UPZ 54 – Marruecos, Localidad Rafael Uribe Uribe, Bogotá – Colombia, desarrollada por Jorge Enrique Barón Martínez, Laura Marcela Bonilla Penagos, John Alejandro Colorado García, Edwin Lozano Jiménez y Yaneth Valbuena Sánchez en el año 2020. Sostiene según datos oficiales del DANE para el año 2019 que los jóvenes entre los 15 y 29 años corresponden al 26,91% y en el desarrollo de la investigación se evidencia un escaso sentido de pertenencia de los jóvenes con sus comunidades, pues este trabajo conlleva a la participación comunitaria de los jóvenes en la JAC del barrio El Mirador; si bien es cierto, en la actualidad en el entorno educativo solo se reconocen a los monitores, mediadores, representantes y personero (Barón, Bonilla, Colorado, Lozano, Valbuena y 2020).

Sin embargo, al salir de la media vocacional se rompe estos roles, es donde surge este trabajo de investigación, reconociendo y documentando la baja participación, nos da un mensaje de desinterés en hacer parte de las Juntas de Acción Comunal u otra organización social, no sin antes reconocer las nuevas formas de participación juvenil no organizadas a través de las redes sociales, el internet, nuevas tecnologías, movimientos sociales, nuevas formas de comunicación (Barón, et al, 2020).

En la técnica de recolección de información y utilizando la entrevista tipo encuesta, el balance en términos de participación comunitaria no es satisfactorio, pues se considera hacia la politiquería, la burocracia, la falta de tiempo y los liderazgos tradicionales; la apuesta de los investigadores es la transformación de los procesos comunitarios, de donde

el adolescente tenga una mirada crítica constructiva y la participación sea incluyente, responsable encaminada en la defensa de Derechos Humanos y la búsqueda del buen vivir (Barón, et al, 2020).

En la misma dirección, la autora Guerrero (2017) creó el proyecto de investigación llamado: “Fortalecimiento de los procesos de liderazgo estudiantil en el Colegio Colsubsidio San Vicente IED a partir de la evaluación del funcionamiento del proyecto pedagógico “proyecto de vida”. En el cual se planteó el siguiente objetivo general: “Establecer los elementos del proyecto pedagógico “Proyecto de vida” que permiten fortalecer los procesos de liderazgo estudiantil, con fines de mejoramiento continuo”.

Por consiguiente, para el desarrollo del objetivo que se enunció anteriormente, el presente estudio emplea la metodología de investigación evaluativa, que utiliza enfoques mixtos, tanto el cualitativo como el cuantitativo. Para la recolección de la información se realizaron encuestas a los estudiantes, también, se creó la propuesta basada en un plan de mejoramiento basado en un proyecto de vida (Guerrero, 2017).

1.3 Descripción y formulación del problema

Entender el liderazgo desde un pensamiento integral implica un conocimiento profundo del tema en mención, así como un compromiso serio por parte de quienes tendrán la misión de formar a los líderes juveniles, sobre todo pensar qué clase de líderes queremos formar y cuál será el resultado de ese liderazgo.

Por lo anterior surge la necesidad de realizar un estudio de investigación a partir de un proyecto sombrilla de la línea de liderazgo educativo, el cual se plantea la siguiente pregunta orientadora de la investigación:

¿Cuál es el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

- Analizar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el perfil de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas.
- Reconocer liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas colombianas.
- Describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas.

1.5 Justificación del estudio

El conocimiento de liderazgos alternativos juveniles y su impacto en contextos educativos nacionales supone un apartado único de contribución a los escenarios escolares locales. La aplicación del presente proyecto de investigación se considera con un alto nivel de pertinencia, ya que el fortalecimiento del liderazgo juvenil es un enfoque muy importante para cualquier institución, desde el entendido que la escuela no debe formar para el momento sino para la vida.

La realización del proyecto se considera importante para analizar la manifestación de los líderes juveniles en nuestro país Colombia, las cualidades que orientan su habilidad de liderazgo y el impacto que tienen en su entorno de exposición. Lo anterior determina una línea de curso enmarcada por la participación juvenil sólida en la promoción, ejecución y consolidación de proyectos de liderazgo nacional.

Dicho argumento supone considerar el paradigma de la complejidad por abarcar, precisamente, la relación entre individuo y sociedad (Mejía, 2008). En este sentido, el avance educativo está estrechamente ligado a los cambios y constantes transformaciones sociales que, sin duda alguna, ha traído consigo gran impacto en el desarrollo de los procesos pedagógicos. No obstante, es necesario mencionar que gran parte de las transformaciones recaen en la distinción, reconocimiento y trascendencia de la labor juvenil, propuestas de liderazgo poco conocidas y que ciertamente representan lo desconocido en la construcción del liderazgo educativo.

De hecho, la labor juvenil en pro del liderazgo en Colombia enmarca aspectos distintivos de nuestro territorio. Éstos destacan en la lucha por la paz, el emprendimiento de proyectos empresariales, labor social y

comunitaria, gestión de políticas educativas y desarrollo de nuevas tecnologías entre otros. Este argumento constata proyectos únicos y trascendentales de las capacidades de proyección en los jóvenes colombianos. Bradford (2017) es congruente al referir que la actual generación de jóvenes es nativa digital, óptima para el entendimiento y enfrentamiento de los desafíos sociales, educativos y tecnológicos. En consecuencia, la proyección juvenil actual en Colombia se encuentra encauzada a la generación de nuevas empresas, acceso al trabajo digno y de calidad, servicio de política honesta y transparente y la promoción educativa para todos.

Los jóvenes en muchas ocasiones demuestran habilidades de liderazgo en su entorno cercano, esta es una cualidad que debe ser analizada y destacada, este es el interés de realizar el proyecto de investigación, generar conocimiento acerca de la puesta en escena del liderazgo juvenil en el contexto de algunas instituciones educativas, quienes muy seguramente serán quienes lideren procesos en el país.

Así pues, la toma en consideración de distintos actores de trabajo, líderes juveniles en Colombia se hace pertinente y necesaria por representar un avance interdisciplinario en los escenarios escolares. Su nivel de relevancia enmarca la producción de nuevo conocimiento y de fortalecimiento escolar. Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren el mismo como “la consolidación del lenguaje disciplinario, integrándolo en otro nivel de significaciones” (p. 600).

Se plantea entonces como aporte al presente proyecto, la búsqueda del impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas, como principal objetivo que aporte a la educación en el territorio nacional para el mejoramiento de la calidad de vida y de la vida en sociedad.

Estos líderes resultantes que formulan todas estas nuevas referencias en términos de liderazgo deben ser visibilizados, formalizados y ubicados para así ser soportados y respaldados. Las futuras generaciones tendrán entonces la ventaja de haber encontrado en las colectividades un espacio para la corresponsabilidad y el complemento para realizarse como seres aportantes y completos, para mostrar su profunda habilidad con el desarrollo de uniones concretas que pueden en todo caso partir y marcar una diferencia entre los desarrollos previos y los generados en la actualidad.

La importancia de esta investigación radica en la relevancia de conocer el impacto de los liderazgos transformacionales y alternativos en los jóvenes y escenarios educativos en varias regiones del país. Potencialmente los jóvenes no solo por cantidad poblacional sino también por argumentación ideológica, movimiento de masas, son líderes innatos que inspiran, promueven y consolidan cambios sociales u organizacionales, en donde surgen resultados colectivos.

Finalmente, vemos como el conocimiento se ha convertido en el factor de producción más relevante para el ámbito social y educativo llevando consigo procesos de innovación, lejos de planteamientos tradicionales. Asimismo, el marco investigativo sugiere que los resultados a obtener se encuentren enmarcados en la “comprensión e interpretación de la realidad, significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones” (Ortiz, 2018, p.3). Como resultado, la novedad del mismo está sujeta a las dinámicas sociales y como éstas están ligadas al contexto educativo; por ende, se debe considerar las cualidades de las experiencias desarrolladas a partir de proyectos de liderazgo juvenil y su participación social en escenarios locales.

2. Marcos de referencia de la investigación

2.1 Liderazgo Educativo

Los procesos de liderazgo en el campo educativo son claves para el éxito y alcance de la calidad escolar. Por ello, las realidades en los escenarios educativos sugieren direcciones gubernamentales y, desde luego, institucionales en la creación, gestión y fortalecimiento de proyectos que permitan reconsiderar las habilidades de los líderes educativos a través de estrategias trabajadas en distintos modelos de liderazgo.

En este sentido, Villa (2015) fundamenta no solo la importancia, sino también el impacto del liderazgo educativo haciendo énfasis en cuatro áreas de acción consideradas desde sus principales necesidades. Es así como se sugiere, en un principio, redefinir las responsabilidades del liderazgo escolar seleccionando aquellas funciones que posibiliten mejores resultados. Por otra parte, se recomienda la distribución y ampliación de equipos de liderazgo en los escenarios escolares, además de desarrollar mediante trabajo dinámico habilidades apropiadas para un liderazgo escolar en las distintas etapas

del ejercicio llevado a cabo por el líder. Asimismo, debe haber una invitación para que las instituciones hagan del liderazgo escolar un ejercicio atractivo, un ejercicio que asegure y garantice perspectivas académicas y de proyecto de vida en los escolares. Como resultado, tales disposiciones posibilitan significativamente el logro de la calidad y excelencia de toda práctica educativa (Villa, 2015).

Rosales, Montes y Figueroa (2020), enfatizan su discusión en las políticas educativas como principales elementos de reformas educativas. Para esto, las transformaciones requieren de fortalecimiento y apoyo de liderazgo de directores institucionales, del alejamiento administrativo y respaldo gubernamental hacia el liderazgo pedagógico de los administrativos en los establecimientos escolares. Lo anteriormente dicho evoca una mirada sobre el estudio del establecimiento de políticas educativas en el alcance de calidad, sustentada a partir de consideraciones de liderazgo escolar y el “reconocimiento de las prácticas locales, nacionales e internacionales” (Rosales, Montes, y Figueroa, 2020, p.10).

No obstante, la efectividad de aplicación de todo liderazgo escolar confiere, también, de las aptitudes del líder. Esta afirmación es soportada por Sierra (2016) quien determina su análisis documental basado en el liderazgo educativo en el siglo XXI y considera la perspectiva del emprendimiento sostenible. Así pues, el alcance de las metas definidas en el ejercicio del liderazgo educativo comprende elementos institucionales sustentados en políticas y determinada filosofía institucional, pero, sobre todo, del líder quien encamina dicha gestión. Esta última relaciona las competencias de todo hombre y mujer líder definidas como “una estrategia dinámica relacionada con el desempeño de las personas y que son necesarias para competir en un mundo globalizado” (Villamil, 2016, p. 120). En otras palabras, el líder debe tener la capacidad de enfrentar y sobrellevar actividades mediante la óptima gestión de saberes (ser, saber, saber hacer, saber convivir).

Para esto, según López, Cáceres y Agreda (2017), hay elementos aún más particulares que pueden caracterizar a todo sujeto líder. Dentro de estos elementos se denotan “la personalidad, carisma, la inteligencia interpersonal, habilidades comunicativas para el debate y el consenso, el ser extrovertidos, sinceros, abiertos, receptivos,

humildes, honestos, facilitadores del dialogo, servidores, creativos, seguros, generadores de confianza, críticos, dispuestos al cambio y a la transformación [...]” (López, Cáceres, y Agreda, 2017. p. 12).

En consecuencia, se habla de liderazgo educativo considerando la integridad e innovación del líder en la ejecución de estos proyectos. Novoa (2020) defiende esta tesis y la complementa afirmando que el líder educativo debe conjugar aspectos culturales y propios de cada contexto visualizados en la pertenecía del territorio, proyectos educativos institucionales, y el fortalecimiento de competencias para la comprensión de aspectos teóricos y prácticos. En efecto, las habilidades y atributos del líder deben ser direccionadas hacia acciones de participación activa en los escenarios socio-escolares. Para esto, se demanda del compromiso de las instituciones para la formación y capacitación de los líderes estudiantiles a partir de consideraciones transversales de enseñanza-aprendizaje y la preparación hacia un liderazgo democrático activo.

Ahora bien, el escenario educativo también debe considerar los estilos de liderazgo, además de fomentarlos de la mejor forma posible en aras de obtener resultados deseados. Para esto, el docente debe buscar siempre la forma de impactar de manera positiva sus estudiantes. Sin embargo, la motivación y recompensa que se influya en el líder educativo direccionada desde la institución, coordinador y rector, hacía el docente o estudiante líder promocionará estilos de liderazgos transformacionales no solo de impacto dentro del aula, sino también fuera de ésta logrando así responder a los desafíos de la educación actual (Acosta y Ponce, 2019).

Por otra parte, Cabrera (2018) aporta al respecto difiriendo sobre las prácticas de liderazgo más representativas y de consideración dentro del ejercicio educativo. Es así como las transformaciones de dicho trabajo han buscado actualizarse estableciendo diferencias entre modelos instruccionales, directivos, distribuidos y transformacionales. Todo ello conlleva al favorecimiento de los procesos de evaluación en la calidad educativa descrita en modelos de liderazgo formal y al fortalecimiento, instalación y aseguramiento de calidad o en la prescripción de actuaciones directivas (Cabrera, 2018).

Jara, Sánchez y Crox (2019), no solo aseveran, sino que contribuyen mediante el diálogo sobre las implicaciones del liderazgo y la formación ciudadana. Un aspecto clave a considerar es la estrecha relación existente en

el desarrollo de proyectos de liderazgo y las contribuciones en la construcción de la ciudadanía mediante la gestión directiva a nivel institucional. Por consiguiente, el trabajo educativo bajo una formación ciudadana abarca de forma coherente elementos curriculares, relaciones interinstitucionales, y relaciones entre esta y la comunidad externa (Jara, Sánchez, y Crox, 2019). En síntesis, la relación entre liderazgo educativo y formación ciudadana impacta de forma directa e indirecta la comunidad en general y, desde luego, la identidad y sentido de pertenencia del líder.

El impacto del liderazgo en la educación es, entonces, muy significativo y por ello se debe hacer bastante énfasis en éste analizando las distintas repercusiones educativas. Por ello, las transformaciones a nivel docente - estudiante son resaltadas, igualmente, en el desempeño escolar.

En su investigación, Azar y Adnan (2020) constatan que el alcance de este planteamiento está sustentado en la intervención y direccionamiento a través de modelos de liderazgo distribuidos. El desempeño escolar de los estudiantes está, igualmente, denotado por la motivación, pasión y calidad del trabajo docente por llevar a cabo mejores desempeños de calidad en los procesos de enseñanza, además de la gestión directiva por la implementación de procesos apropiados de aplicación de modelos selectivos de liderazgo que reflejaran calidad institucional integral (Azar y Adnan, 2020). Tal afirmación exige a los planteles institucionales responder a los desafíos actuales de la educación, sociales y políticos, necesidades globales educativas propias del siglo XXI

Este último planteamiento conlleva al análisis del liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar del educando. Ríos, Gonzales, Prieto y Moreno (2017) dedican un amplio apartado al respecto determinando la relevancia en la gestión del líder directivo en el escolar mediado por “competencias administrativas, procesos de planeación, control, organización y evaluación” (p. 155). Así pues, los procesos de calidad educativa confieren del ejercicio óptimo del líder docente administrativo y del líder docente rector; además de cualidades asertivas y la promoción de trabajo en equipo. En síntesis, el correcto direccionamiento administrativo promueve la excelencia educativa y con ello, la innovación, establecimiento de un buen clima laboral y académico, y desde luego, impacto en los procesos no solo escolares, sino también familiares y personales del alumno.

2.2 Habilidades socioemocionales

Para la realización del presente proyecto "impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas", analizamos diversas teorías de fuentes bibliográficas, que estudian "las habilidades socio emocionales"; observamos que según Elizabeth Kaim Luscher, en su libro "Desarrollo de habilidades socioemocionales" (2020), afirma que inicialmente, para comprender el desarrollo de las habilidades socio emocionales, debemos conocer que poseemos tres estados del "yo"- teoría del análisis transaccional -, según su creador, el psiquiatría Eric Berne, nuestra forma de comportarnos varía por causa de nuestras emociones, nuestros pensamientos y la forma como nos tratan los demás. En el primer estado del Yo, "Yo padre", actuamos, pensamos y hablamos con los patrones (modelos) aprendidos de nuestros padres, o cualquier figura de autoridad durante la niñez. El "Yo niño" es la parte libre y natural de la personalidad; es un estado impulsivo, soñador, creativo, espontáneo, entusiasta, como los niños. El "Yo adulto" es el estado más racional y realista con el que actuamos, pensamos y hablamos, sin importar la edad que se tenga. Tratar de identificar los tres estados del "yo" y la forma en que interactúan, nos beneficia en nuestra relaciones personales; esta herramienta de "análisis transaccional" además de proporcionarnos autoconocimiento, mejora nuestras habilidades de comunicación; identificar el estado del "yo" en el que otra persona se dirige a nosotros, nos puede dar una ventaja en la conversación y ayudarnos a elegir el mejor estado para responder, evitar conflictos, etc.

Elizabeth Kaim Luscher (2020) afirma, que parte importante del autoconocimiento, implica además una reflexión del área intelectual, es decir ¿cómo son nuestros procesos de pensamiento? ¿Nos concentramos fácilmente? ¿Cuánto tiempo empleamos en aprender algo nuevo? Saber cómo funciona nuestra mente, las dificultades que se tienen para aprender y cómo podemos mejorar los procesos de aprendizaje, nos ayudan a desarrollar nuestras "habilidades socioemocionales". El proceso de aprendizaje está formado por una serie de subprocesos, de los cuales la atención es el más importante.

Dentro del autoconocimiento, es necesario saber más sobre nuestros razonamientos cognitivos – pensamiento deductivo e inductivo -, qué son, cómo funcionan, cómo aprovecharlos y mejorarlos, puede dar una ventaja importante para los estudios y para la vida diaria. El pensamiento deductivo va de lo general a lo particular, es decir, de una

información amplia que aplica a todo, y la va desmenuzando para llegar a la conclusión. El pensamiento inductivo va de lo particular a lo general, es decir, toma datos, hechos e información particular para predecir, inferir o generalizar algo. (Kaim, 2020).

Igualmente, para desarrollar las “habilidades socioemocionales” es necesario plantearnos un proyecto de vida, que es básicamente un plan que abarca todo el futuro; hacer planes a futuro, permite tener objetivos por los cuales luchar, no importa si el plan cambia o se ajusta, lo importante es no perder de vista la meta (Williams, 2019).

Otro aspecto fundamental que desarrolla las habilidades socio emocionales es la autoestima, según Sara Navarrete (2020):

Es la confianza en nuestra capacidad de pensar, de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida; es el sentimiento de ser respetables, de ser dignos y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, de alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

También, un aspecto importante, es la inteligencia emocional, según James W. Williams (2019) implica identificar y expresar las emociones básicas y otros sentimientos y aprender a controlarlas, para así relacionarnos adecuadamente con las personas. Las emociones básicas son cinco: miedo, afecto, tristeza, enojo y alegría. Los sentimientos son derivados de las emociones y pueden ser muy complejos. Enriquecer el vocabulario puede contribuir a un mejor entendimiento de las emociones.

Dentro del comportamiento social se encuentra la conducta y cuando hablamos de conducta nos referimos a la personalidad o comportamiento, la cual se consolida con el tiempo, aunque nunca deja de ser susceptible de algunos cambios. La personalidad es la sumatoria del tipo de temperamento con el cual nacemos (sanguíneo, flemático, melancólico o colérico), y el carácter, es adquirido por nuestros hábitos y educación. Al identificar el temperamento que heredamos, y el cual corresponde al 10% o 20% de nuestra personalidad, podemos ser más conscientes de nuestra fortalezas y debilidades y adaptarnos más fácilmente a las situaciones que la vida nos presenta.

Otro aspecto es la conducta prosocial, según María Dolores González Portal (1995) son los actos realizados en beneficio de otras personas, maneras de responder a éstas con simpatía, condolencia, cooperación, ayuda, rescate,

confortamiento y entrega o generosidad; es decir, es aquella conducta que va dirigida hacia el bienestar del grupo o comunidad. El trabajo cooperativo es sinónimo del trabajo en equipo, pero de una forma igualitaria y justa, en donde todos aportan y se benefician de igual manera. La empatía, herramienta fundamental de la inteligencia emocional, desarrolla la conducta prosocial. De igual modo, las habilidades de comunicación (leer, escribir, hablar y escuchar), deben ser asertivas, es decir, habilidad de expresarnos de manera amable, franca, abierta, directa y adecuada.

En la misma medida de los desarrollos en tanto habilidades se refiere, se muestran algunas que trascienden en torno a la dimensión de capacidades en competencias a nivel de administración, dadas en correlación con los espacios formativos y de ejecución. “Se considera que las habilidades de autorregulación juegan un papel relevante, dado que ésta se combina a su vez con la habilidad de colaboración, y en particular, con la negociación” (Vargas, 2019, p. 46).

Ahora bien, es necesario mencionar que dentro de esta caracterización de habilidades es preciso hacer una descripción sobre los campos donde éstas se presentan y/o se han estudiado y así mismo, desarrollar un poco las implicaciones problemáticas que tiene o podría tener un énfasis en su estudio o evolución, por lo cual cabría resaltar la línea en la que se desarrolla dentro del campo laboral siendo una característica de las habilidades socioemocionales su elasticidad y la aplicación de éstas en ambientes que generan mayores competencias en el individuo y que a su vez presentan una realidad que corresponde al presente en población que se desempeña en labores con aplicabilidad diversa, y que así mismo muestran una definición de las habilidades dentro de dicha caracterización como cambiantes, según Ospino (2019): “La evidencia muestra que en los adultos si bien las habilidades son maleables, éstas podrían requerir mayores inversiones en términos de su intensidad y que dependen del nivel del cuál parten los trabajadores” (p. 20).

De igual forma, esta presencia de cambios en la articulación de la estructura emocional y el enfoque según el área de evaluación nos muestra como las diferentes habilidades han de plantearse según el campo de ejecución y según la población a evaluar, si bien cada una de las experiencias o realidades son variables a trabajar, es necesario asumir que la característica esencial del individuo, ha de ser una opción de efectividad para trazar lo que es necesario plantearse desde la psique personal, por ejemplo en el estudio realizado por Gómez y otros (2015) nos muestra que las personas con capacidades destacadas hacia la superdotación, representan una particularidad en el tema del desarrollo de estas

habilidades, puesto que aunque les cuesta mucho más modificar su comportamiento de manera brusca, suelen transformar radicalmente su desempeño emocional y destacar entre sus pares como grandes ejemplos en términos de socialización y apropiación de una colectividad.

Así entonces, hemos de generar una discusión sobre las estrategias que se desarrollan en la medida en que se plasman las condiciones en el aspecto que nos convoca, en torno a la dimensión formativa en los liderazgos alternativos y por tanto se traslada hacia el papel de los docentes en el espacio del desarrollo de las habilidades socioemocionales a través de la influencia de los docentes.

(...) “Existe una relación antagónica entre las condiciones sociales en las que se imponen las políticas educativas y sociales neoliberales, que generan un clima tóxico” (Arón, Milicic, 2011, p.3) y la demanda sobre los docentes de desarrollar habilidades socioemocionales en la escuela, que requieren de un clima social nutritivo” (Poujol, 2018, p. 6).

En suma, hemos de establecer las posibilidades que nos plantean la necesidad de observar la dinámica en torno a la trascendencia del contexto, del entorno de influencia y de las estrategias usadas por los entes administrativos y formales para identificar, plantear e influenciar las habilidades socioemocionales que se representan sobre los nuevos líderes juveniles del país.

2.3 Liderazgos juveniles

“El liderazgo no es ninguna especie de club exclusivo “para quienes nacieron con membresía”. Las características personales que constituyen la materia prima del liderazgo pueden adquirirse. Enlázalas con el deseo de ser líder y nada le impedirá llegar a serlo” (Maxwell, 2008, p.8).

El autor expresa que el liderazgo es una habilidad que puede ser adquirida por cualquier persona que tenga la capacidad de transformarse, de adquirir competencias que le permitan asumir cambios, de influir en otros y de buscar alternativas a las situaciones que se le puedan presentar en su vida y en su comunidad (Maxwell, 2008).

Robbins (1999) afirma que: “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una

organización” (p.4). Entonces, se puede decir que el liderazgo es una de las habilidades consideradas más importantes en la actualidad, un líder puede influir en otros de forma positiva o negativa, pueden desarrollar competencias para la vida como la proactividad, dedicación, carisma, compromiso, trabajo en equipo que le permiten alcanzar metas u objetivos comunes. Se dice que esta capacidad se puede desarrollar en aspectos formales, pero también se hace evidente en espacios informales.

Es necesario recalcar que, el liderazgo según French & Bell, (1996) es:

Un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (p.64).

En suma, un buen líder necesita de un equipo de trabajo, no es posible que pueda trabajar solo; requiere unir las fuerzas de sus seguidores para lograr las metas en común. Es importante resaltar que en el equipo de trabajo de un líder todos los miembros son importantes y ejercen un papel fundamental en el equipo.

En conclusión, el liderazgo es una habilidad fundamental en la que una persona puede mejorar su eficacia y su eficiencia. Los mejores líderes son aquellos que reconocen los factores situacionales de los seguidores que inhiben o facilitan el cambio, pintan una visión completa del futuro, formulan y ejecutan planes que hacen que dicha visión se transforme de un sueño a una realidad.

El autor García, (2011) define a la formación “como un proceso, una función o una capacidad evolutiva, como una actividad que tiene como máxima pretensión el desarrollo de las potencialidades del individuo” (p.19). Podemos afirmar que los conocimientos, actitudes, habilidades y conductas son un proceso que los jóvenes adquieren para la formación de su liderazgo.

Por otro lado, Sepúlveda (2013) en el artículo: Juventud como Transición: Elementos Conceptuales y Perspectivas de Investigación en el Tiempo Actual, dice: “Se reconoce que la experiencia de ser joven está asociada a nuevos contextos y nuevas modalidades de expresión de identidad” (p.4). De ahí se puede decir que, la población juvenil

se encuentra en el mejor momento para instaurar nuevas competencias relacionadas con la función de liderazgo como parte de su proceso normal de fortalecimiento de identidad. Los jóvenes han culminado su etapa de adolescencia y muchos de ellos habrán resuelto su paradoja de reconocimiento en diferentes ámbitos de su vida como el ocupacional, relacional o ideológico y se encuentran en transición hacia la etapa de madurez.

Ahora bien, la clave del progreso se encuentra en la construcción de entornos favorables para los jóvenes, es por ello necesario juntar esfuerzos entre empresas, instituciones y la comunidad educativa. Pues sólo mediante una juventud donde exista un liderazgo proactivo será posible alcanzar el progreso que la sociedad necesita (Sánchez, 2016). Entonces, el liderazgo es fundamental en todas las etapas de la vida, en nuestros contextos escolares se observa una juventud con iniciativas, con sueños y con un gran potencial de liderazgo, pero sin elementos formativos que potencialicen el mismo. La escuela debe ser un escenario central para fortalecerlo desde los diferentes procesos, necesitamos implementar espacios que permitan a los jóvenes la expresión de sentimientos, el reconocimiento, la resolución pacífica de conflictos, la empatía y otras habilidades sociales, necesitamos aportar a nuestra sociedad líderes comunales, líderes nacionales y porque no líderes internacionales capaces de impactar, de transformar sus realidades y aportar a los cambios significativos de nuestro país.

De otro lado, Fernández (2017) en el artículo: El desarrollo del liderazgo en adolescentes en ambientes educativos no formales, hace referencia a:

Se sabe que la adolescencia es probablemente una etapa, de las más intensas de la vida, y por lo mismo una de las más complejas. Los adolescentes buscan, mediante la indagación en su entorno, su identidad; ponen en práctica valores aprendidos en su primera infancia, desarrollando competencias que les permitirán convertirse en personas críticas. Cuando reciben el adecuado apoyo de los adultos en general, se desarrollan de formas fascinantes e inimaginables, convirtiéndose en miembros plenos de sus familias, de la escuela y de la sociedad (p.4).

De hecho, en nuestro país existen diferentes situaciones sociales, económicas, culturales que pueden influir en el futuro de los jóvenes y adolescentes, estas situaciones pueden marcar la vida de nuestros futuros líderes y a pesar de las

adversidades algunos logran tener más formación profesional que otros, algunos alcanzan a desarrollar habilidades que fortalecen su formación integral y le permitan tener un desempeño que impacte ante la sociedad.

Dentro de este contexto, Fernández (2017) declara que:

Los estudios sobre liderazgo con adolescentes de países industrializados señalan las siguientes conclusiones:

1. El liderazgo se desarrolla desde edades muy tempranas en forma de conductas prosociales en los niños de preescolar.
2. Fomentar las relaciones de amistad y el comportamiento moral en los niños prepara el camino para el desarrollo del liderazgo.
3. Los adolescentes requieren de tiempo para el autoconocimiento como precursor del desarrollo de liderazgo.
4. La competencia de liderazgo es un conjunto de conocimientos, habilidades, escala de valores y actitudes que se desarrollan a lo largo de la vida. (Landau y Weisler, 2001; Bonner, Jennings, Marbley, y Brown, 2008; Rivizzigno, Brendgen, Feng, Vitaro, Dionne, Tremblay y Boivin, 2014).
5. El liderazgo es una competencia compleja que se compone de varios elementos, para el caso de los adolescentes se eligieron las siguientes: el autoconocimiento, la capacidad de influir en las demás personas, la de anticiparse al futuro, la de planear y organizar y la orientación para contribuir al desarrollo de otras personas (Villa y Poblete, 2007; Whetten y Cameron, 1991; y Ricketts, y Rudd, 2002).

Ahora bien, desde la infancia el niño desarrolla actitudes que propician el liderazgo, desde las relaciones con el otro, con el ambiente, la familia, la sociedad y la naturaleza; después, en la etapa de la adolescencia se generan cambios significativos frente a la sociedad, que, con su actitud, su empatía, su ingenio y su energía logran evolucionar; desde allí es importante precisar que el líder tiene una evolución en todas las etapas de su vida. Ciertamente, día a día en nuestra labor como docentes aportamos a la formación de líderes, aunque no es una tarea fácil, es necesario y satisfactorio realizarla, lo importante es tener claro qué clase de líderes queremos formar, cuáles son los aspectos más relevantes que podemos fortalecer en el proyecto de vida de estos jóvenes.

En efecto, realizar un estudio de investigación sobre el impacto del liderazgo juvenil nos permite analizar diferentes aspectos: el papel del docente, el nivel de educación de las instituciones de un país, los tipos de liderazgo teniendo en cuenta el contexto de su región, la realidad de cada joven, los principios y las habilidades.

Por otra parte, la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el liderazgo juvenil las competencias emocionales son indispensables en la formación de líderes, muchas de las decisiones que se toman en la vida se ven afectadas por las emociones, un líder por lo tanto las utiliza constantemente y las desarrolla más que cualquiera el potencial de su inteligencia emocional.

Goleman (1998) profundizó acerca de dicha idea directamente, alegando lo siguiente:

“No es que las habilidades intelectuales y técnicas sean irrelevantes. Las habilidades intelectuales son importantes, pero sobre todo como capacidades de umbral, es decir, son los requisitos de nivel de entrada para los cargos ejecutivos. Pero mi investigación, junto con otros estudios recientes, muestra claramente que la inteligencia emocional es la condición sine qua non del liderazgo. Sin inteligencia emocional, una persona puede tener la mejor formación en el mundo, una mente incisiva y analítica, y una fuente inagotable de ideas inteligentes, pero aun así no llegará a ser un gran líder”.

Según el autor, el buen líder inspira lo mejor de cada persona, por tal razón se reconoce la relevancia de sus funciones, sus ideas, su eficiencia y manejo de sus emociones, cuanto mayor sea la capacidad de autocontrol, autoevaluación, motivación, cooperación, empatía y habilidades sociales, mayor es la probabilidad de que sea un mejor líder. Por tal razón, es esencial fortalecer en los niños, jóvenes y adolescentes la autoestima, la autonomía y el reconocimiento de sus emociones.

A manera de conclusión, se puede afirmar que el liderazgo juvenil es un proceso de formación que inicia en el hogar y se fortalece en la escuela y la sociedad, por lo cual es indispensable generar espacios que permitan la formación integral de jóvenes visionarios, con mentes innovadoras capaces de impactar y aportar a una sociedad ideas y acciones diferentes que permitan cambios estructurales.

2.4 Políticas públicas de juventud

Impactar socialmente desde la juventud es uno de los recursos favorables para la implementación de la génesis y formación de las políticas públicas de juventud, su fundamento basado en la conformación de comunidades juveniles subyace de la articulación de actores independientes y productores de ideas que aportan objetivamente a las comunidades, haciendo una relación existente entre el Estado y la política, aplicando su proceso de materialización y su ejecución de manera determinante en el ámbito nacional para la construcción de un marco referencial: normativo-legal y teórico como aporte a las pretensiones de la investigación.

La participación juvenil es un tipo de práctica en las cual los y las jóvenes en calidad de actores sociales con sus necesidades, experiencias y potencialidades, ejercen no solo el derecho a ocuparse de sus intereses, sino en la lucha y aspiración para que otros actores sociales los reconozcan, respeten y legitimesen sus modos particulares de ser y actuar entre otros, en pro del logro de sus proyectos y su misma realización, esto en el marco desde la constitución política y el respeto del otro que ofician como el límite externo de su constitución subjetiva (Montoya y Garcés).

Según Montoya y Garcés (2010) haciendo referencia al ámbito y escenarios de participación política, dando a entender la política juvenil como el vinculado de ejercicios de representantes juveniles que dan a conocer sus necesidades, experiencias y potencialidades como aporte a las políticas públicas buscando contribuir a los cambios sociales, políticos y culturales del país.

Las propuestas nacientes en los escenarios juveniles de acuerdo a la autonomía de las comunidades políticas públicas hacen unos procesos descentralizados y una organización local juvenil, autónoma en diferentes departamentos a partir de una implicación fundamental en la organización participativa de los jóvenes en la toma de decisiones y los resultados que evocan primordialmente un proceso investigativo teórico-práctico caracterizados por redes con resistencia o mediación al Estado de acuerdo con el estilo de formulación de la política, estos valores sociales están sujetos a las comunidades que identifican instancias específicas juveniles que son reproductores de imágenes o conjuntos discursivos constituidos de diferentes sectores, es así que, la política pública juvenil en Colombia ha tenido cambios significativos, los cuales han llevado a la construcción de la política nacional en conjunto con los jóvenes y el Estado, teniendo en cuenta sus

antecedentes históricos, la participación de la juventud en el conflicto armado, las movilizaciones sociales, así como la Constitución Política de 1991 que estructura las bases institucionales de la acción pública de la juventud. (Reyes y Sanabria, 2020).

El desarrollo de las políticas públicas juveniles en Colombia nace de una importante relación entre el gobierno y las organizaciones juveniles para la construcción de cultura política desde la educación, dando inicio con la consolidación de documentos que sustentan de manera constructiva los niveles de percepción y los avances en oportunidades como aporte a la toma de decisiones sociales, es así, que las miradas objetivas para el estudio integral de la juventud forman parte fundamental en la construcción de hipótesis propuestas desde un enfoque cualitativo basado en discursos y en el abordaje del corpus del análisis con herramientas que argumentan la metodología, a través de las políticas públicas existentes en el territorio colombiano, propiciando implicaciones desde políticas sectoriales de participación, cultura, recreación y deporte, teniendo en cuenta que estas no se conciben como una solución o alternativa para atacar a la juventud que se considera problemática. Toda la objetividad desde la política pública en los jóvenes, la convicción del Estado y la política, debe abordar una concepción fundamental desde lo real, partiendo de la transversalidad para tener en cuenta como noción y práctica, la formulación de políticas públicas en general, en vista de la duplicidad de acciones entre políticas sectoriales y poblacionales conllevando a la desarticulación institucional y al manejo de una situación socialmente problemática (Barrantes, 2018).

De ahí, la importancia del sentir juvenil como motores de cambio dentro del territorio nacional en el logro de inclusión en políticas públicas, a partir del marco normativo internacional, la Constitución Política Nacional y lo establecido por la Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil (Ley 1622/2013 y Ley 1885/2018), contruidos desde diseños metodológicos y participativos para la formulación de la política pública de juventud.

Según la UNESCO (2014) la formulación y revisión de políticas con la participación de los jóvenes “abarca diferentes ámbitos y cuestiones de índole pública: de la educación al empleo, del desarrollo social a la representación democrática, de la investigación científica a la innovación, de la cultura y el deporte a la comunicación, entre otros” (p. 10), siendo un gran apoyo prestado a las instituciones gubernamentales para la implementación y participación de la

juventud en los diferentes sectores que permitan la integración universal como principios fundamentales a las dificultades relativas con el desarrollo de los jóvenes mediante el empoderamiento, la participación y el crecimiento social, para “garantizar el reconocimiento de las juventudes en la sociedad como sujeto de derechos y protagonistas del desarrollo de la Nación desde el ejercicio de la diferencia y la autonomía” (Congreso de la República, 2013, Artículo 2, numeral 1), a fin de “establecer mecanismos democráticos para la toma de decisiones y cuyo funcionamiento obedece a reglamentos, acuerdos internos o estatutos aprobados por sus integrantes” (Congreso de la República, 2018, Artículo 34, numeral 3), dentro de los procesos y practicas organizativas de las y los jóvenes dentro del territorio nacional.

En efecto y de acuerdo con Castañeda, Narváz y Calvache (2017), para las juventudes “es un derecho constitucional de las personas jóvenes en todos los ámbitos de la vida social y política de Colombia; en especial la participación en instancias donde se toman decisiones que influyen en las realidades de los jóvenes” (p. 48), Por lo que el Estado colombiano emite políticas públicas de juventud, en aras de garantizar los derechos y libertades juveniles, que si bien es cierto, son acordes a las necesidades juveniles, estas no son difundidas de manera práctica y académica, lo que da a entender que pocos jóvenes tienen el acceso a esta información siendo un factor diferencial en el trabajo y fortalecimiento de una cultura participativa, a lo que González y Taguenca (2019) concluyeron que “es posible plantear algunas pistas de por dónde deben ir los nuevos esquemas de participación juvenil” (p. 53), donde surgen nuevas estrategias de participación de las políticas públicas juveniles en los últimos años a fin de generar identidad y cambios significativos de la cultura política con el propósito de democratizar para mayor eficiencia y eficacia en las líneas de políticas juveniles participativas.

Igualmente, Velázquez, Gómez, Falla, Ramírez, y Rodríguez (2016), concluyen que “la identidad es algo que se construye desde el interior de la misma disciplina, en la que los saberes y las prácticas profesionales aportan a un reconocimiento particular” (p. 286). Presentando la relevancia de las políticas públicas para construir identidad juvenil, desde los discursos y las prácticas profesionales, haciendo énfasis desde lo histórico, social, político y cultural, identificando la participación juvenil para la toma de decisiones mediante nuevas formas de ser, de actuar, de conocer, destacadas en escenarios de práctica en los que los jóvenes convergen con otros en búsqueda de la legitimidad social

asegurando la razón de ser y el aporte a la sociedad, de acuerdo con las exigencias, siendo constante en el cumplimiento de las políticas o anteponiendo su quehacer y la toma de distancia dentro de la sociedad con disciplina, eficiencia y efectividad permitiendo una nueva participación de las políticas públicas juveniles, a lo que es pertinente entender en las palabras de Sanabria y Reyes (2020) donde encuentra una analogía entre la juventud y Estado para la construcción política “desde los antecedentes históricos, está dada por tipos de prácticas políticas idealizantes, su participación clave en el conflicto armado, así como en las movilizaciones sociales y la Constitución de 1991” (p. 203), aspecto primordial en la defensa de la formación de la política pública de la juventud como un desarrollo histórico de debates, negociaciones y resistencias dentro de las representaciones producidas de la juventud apropiadas por un conjunto de comunidades de políticas activas en diferentes escenarios.

Por otro lado, Barrantes (2018) hace un análisis referencial de la ciudadanía juvenil y las formas de comprender la juventud como una población, teniendo como referencia documentos en la formulación de la política pública de juventud en Colombia entre los años 1997-2017, por lo que establece una relación entre la juventud y el análisis de las políticas públicas existentes.

Es así que, se vienen adelantando políticas enfocadas a generar condiciones y ambientes propicios para los jóvenes en el Estado colombiano, que se han ejecutado con un impacto bajo; por esta razón se reflexiona en los últimos años sobre la adolescencia y juventud, por lo que es importante, acoger las conclusiones de Fonseca (2011) cuando establece que “las instituciones educativas, representadas por sus directivos, deben ser las principales encargadas de capacitar, en primera medida, a los docentes y padres de familia, quienes son los que tienen el contacto directo y constante con esta población” (p. 216), lo que permite un mejor acercamiento a las leyes establecidas para la integración de la juventud a la participación juvenil en la sociedad, siendo un factor importante desde la familia y la escuela en la implementación de estrategias que aborden el marco jurídico de políticas públicas de juventud, teniendo en cuenta que el aprendizaje empieza desde el nacimiento. Ello exige el cuidado anticipado y la educación originaria de la infancia, lo que puede conseguirse mediante medidas destinadas a la familia, la comunidad y las instituciones según convenga, de allí que, para

lograr una educación de calidad para todos, se requiere impulsar la educación de la primera infancia desde la concepción del impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de las instituciones educativas colombianas.

También es importante, referenciar las políticas públicas de juventud, como beneficio social, con una mirada reflexiva y analítica que corresponda a la generación de cultura, conciencia e integralidad para la toma de decisiones, incluyendo avances sociales y tecnológicos, como aporte al mejoramiento continuo del entorno y de la vida en sociedad, siendo un referente trascendental, no solo para jóvenes sino también para toda la comunidad, pues se ha evidenciado la capacidad juvenil en innovación, creatividad y emprendimiento para afrontar dificultades sociales en tiempos de pandemia, destacando el compromiso y la proactividad para contribuir a satisfacer las necesidades actuales provocadas durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 generando oportunidad y confianza juvenil, es así, que la Organización de Naciones Unidas (2020) en una de sus publicaciones el día 12 de Agosto, en la celebración del día internacional de la Juventud manifiesta: “fomentar la equidad de los procesos políticos al reducir el déficit democrático y contribuye a la creación de políticas mejor formuladas y más sostenibles. Además, puede contribuir en restaurar la confianza en las instituciones políticas, especialmente entre la juventud”. Donde es fundamental la participación y el compromiso de los jóvenes en la problemática actual como el COVID-19 y el cambio climático.

3. Método y metodología de investigación

3.1 Método de investigación

El presente estudio se desarrolla desde un enfoque cualitativo busca conocer, interpretar y analizar el liderazgo de los jóvenes de diferentes regiones de nuestro país. Ortiz (2018) refiere que un enfoque cualitativo busca “comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones” (p.3), este lineamiento se ajusta al objetivo de la investigación en tanto que permite analizar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas con el fin de conocer los estilos de liderazgo que los jóvenes de diferentes regiones de nuestro país poseen.

El tipo de investigación será descriptivo en tanto que busca “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, 2018), en este caso se buscará analizar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de las instituciones educativas colombianas, contaremos con la participación de un grupo de estudiantes de diferentes regiones de Colombia que serán la muestra de estudio.

De acuerdo con Ruíz (2012), los estudios descriptivos buscan describir, comparar y medir, son útiles para futuras investigaciones, teniendo en cuenta que proporcionan una visión del fenómeno, este tipo de estudios “describen más que explican” (p.35). Estos estudios enriquecen el conocimiento de los fenómenos sociales.

3.2 Metodología

De acuerdo con el desarrollo del enfoque cualitativo del proyecto de investigación es necesario abordar la estructura del diseño metodológico se refiere al “abordaje” general que se utiliza en el proceso de investigación, lo cual (Sampieri, Collado y Lucio, 2010) citado por Álvarez (2003) definiendo que “el diseño, al igual que la muestra, la recolección de los datos y el análisis, va surgiendo desde el planteamiento del problema hasta la inmersión inicial y el trabajo de campo, y luego modificaciones, una forma de enfocar el fenómeno (p.492), dentro de los procesos de investigación.

De esta manera, el diseño utilizado en la presente investigación fue el fenomenológico, el cual consiste en explicar cual es la experiencia de un grupo de personas respecto de un fenómeno, así, la indagación en este tipo de diseño se centra en las experiencias de los participantes. Este diseño se basa en los siguientes parámetros: 1. Busca describir y entender el fenómeno a partir de la visión de cada participante y de la visión colectiva. 2. Analiza los discursos y temas, así como sus posibles significados. 3. Los investigadores utilizan la intuición e imaginación para comprender la experiencia de las personas participantes en la investigación. 4. Los investigadores ponen en contexto las experiencias, en razón al tiempo, espacio, personas y relaciones encontradas. 5. Las entrevistas y los grupos focales están dirigidos a encontrar temas sobre las experiencias de los participantes (Creswell, 1998; Álvarez-Gayou, 2000; Mertens, 2005 citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El desarrollo de este objetivo se fundamenta en la descripción de los liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones colombianas mediante la entrevista como instrumento de validación, pretendiendo encontrar cualidades y características entre otros, acorde con la transformación de los entornos educativos que facilitan estructuras humanas en aquellos hallazgos dentro del liderazgo juvenil y su impacto en las instituciones educativas, para ello, es evidente ampliar el diseño de aquellos componentes de la realidad encontrada y definida desde un contexto particular dese lo general a lo particular, ampliando una perspectiva crítica y constructiva de liderazgos motivadores y transformadores en niveles de alternatividad que potencialicen las estructuras sociales, educativas y humanas (Álvarez,2003).

De ahí, la importancia de interpretar los contextos de los liderazgos juveniles alternativos a través de la construcción de un instrumento para describir la influencia de los mismos en las instituciones educativas, donde se presente cambios significativos y la construcción dinámica de nuevas perspectivas de participación y autonomía en cuanto a la recolección de datos para el desarrollo y alcance del objetivo específico, donde es indispensable la consolidación de los resultados que las diversas instituciones educativas arrojaran de acuerdo al desarrollo de la entrevista que permiten identificar cualidades y características del líder juvenil, como alternativas del liderazgo y el modelo de la actualidad en la construcción de información aplicada al objetivo general de la investigación dentro de las instituciones educativas objeto de estudio.

3.2.1. Población y muestra

La población participante en la investigación son jóvenes de algunas instituciones educativas de diferentes regiones del país, a las cuales pertenecen y tienen influencia los profesores coinvestigadores del proyecto, cuatro instituciones pertenecen al sector urbano, como lo son: el Instituto San Ignacio del Oyola en Bogotá, el Politécnico Jaime Isaza Cadavid en Medellín, la Institución Educativa Café Madrid en Bucaramanga y la Fundación Universitaria Navarra en Neiva; y una al sector rural: Institución Educativa La Milagrosa en el corregimiento de Buenos Aires en el municipio de Pácora Caldas. Donde se toman las características relevantes del liderazgo que ejercen tomando como punto de referencia los estudiantes de media vocacional y de educación superior, por lo que su participación es fundamental para desarrollar la moderación del objetivo general y los objetivos específicos, eligiendo las personas participantes de acuerdo a su influencia en el liderazgo dentro de las comunidades educativas, para lo cual se hace un proceso de muestra en cada institución para determinar aquellos conceptos relevantes y comunes dentro del mismo proceso investigativo. Es importante que estos jóvenes tengan una edad en el rango entre 14 a 28 años edad y hayan sido reconocidos por su comunidad por ser personas emprendedoras, autónomas y líderes.

Se realizó una muestra no probabilística, también llamada muestras dirigida, la cual supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, se seleccionaron dentro de la muestra un número determinado de estudiantes con las características identificadas y explicadas en el punto anterior.

La composición de la muestra definitiva fue: 60 estudiantes para la aplicación del primero instrumento, encuestas (aproximadamente 20 estudiantes encuestados por cada uno de los 3 grupos de investigación); 18 estudiantes participantes en el segundo instrumento, grupos focales (de 4 a 6 integrantes por cada uno de los 3 grupos focales); 9 estudiantes para la realización del tercer instrumento, entrevistas (1 entrevista realizada por cada uno de los 9 investigadores).

3.2.2. Categorías/variables

Tabla 1. *Categorización*

Objetivos específicos	Categorías de investigación	Subcategorías	Instrumentos
<i>Identificar el perfil de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas</i>	Liderazgo educativo Habilidades socioemocionales	Perfil liderazgos juveniles	Instrumento 1 Encuesta
<i>Reconocer liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas colombianas</i>	Liderazgos juveniles Políticas públicas de juventud	Líderes alternativos juveniles	Instrumento 2 Grupos focales
<i>Describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas</i>	Liderazgos juveniles Políticas públicas de juventud	Influencia liderazgos alternativos juveniles Instituciones educativas	Instrumento 3 Entrevista

Nota. Tabla 1. Descripción de las categorías y subcategorías de investigación. Fuente: elaboración propia.

3.2.3. Instrumentos y técnicas

3.2.3.1. Encuesta

La encuesta es primer instrumento en la presente investigación, es ampliamente utilizada como procedimiento en los estudios investigativos, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, además hace parte de un proceso de investigación que busca indagar sobre el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en algunos escenarios escolares en Colombia. El instrumento está diseñado para dar cumplimiento al primer objetivo de la investigación: Identificar el perfil de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas, el instrumento está elaborado con una serie de preguntas acorde a las subcategorías establecidas a partir.

Podemos afirmar que la encuesta es la técnica más utilizada que permite recoger datos en la metodología de la investigación. Pretende “conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que puedan ser respondidas sin la presencia del encuestador” (Buendía y otros, 1998, p.124).

Según Anguita, Repullo y Campos (2003) “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (p.1).

Parafraseando a Anguita et al (2003) entre las características de la encuesta se puede destacar: La información se obtiene mediante una observación indirecta de los hechos, a través de las respuestas manifestadas por los encuestados, lo que puede conllevar a que no siempre se refleje la realidad, por otro lado, esta es una técnica que permite el análisis de respuestas de un grupo grande de personas y sobre la variedad de temas que se quieran implementar, además, se centra el interés en una población, no en un solo individuo, finalmente se dice que la información se analiza de forma estandarizada.

La información recolectada en el instrumento será tratada de manera confidencial, además los jóvenes tendrán la oportunidad de decidir voluntariamente si desean participar del ejercicio (Ver Apéndice A).

3.2.3.2. Grupos Focales

Los grupos focales son entrevistas grupales que son dirigidas por un moderador a partir de un guion previamente establecido. Los grupos focales buscan la interacción entre los participantes con el objetivo de generar nueva información.

Según afirma Hamui-Sutton y Varela (2013) “La técnica de grupos focales se fundamenta en la epistemología cualitativa. Su punto de partida es un modelo teórico del que se derivan hipótesis que se operacionalizan y se someten a prueba en condiciones empíricas...este instrumento de investigación privilegia el habla, y su interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo. Los grupos focales se llevan a cabo en el marco de protocolos de investigación e incluyen una temática específica, preguntas de investigación planteadas, objetivos claros, justificación y lineamientos. De acuerdo al objetivo, se determina la guía de entrevista y la logística para su consecución (elección de los participantes, programación de las sesiones, estrategias para acercarse a ellos e invitarlos, etc.)”.

Cada grupo, luego de determinar la guía (preguntas en torno al tema de liderazgo juvenil alternativo) seleccionó a los líderes juveniles y durante 30 minutos, mediante reunión virtual por Google Meet, se realizó la actividad. Previamente a la reunión, se acordó qué integrante realizaría la moderación del grupo focal, y el resultado de la actividad fue exitosa, por cuanto los líderes respondieron en cada pregunta, captando de múltiples eventos empíricos que se presentan, lo que le permite crear nuevas construcciones y articulaciones. La información recolectada en el instrumento será tratada de manera confidencial (Ver Apéndice B).

3.2.3.3. Entrevista

Identificar el concepto de entrevista en el contexto real de investigación, es ampliar el desarrollo de preguntas y respuestas, donde según (Sampieri, Collado y Lucio, 2010) van “logrando una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema” (p. 418), dentro de la apropiación sistemática de los instrumentos de validación de la investigación cualitativa teniendo como base la interpretación dentro de un contexto real acorde a la tipología para la recopilación de datos que diseñen un instrumento adecuado dando respuesta a un objetivo claro y establecido oportunamente por el investigador.

Sin lugar a duda, es de gran importancia interpretar el tipo de instrumento para la elaboración de un guion de preguntas estructuradas hacia la orientación y la implementación del rastreo de la información dando riqueza a la construcción e investigación para la descripción del liderazgo alternativo juvenil, siendo preciso abordar para el presente juicio investigativo mediante la entrevista semiestructurada como instrumento de validación.

De acuerdo con (Sampieri, Collado y Lucio, 2010) la entrevista semiestructurada “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados (es decir no todas las preguntas están predeterminadas)” (p. 418), brindando una mayor flexibilidad dentro de la conversación.

Normalmente dentro de la investigación cualitativa para la recolección de datos a través de la entrevista se garantiza que estos mismos se convertirán en información y conocimiento dentro del objetivo que se pretende investigar,

es así como (Sampieri, Collado y Lucio, 2010) manifiestan que “las primeras entrevistas son abiertas y de tipo “piloto”, y van estructurándose conforme avanza el trabajo de campo, pero no es lo usual que sean estructuradas. Debido a ello, el entrevistador o entrevistadora debe ser altamente calificado” (p. 418), permitiendo una mejor aplicación y estructuración de los datos recolectados como muestra para el análisis y codificación recomendando que sea el propio investigador quien realice la entrevista.

De igual forma, la recolección de los datos desde un enfoque cualitativo según (Sampieri, Collado y Lucio, 2010) “se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad (por ejemplo, la investigación de formas de depresión o la violencia del hogar) y permiten obtener información personal detallada” (p. 419), brindando un mejor acercamiento y profundidad a escenarios sociales, conservando un papel activo y una reflexión permanente.

La entrevista es una táctica para concebir que la gente dialogue sobre lo que cree, piensa y sabe, un escenario en la cual un individuo (el investigador-entrevistador) consigue información sobre algo, preguntando a otra persona. De acuerdo con (Guber, 2001) “Esta información suele referirse a la biografía, al sentido de los hechos, a sentimientos, opiniones y emociones, a las normas o estándar de acción, y a los valores o conductas ideales”, (p. 30). Haciendo relevancia al concepto de entrevista desde diferentes referentes teóricos para indagar la importancia en la aplicabilidad del instrumento de validación a la verificación del objetivo respecto a lo establecido como una forma organizada y detallada para la obtención de información.

Para la redacción de un buen interrogatorio hay algunos elementos que resultan esenciales, como lo son: la práctica del investigador; el conocimiento de la población objeto de estudio y la claridad de las hipótesis de investigación. Según (Batthyány y Cabrera, 2011) “En lo que refiere a las temáticas posibles de abordar en una encuesta, se pueden incluir preguntas relativas a propiedades sociodemográficas básicas; preguntas relativas a actitudes, opiniones, motivaciones, orientaciones, sentimientos, juicios, valores; y preguntas relativas a comportamientos o acciones” (p. 86). Lo que brinda familiaridad y confianza con el entrevistado descrita como íntima, flexible y abierta para el logro de los objetivos.

De acuerdo con lo anterior, la estructuración de la entrevista semiestructurada lleva a un análisis permanente de aquellos líderes identificados e influyentes en las instituciones educativas que forman parte del objeto de investigación, que contribuyen a la construcción colectiva de cualidades y acciones participativas de los líderes alternativos juveniles como una premisa para en causar el objetivo general en relación a los específicos, dando un acercamiento a aquellos impactos que generan el liderazgo alternativo juvenil en los diferentes escenarios educativos.

Así mismo para (Pantoja y Placencia, 2016) “están las entrevistas semiestructuradas, de mayor flexibilidad pues empiezan con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados”, (p. 2). Este tipo de entrevista es la que ha despertado mayor interés de acuerdo con (Lucia, García, Hernández y Ruiz, 2013) este “se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista... de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario” (p. 4).

La entrevista es una táctica para concebir que la gente dialogue sobre lo que cree, piensa y sabe, un escenario en la cual un individuo (el investigador-entrevistador) consigue información sobre algo, preguntando a otra persona. De acuerdo con (Guber, 2001) “Esta información suele referirse a la biografía, al sentido de los hechos, a sentimientos, opiniones y emociones, a las normas o estándar de acción, y a los valores o conductas ideales” (p. 30), haciendo relevancia al concepto de entrevista desde diferentes referentes teóricos para indagar la importancia en la aplicabilidad del instrumento de validación a la verificación del objetivo respecto a lo establecido como una forma organizada y detallada para la obtención de información.

Para la redacción de un buen interrogatorio hay algunos elementos que resultan esenciales, como lo son: la práctica del investigador; el conocimiento de la población objeto de estudio y la claridad de las hipótesis de investigación. Según (Batthyány y Cabrera, 2011) “En lo que refiere a las temáticas posibles de abordar en una encuesta, se pueden incluir preguntas relativas a propiedades sociodemográficas básicas; preguntas relativas a actitudes, opiniones, motivaciones, orientaciones, sentimientos, juicios, valores; y preguntas relativas a comportamientos o acciones”, (pág. 86). Lo que brinda familiaridad y confianza con el entrevistado descrita como íntima, flexible y abierta para el logro de los objetivos (Ver Apéndice C).

3.2.4. Procesos de validez (juicio de expertos y pilotaje).

Dentro del proceso de investigación, resulta de gran importancia la validación de un instrumento que permitan el alcance del objetivo propuesto, es así que para la recolección de los datos se hace necesaria la verificación de una adecuada validez y confianza del instrumento que será objeto de aplicación dentro de una muestra, entendiendo la validez como la determinación del grado en el que un instrumento mide lo que verdaderamente desea medir, por lo que una vez realizada la validación por parte de expertos que han verificado el contenido metodológico y en redacción para la revisión de la construcción de los ítems, emitiendo juicios sobre redacción, contenido, congruencia y pertinencia dada la claridad del instrumento para que posean tendenciosidad que permitan predecir el fenómeno objeto de estudio.

Ahora bien, como apoyo a la validez dada por el experto es necesario la verificación de la confianza de ese instrumento, entendiendo que la confianza posee características que le dan confiabilidad a la investigación objeto de estudio y al dato que se está recolectando, por lo que para poder obtener la confiabilidad se debe realizar una prueba piloto a un grupo de personas con características similares a la población objeto de estudio, pero que no pertenezca a la muestra, dichos resultados ayudan a la determinación y a la reproducibilidad del instrumento, es decir, si el instrumento aplicado tantas veces a una persona preexiste la posibilidad de que los resultados sean semejantes, por lo que la aplicación de dicho pilotaje permite una mejor precisión del instrumento en consistencia ante los resultados brindando seguridad y confianza en los datos generados dentro de la aplicación del instrumento.

3.2.4.1. Juicio de expertos.

Los tres instrumentos (encuesta, grupo focal y entrevista) fueron debidamente validados por tres expertos elegidos por cada subgrupo (1 por subgrupo), previa aprobación de los expertos, por parte del director de investigación; teniendo en cuenta la experticia del área del conocimiento al que este enfocada la investigación y la experticia en metodología de investigación educativa.

Al validador cada subgrupo le suministró los instrumentos de validación; la página contentiva de los objetivos de investigación y el cuadro de triple entrada de las categorías/variables. Una vez reportadas las recomendaciones por los sujetos validadores al asesor de tesis, se realiza una revisión y adecuación a las sugerencias suministradas. Las evidencias de este proceso se adjuntan como apéndice (Ver Apéndice D).

3.2.4.2. Pilotaje.

Como apoyo a la validez dada por el experto es necesario la verificación de la confianza de ese instrumento, entendiendo que la confianza posee características que le dan confiabilidad a la investigación objeto de estudio y al dato que se está recolectando, por lo que para poder obtener la confiabilidad se debe realizar una prueba piloto a un grupo de personas con características similares a la población objeto de estudio, pero que no pertenezca a la muestra, dichos resultados ayudan a la determinación y a la reproducibilidad del instrumento, es decir, si el instrumento aplicado tantas veces a una persona preexiste la posibilidad de que los resultados sean semejantes, por lo que la aplicación de dicho pilotaje permite una mejor precisión del instrumento en consistencia ante los resultados brindando seguridad y confianza en los datos generados dentro de la aplicación del instrumento.

Se pusieron a prueba los instrumentos previamente a su aplicación, a fin de confirmar su confiabilidad. Se levantó un informe general y concreto sobre el proceso de pilotaje. Las evidencias del mismo se adjuntan como apéndice (Ver Apéndice D).

3.2.5. Fases del estudio - cronograma

Dentro de la estructura de la investigación, se puede corroborar en gran medida, una estructura en la cual se fortalecieron paulatinamente cada uno de los elementos de la construcción y ejecución de la misma, la investigación se realizó en las siguientes fases:

Fase	Actividades	AÑO 2020												AÑO 2021																						
		Septiembre				Octubre				Noviembre				Marzo				Abril				Mayo				Agosto				septiembre						
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4			
I	Planteamiento del problema de investigación:																																			
	Antecedentes																																			
	Objetivos general y específicos																																			
	Marco Referencial																																			
	Liderazgo educativo																																			
	Habilidades Socioemocionales																																			
	Liderazgo juveniles																																			
	Políticas públicas de juventud																																			
	Métodos																																			
	Enfoque metodológico																																			
	Población (Población y características - muestra)																																			
	Categorización																																			
	III Instrumentos																																			
	Validación del instrumento (juicio de expertos)																																			
	Pilotaje																																			
	Procedimiento (aplicación de instrumentos)																																			
	Análisis de datos																																			
IV	Análisis de Resultados																																			

Fase 1: Planteamiento del problema de investigación: Se realizó una búsqueda de antecedentes o estudios previos relacionados con los liderazgos alternativos en instituciones educativas, tanto el contexto nacional como internacional. De esta manera se definió la problemática de investigación, la pregunta que orienta la investigación y los objetivos de la misma.

Fase 2: Marco referencial: Se desarrolló el marco teórico de la investigación, se trabajaron cuatro constructos: Liderazgo educativo, Habilidades socioemocionales, Liderazgos juveniles y Políticas públicas de juventud.

Fase 3: En esta fase se definió el enfoque metodológico de la investigación, el cual es el cualitativo, se estableció la población y a partir de esta la muestra para aplicación de instrumentos. Se definieron los instrumentos y el proceso de análisis de la información.

Fase 4: En esta fase se aplicaron los instrumentos, se establecieron los principales hallazgos y resultados, los cuales se relacionaron con cada uno de los objetivos y con los constructos del marco referencial. Posteriormente, se dio alcance a cada uno de los objetivos específicos y al objetivo general, para de esta manera dar respuesta a la pregunta de investigación. Finalmente, se establecieron conclusiones, nuevas preguntas de investigación y recomendaciones.

3.2.6. Proceso de organización, análisis y discusión de la información

Los datos fueron analizados mediante la digitalización de cada uno de los instrumentos de recolección de datos, esta digitalización, fue entonces la oportunidad de evidenciar cada una de las apreciaciones de la población de estudio, puesto que posterior a la ejecución, se llevó a cabo una descarga de información y una confrontación de resultados que dio luego la posibilidad de ordenarla mediante tablas y gráficas que miden elementos como apreciación, puntos en común y relevancia de las valoraciones.

4. Análisis y resultados

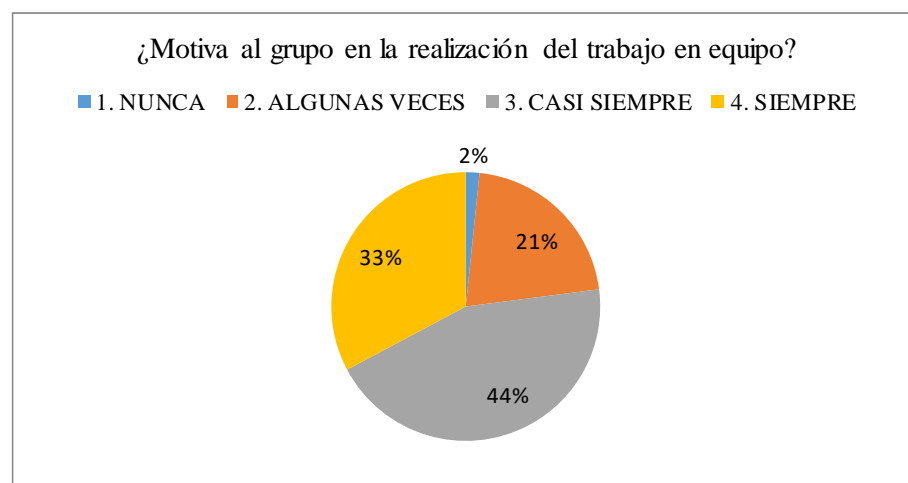
4.1 Hallazgos

4.1.1 Identificar el perfil de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas

Los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta para dar cumplimiento al objetivo: Identificar el perfil de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas, del proyecto de investigación denominado “*El impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas*”, tienen como propósito destacar y visualizar las características y distinciones propias de los liderazgos alternativos juveniles en distintos escenarios educativos en Colombia.

A continuación, se realiza un análisis de los resultados obtenidos en cada una de las preguntas a partir de las categorías base del proyecto de investigación (orientador, motivador, propositivo, y receptivo) y el marco referencial correspondiente a: liderazgos educativos y habilidades socioemocionales.

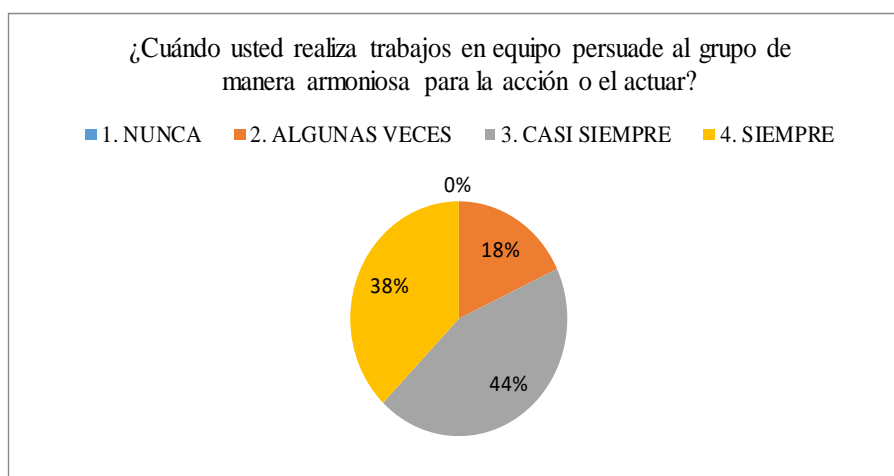
1.



En esta primera pregunta sobre la motivación que debe tener un líder en su equipo de trabajo, los jóvenes participantes responden de la siguiente manera: 44% casi siempre, 33 siempre, 21% algunas veces y 2% nunca. Los resultados de esta pregunta nos permiten concluir que frente a un equipo de trabajo es importante el papel de un líder

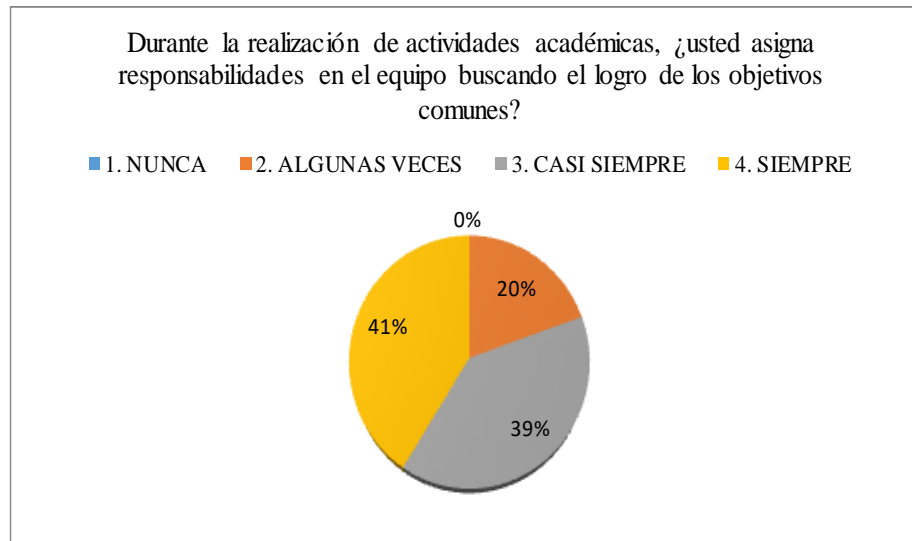
motivador y esta afirmación se puede complementar según López, Cáceres y Agreda (2017), relacionan “la personalidad, carisma, la inteligencia interpersonal, habilidades comunicativas para el debate y el consenso, el ser extrovertidos, sinceros, abiertos, receptivos, humildes, honestos, facilitadores del dialogo, servidores, creativos, seguros, generadores de confianza, críticos, dispuestos al cambio y a la transformación [...]” (p. 12).

2.



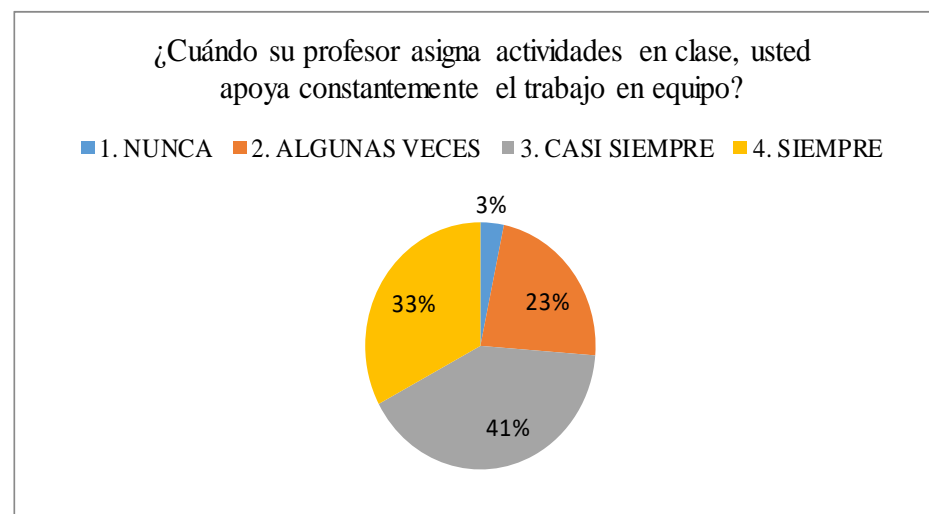
Frente a la pregunta ¿Cuándo usted realiza trabajo en equipo persuade al grupo de manera armoniosa para el actuar? La mayoría de los líderes se ubican en los criterios siempre y casi siempre; siendo así: casi siempre 44% y 38% siempre; en consecuencia, un 18% se distingue como un líder que pocas veces establece relaciones de armonía dentro del equipo de trabajo. En este sentido, el liderazgo de los encuestados destaca por la capacidad de enfrentar y sobrellevar actividades mediante la óptima gestión de saberes (ser, saber, saber hacer, saber convivir), pero sobre todo de una óptima conducta pro social, la cual González (1995) define como los actos realizados en beneficio de otras personas, maneras de responder a éstas con simpatía, condolencia, cooperación, ayuda, rescate, confortamiento y entrega o generosidad; es decir, es aquella conducta que va dirigida hacia el bienestar del grupo o comunidad.

3.



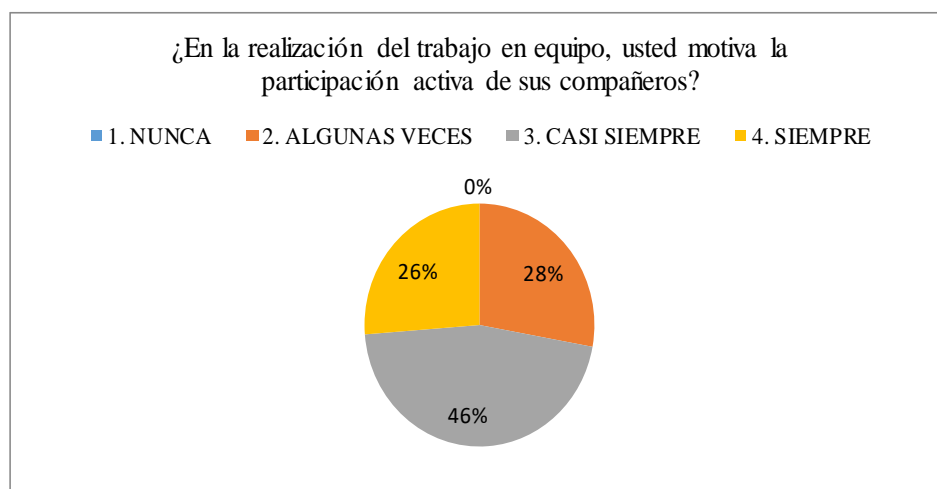
Frente a la capacidad que puede tener un líder al asignar responsabilidades para el cumplimiento de equipo, los participantes destacan: siempre con un total de 41% de favorabilidad, mientras que un 39% de los participantes consideran la opción casi siempre; tan solo un 20% de los encuestados eligieron algunas veces. Por consiguiente, se resalta la capacidad de autoconocimiento de los líderes, y la cual relaciona el saber cómo funciona nuestra mente, las dificultades que se tienen para aprender y cómo podemos mejorar los procesos de aprendizaje (Kaim, 2020)

4.



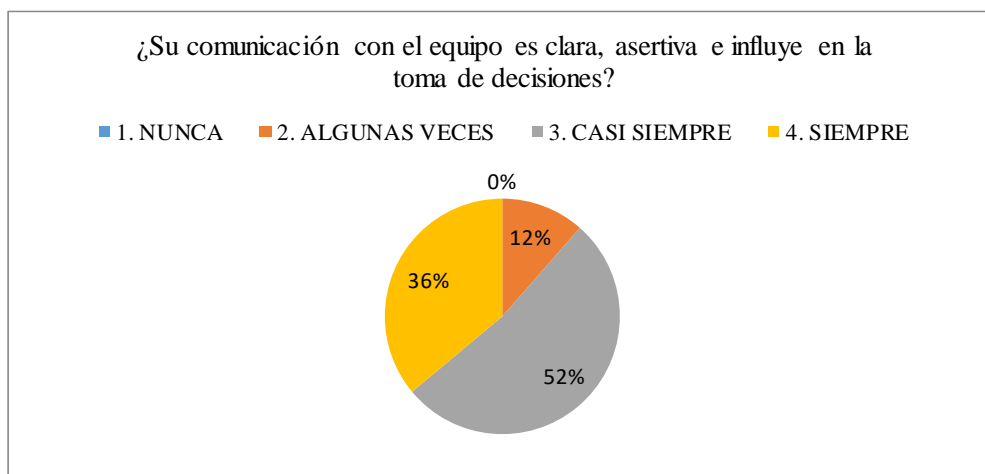
En la pregunta sobre el apoyo constante al trabajo en equipo asignado por el docente, los márgenes porcentuales de respuesta prescriben con un 41% casi siempre, seguido con un 33% siempre, 23% algunas veces y el 3% nunca. En efecto, el desarrollo de trabajo en equipo no solo denota la capacidad de autoconocimiento en los líderes, sino que también refleja el buen desarrollo emocional que posee gran parte de los encuestados. De acuerdo con Williams (2019), la inteligencia emocional permite identificar y expresar las emociones básicas y otros sentimientos y aprender a controlarlas, para así relacionarnos adecuadamente con las personas.

5.



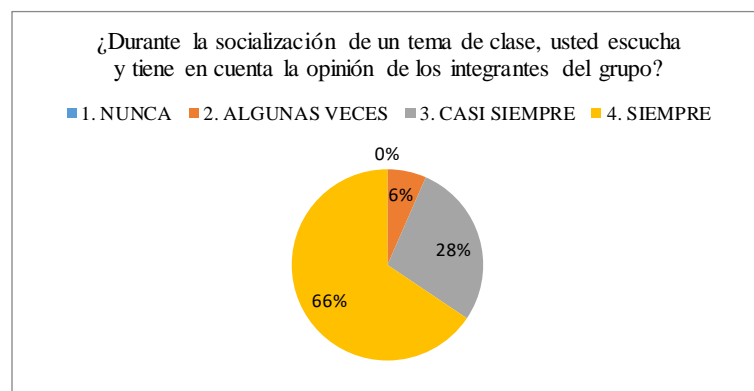
En respuesta a la pregunta sobre la motivación para la participación activa, sobresale la opción casi siempre con un 46%, un 28% de los líderes considera que algunas veces influyen en ello ubicándola en segundo lugar, y superando, por muy poco, el margen de respuesta siempre la cual es considerada como opción acertada por el 26% de los participantes. Lo anterior señala que la mayoría de los líderes motivan a la realización activa del desarrollo del trabajo en equipo, algo que Novoa (2020) destaca en todo líder al afirmar que las habilidades y atributos del líder deben ser direccionadas hacia acciones de participación activa en los escenarios socio-escolares.

6.



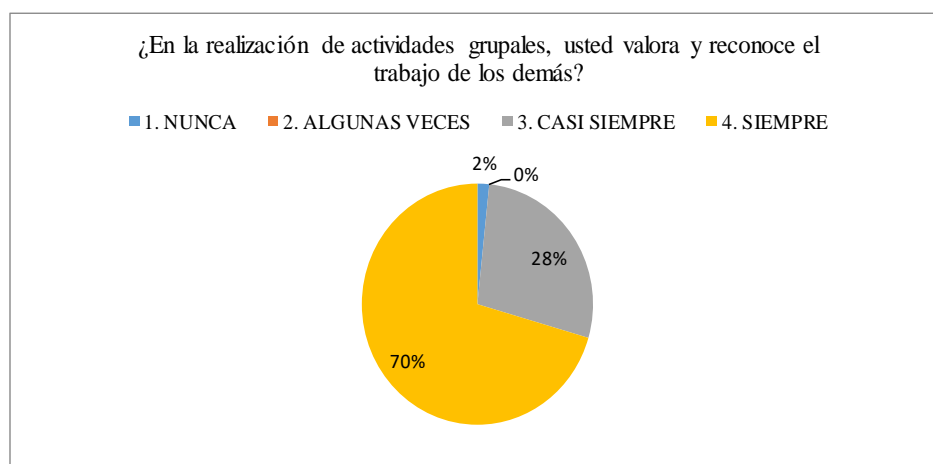
Respecto a la comunicación del líder con el equipo de trabajo, la mayoría de los participantes resalta con un 52% que casi siempre dicha comunicación es asertiva e influye en la toma de decisiones, mientras que un 36% menciona que siempre la comunicación con el equipo es asertiva y, finalmente, un 12% considera que algunas veces la comunicación con el equipo de trabajo se da de manera asertiva e influye en la toma de decisiones del equipo. Indudablemente, dicho análisis destaca características propias de todo líder, reafirmando al mismo tiempo lo dicho por López, Cáceres y Agreda (2017), al delimitar cualidades auténticas dentro del liderazgo como “la personalidad, carisma, la inteligencia interpersonal, habilidades comunicativas para el debate y el consenso, el ser extrovertidos, sinceros, abiertos, receptivos, humildes, honestos, facilitadores del dialogo, servidores, creativos, seguros, generadores de confianza, críticos, dispuestos al cambio y a la transformación [...]” (p. 12)

7.



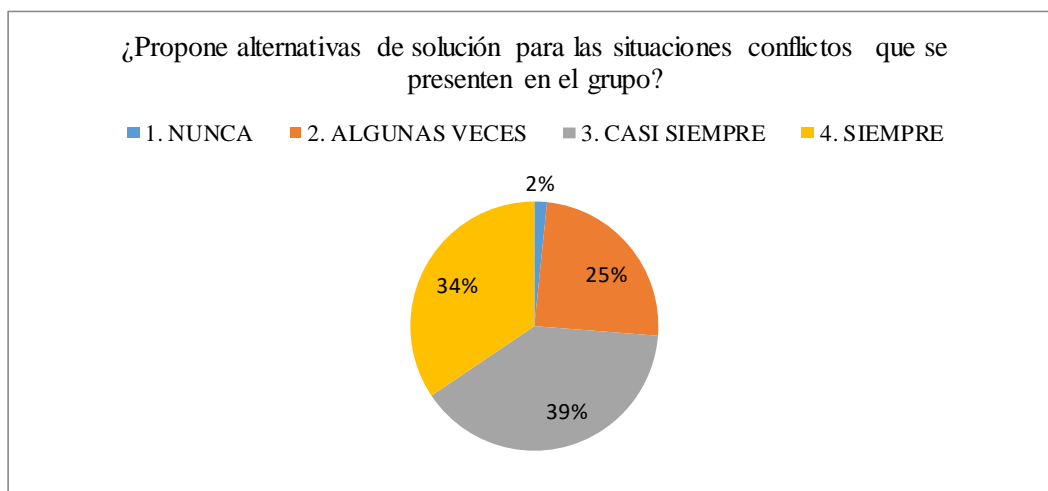
En respuesta al enunciado para saber qué tanta escucha y consideración tienen los líderes a las distintas opiniones de los demás integrantes del grupo, los encuestados respondieron que un 66% que siempre lo hacen en las distintas socializaciones de temas de clase, mientras que un 28% de los encuestados destacó que casi siempre lo hacen, y solo un 6% respondió que algunas veces lo hacen. En síntesis, gran parte de los encuestados sobresalen por la capacidad de autorregulación la cual “juega un papel relevante dado que ésta se combina a su vez con la habilidad de colaboración, y en particular, con la negociación” (Vargas, 2019, p. 46).

8.



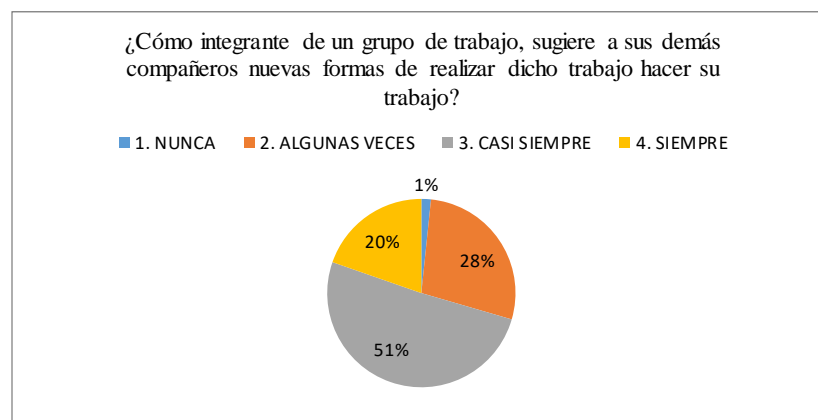
La valoración de los líderes frente al trabajo de los demás integrantes del grupo corresponde a un 70% de los encuestados quienes destacan que siempre lo hacen, un 28% menciona que casi siempre cumplen con ello y un 2% de los participantes menciona que nunca lo hace. En ese orden, el reconocimiento y valoración hacia el trabajo de los demás participantes del trabajo en equipo, posiciona, una vez más, una apropiada conducta pro social en los líderes, la cual González (1995) define como los actos realizados en beneficio de otras personas, maneras de responder a éstas con simpatía, condolencia, cooperación, ayuda, rescate, confortamiento y entrega o generosidad; es decir, es aquella conducta que va dirigida hacia el bienestar del grupo o comunidad.

9.



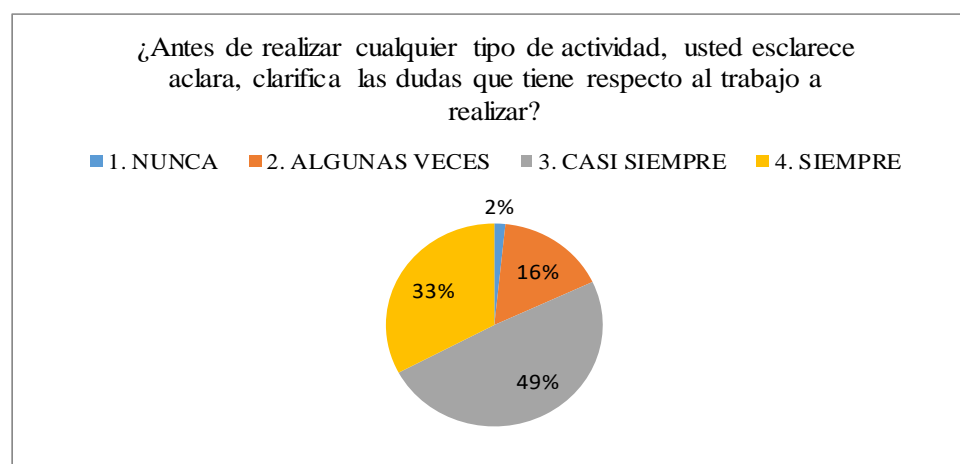
Frente a la pregunta de proponer alternativas de solución ante situaciones conflictivas dentro del grupo, los líderes juveniles responden en un 39% que casi siempre, un 34% de ellos considera que siempre lo hacen, un 25% opta por mencionar que solo algunas veces lo llevan a cabo y finalmente, un 2% decide que nunca lo hacen. Dicho análisis constata la actitud como líderes mediadores en la resolución de conflictos por parte de los participantes, soportando lo mencionado por López, Cáceres, y Agreda (2017), al referir “la personalidad, carisma, la inteligencia interpersonal, habilidades comunicativas para el debate y el consenso, el ser extrovertidos, sinceros, abiertos, receptivos, humildes, honestos, facilitadores del dialogo, servidores, creativos, seguros, generadores de confianza, críticos, dispuestos al cambio y a la transformación [...]” (p. 12), como características esenciales de todo líder.

10.



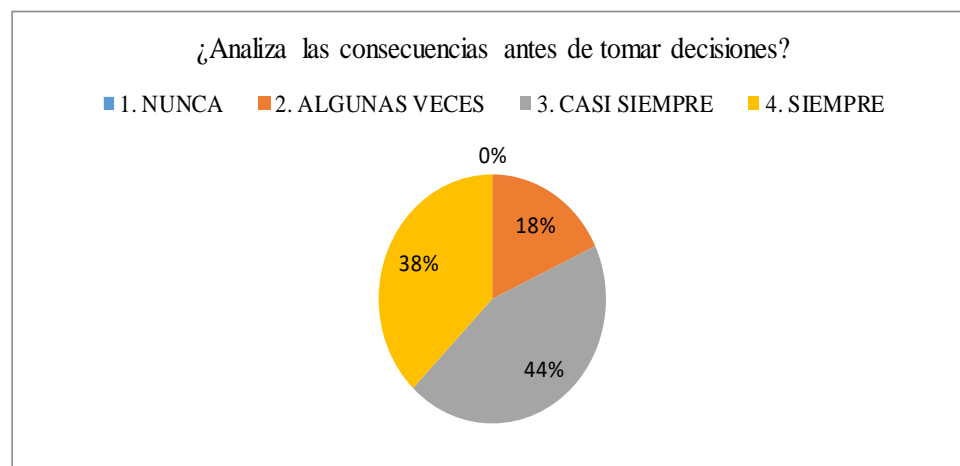
Respecto al enunciado sobre si formula a sus demás compañeros de grupo de trabajo nuevas formas de cómo deberían llevar a cabo dicho trabajo, los encuestados consideraron en un 51% que casi siempre lo hacen, un 28% respondieron que algunas veces lo dan a conocer, un 20% de estos aseguraron siempre hacerlo y solo un 1% decide nunca sugerirlo. Así pues, el anterior análisis constata, a nivel general, dentro de los participantes buenas habilidades comunicativas las cuales, según González (1995) deben ser asertivas, es decir, tener la habilidad de expresarnos de manera amable, franca, abierta, directa y adecuada.

11.



Para saber si los líderes esclarecen, aclaran o clarifican las dudas frente al trabajo a desarrollar, los resultados registran que el 49% de los líderes lo tienen en cuenta, el 33% respondió que siempre lo hacen, el 16% considera que solo algunas veces lo llevan a cabo y el 2% precisa en que nunca lo hacen. Esta pregunta la podemos relacionar con el concepto de autorregulación porque incluye procesos de planificación, organización, auto instrucción, auto monitorización y auto evaluación (Boekaerts, 1999; Corno, 1986; Zimmerman, 2001; Zimmerman & Schunk, 2001).

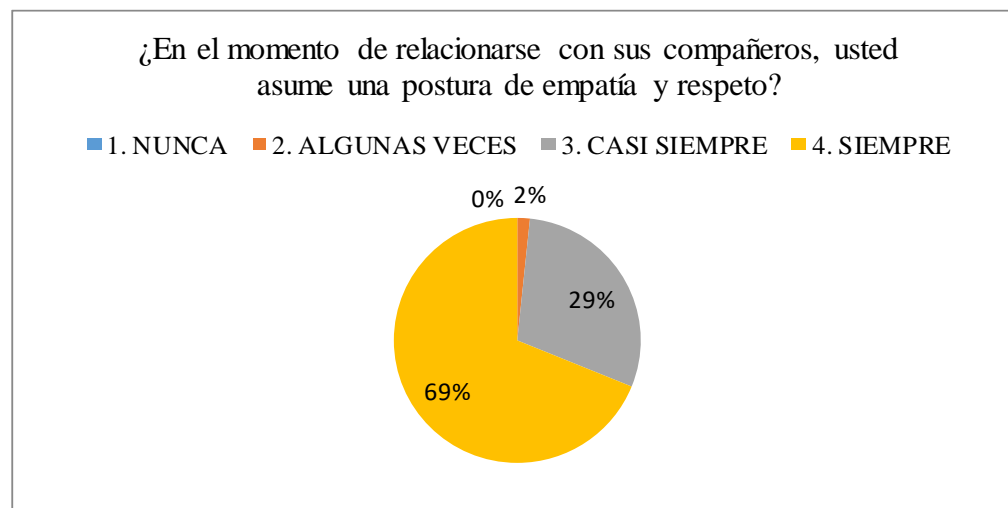
12.



Ante la pregunta que si los lideres juveniles analizan las consecuencias antes de la toma de decisiones, el 44% precisó en hacerlo, un 38% considera siempre hacerlo y el 18% restante de los participantes considera hacerlo algunas veces. La toma de decisiones es un líder es muy importante, nos permite ver con claridad la autonomía y autoestima que posee, para concluir la idea, aquí podemos citar a Navarrete (2020) quien afirma que la autoestima es:

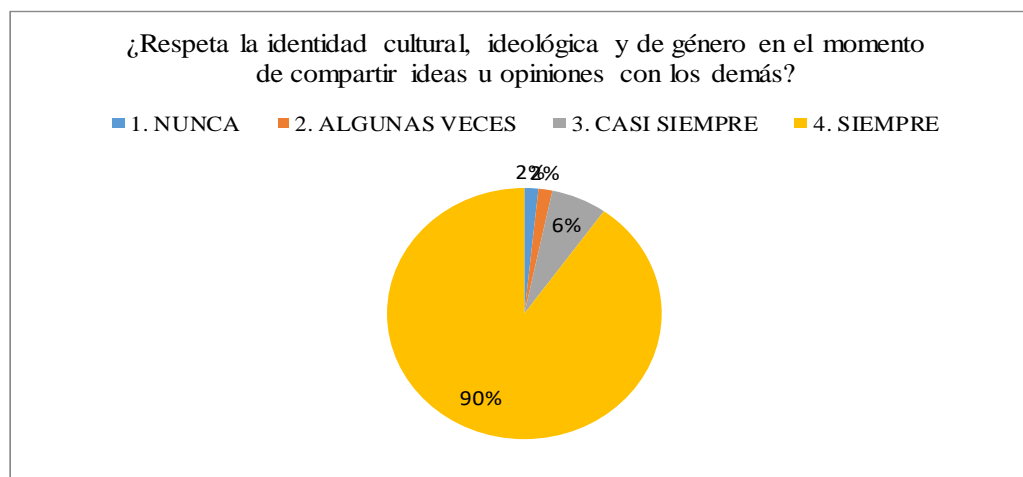
La confianza en nuestra capacidad de pensar, de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida; es el sentimiento de ser respetables, de ser dignos y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, de alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

13.



Frente a las relaciones de empatía y respeto con lo demás compañeros, los encuestados fueron contundentes y el 69% de estos respondieron que siempre lo hacen, el 29% se queda en que casi siempre lo hacen y el 2% final respondió en que algunas veces lo hacen, para complementar las respuesta de los encuestados queremos mencionar que la inteligencia emocional según James W. Williams (2019) implica identificar y expresar las emociones básicas y otros sentimientos y aprender a controlarlas, para así relacionarnos adecuadamente con las personas. A partir de esta afirmación es importante señalar que un líder trabaja día a día por la relaciones favorables y empáticas de su equipo de trabajo.

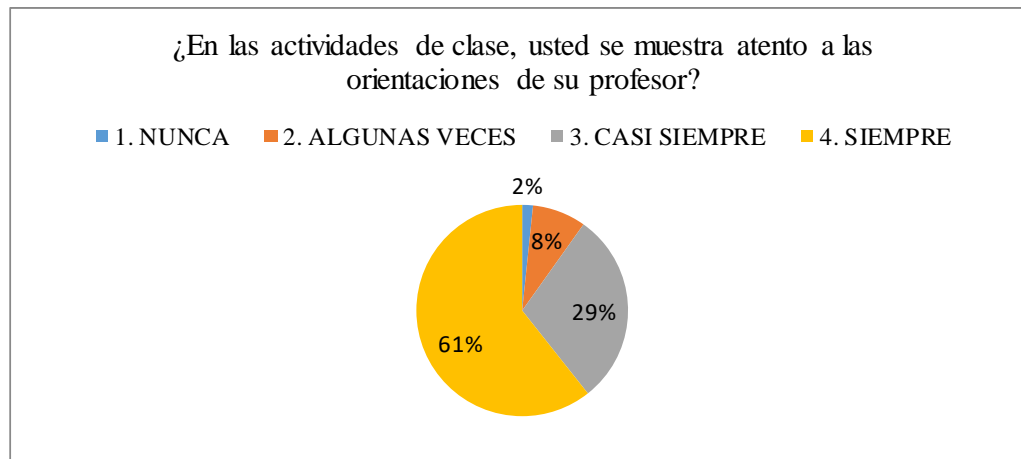
14.



En temas de inclusión y respeto ideológico hacia los demás, el 90% de los líderes respeta la identidad cultural de los demás compañeros, un 6% asume que casi siempre lo hacen, un 2% en consciente en afirmar que solo algunas veces lo hacen y el 2% restante sostuvo nunca tomarlo en cuenta. Es claro ver, ante esta pregunta que aunque los jóvenes poco conocen sobre el tema de inclusión tiene claro que se deben respetar las diferentes características propias de los seres humanos. Para concluir podemos citar el concepto de la conducta pro social según González (1995) son los actos realizados en beneficio de otras personas, maneras de responder a éstas con simpatía, condolencia, cooperación, ayuda, rescate, confortamiento y entrega o generosidad; es decir, es aquella conducta que va dirigida hacia el bienestar del grupo o comunidad.

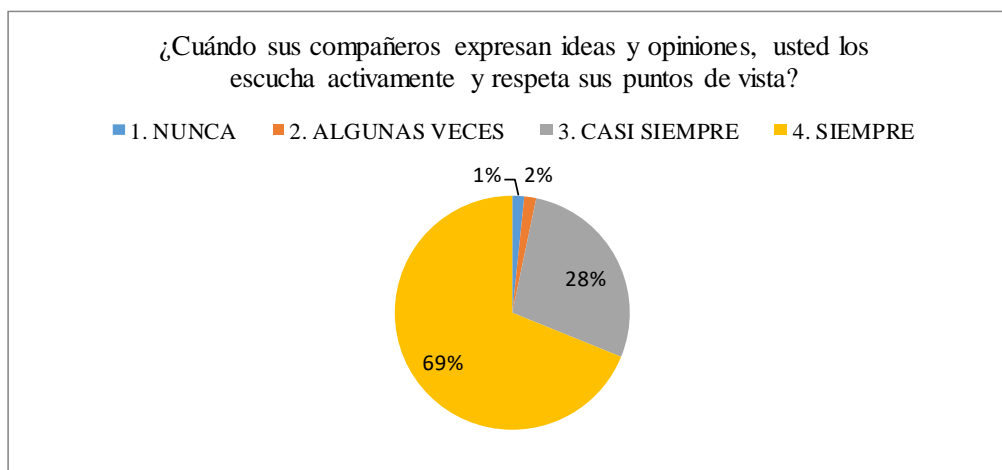
A partir de esta idea es importante continuar fortaleciendo en los jovenes valores y principios que favorezcan los procesos de inclusión en las instituciones educativas.

15.



La distinción de los líderes juveniles en la atención hacia las orientaciones por parte del docente se refleja en que el 61% de los participantes siempre las toma en cuenta, el 29% de los encuestados dice que casi siempre se muestra atento a estas, el 8% considera que solo algunas veces lo hacen, y el 2% final respondió nunca hacerlo. En esta pregunta podemos relacionar el termino de autorregulación, la cual es un “proceso formando por pensamientos autogenerados, emociones y acciones que están planificadas y adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos personales” (Zimmerman, 2000, p. 14) , por tal razon un lider juvenil se identifica ante su equipo de trabajo por ser receptivo, confiable y adaptable a las multiples situaciones que se le puedan presentar.

16.



Respecto a la escucha activa y respeto de ideas, el 69% de los participantes respondieron que siempre cumplen con ello, el 28% aseguró que casi siempre lo hacen, el 2% opinó que solo lo tienen en cuenta algunas veces y el 1% respondió nunca hacerlo. Esto se relaciona ampliamente con el trabajo colaborativo, según González (1995). El trabajo cooperativo es sinónimo del trabajo en equipo, pero de una forma igualitaria y justa, en donde todos aportan y se benefician de igual manera. A partir de esta idea es claro destacar que los jóvenes tienen claridad sobre las habilidades que debe tener para ser reconocido ante su equipo como un líder.

4.1.2 Reconocer liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas colombianas

Esta descripción está basada principalmente en la ejecución de un instrumento del cual buscamos dirigir la atención hacia el cumplimiento del siguiente objetivo: “Reconocer liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas colombianas”; y se hará a través del desarrollo de grupos focales. De éstos es necesario mencionar que, son espacios acordes al enfoque que se pretende reforzar y observar, mediante espacios abiertos, aquellos comportamientos característicos de dicha población, y recuperar así los conceptos propios de liderazgo dados frente a esa experiencia de interacción dentro de las instituciones educativas. “los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo” (Gibb, 1997 citado por Cabrices, 2013).

Grupos:

Los líderes alternativos juveniles deben ser personas destacadas por su trabajo coherente en pro de sus pares, que

convoque a la estructuración de espacios de crecimiento social y que recurran al desarrollo de un arquetipo significativo sobre los destinos de las organizaciones y las colectividades.

- **Grupo focal 1:** Estudiantes universitarios (personas matriculadas en una institución de educación superior, en carreras técnicas, tecnológicas o profesionales), personas con una visión de colectividad muy estructurada, relacionados con sus pares de manera tal que puedan destacarse algunas habilidades enfocadas al liderazgo. Se destaca aplicación con la población de la Uninavarra en Neiva – Huila, estudiantes de administración de séptimo semestre.
- **Grupo focal 2:** Jóvenes adolescentes del grado 11, de estrato socioeconómico 2, pertenecientes a la Institución Educativa La Milagrosa - Central Los Morros, del área Rural del municipio de Pácora en el departamento de Caldas. Con una participación pequeña, usando frases cortas.
- **Grupo focal 3:** Estudiantes de básica secundaria, matriculados en una institución educativa formal de la ciudad de Neiva José María Garrido, de carácter urbano, quienes en general tienen acceso a espacios colectivos y que puedan dar fe de su relación con otras personas o que ellos mismos destaquen desde el liderazgo juvenil. Se observa la participación de solo una persona, pues los demás involucrados no asistieron a la reunión programada.
- **Grupo focal 4:** El grupo focal se realizó en la institución educativa San Ignacio de Loyola de la población de grado undécimo los cuales representan la población objeto de nuestro proceso de investigación los cuales son monitores, representantes, personera estudiantil de cada uno de los salones de estos grados anteriormente relacionados. Los estudiantes participaron de manera activa de acuerdo al conversatorio del grupo focal de acuerdo con el instrumento aplicado, las interacciones y el desarrollo del mismo se plantea en un video en YouTube donde se relaciona los diferentes momentos del conversatorio y la fluidez, confiabilidad del desarrollo del mismo de acuerdo con lo planteado y direccionado en el mismo planteamiento del instrumento por nuestra compañera Karen Viviana participaron 5 estudiantes durante la aplicabilidad del grupo focal.

Resultados:

Concordancia con las opiniones, existen liderazgos en las instituciones, que propenden por el bien común, enfocados en estructuras educativas y mayormente por jóvenes con características similares.

Objetivo específico trabajado: Reconocer los liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas.

Marco referencial 1:

Liderazgos juveniles

- Pregunta 1: ¿Qué entiende por líder juvenil educativo?

Pregunta 1	
Grupo Focal 1	Una persona que se caracteriza por tener cualidades de poder cualificar a las masas llevarlas a un objetivo común.
Grupo Focal 2	“Una persona que ayuda, que lucha por derechos”.
Grupo Focal 3	“Alguien comprometido con los demás”.
Grupo Focal 4	“Es un actor, que es joven, y que apoya dentro de un contexto educativo a una comunidad educativa”.

Sobre esta pregunta los resultados fueron una concordancia con la consigna de que un líder juvenil propende siempre por lo social, una de las entrevistadas del Grupo Focal 2 menciona: “Un líder juvenil es una persona que ayuda, que lucha por derechos”. Tal como lo menciona French y Bell, (1996) es: “Un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso”; se observa una alta interacción con las situaciones de reflexión colectivas sobre aquellos espacios que le otorgan al líder unas posibilidades de participación y de soporte hacia la otra persona.

Es necesario mencionar que el liderazgo es una habilidad fundamental en la que una persona puede mejorar su eficacia y su eficiencia en términos de involucrar sus habilidades sociales y su creatividad. Considerar también este espacio como una manera de aportar al tejido social.

- Pregunta 2: ¿Qué cualidades, considera, identifican a un líder en una institución educativa?

Pregunta 2	
Grupo Focal 1	Habilidades de comunicación, empatía y cortesía.
Grupo Focal 2	La capacidad de pensar, la capacidad carismática de comprender las masas.
Grupo Focal 3	Responsabilidad.
Grupo Focal 4	Tiene que caracterizarse por ser muy empático, comprender los problemas de los demás y ponerse en su situación.

Se ofrece una amplia variedad de respuestas que menciona entre otras, carácter, empatía, responsabilidad, racional, humildad, buena comunicación. Se observa una claridad con respecto a las habilidades del líder y de igual modo, con sus

características de relevancia sobre su propia visión del mundo, al respecto Maxwell (2008) menciona: “Las características personales que constituyen la materia prima del liderazgo pueden adquirirse. Enlázelas con el deseo de ser líder y nada le impedirá llegar a serlo” (p.8).

- Pregunta 3: ¿Cree que cualquier joven, dentro de la institución educativa, puede ser líder? ¿Por qué?

Pregunta 3	
Grupo Focal 1	Sí, cualquiera que cuente con el apoyo de la institución.
Grupo Focal 2	Si clara mente es la idea y es para lo que preparan las universidades para el día de mañana.
Grupo Focal 3	Sí, es una habilidad intrínseca en el ser humano.
Grupo Focal 4	No cualquier persona puede ser un líder, porque ya al momento de anotar la serie de cualidades y características que tiene un líder. No todo el mundo lo es.

Se observa un desacuerdo, aunque hay una pequeña concordancia con respecto de que los líderes están dentro de las instituciones educativas, las opiniones respecto de las condiciones que hacen a alguien líder, mientras que una entrevistada menciona del Grupo Focal 4: “Considero que cualquier persona en cualquier institución podría desarrollar las habilidades, así no las tenga de forma innata, pero cualquier persona podría desarrollarlas”. Otra persona del Grupo Focal 4, menciona lo siguiente: “No cualquier persona puede ser un líder, porque ya al momento de anotar la serie de cualidades y características que tiene un líder. No todo el mundo lo es”. Hemos de anotar que dentro del cuestionamiento sobre las condiciones del entorno con respecto del liderazgo son inequívocas éstas para el desarrollo de líderes.

- Pregunta 4: ¿Cómo considera usted que se crea en las instituciones educativas el ambiente para formar líderes?

Pregunta 4	
Grupo Focal 1	Sí, cualquiera que cuente con el apoyo de la institución.
Grupo Focal 2	Si claramente es la idea y es para lo que preparan las universidades para el día de mañana.
Grupo Focal 3	Sí, es una habilidad intrínseca en el ser humano.
Grupo Focal 4	No cualquier persona puede ser un líder, porque ya al momento de anotar la serie de cualidades y características que tiene un líder. No todo el mundo lo es.

Una de las entrevistadas del Grupo Focal 3, menciona lo siguiente: “Desde que estamos en primaria se nos alienta a ser líder”. Lo que va en concordancia con lo que menciona Fernández (2017) “El liderazgo se desarrolla desde edades muy tempranas en forma de conductas prosociales en los niños de preescolar” (p. 3). Hemos de corroborar que solo el hecho de compartir espacios con otros habrá oportunidad de desempeñarse como líderes. En la primera infancia cuando se construyen los primeros pasos para la socialización, los niños suelen descubrir esta faceta, y así mismo, encuentran las herramientas para formular una experiencia social, sus estadios de construcción simbólica desde el espacio personal, que de igual modo dan forma a su desarrollo como futuro líder.

- Pregunta 5: ¿Cómo se evidencia el “liderazgo” con los equipos de trabajo?

Pregunta 5	
Grupo Focal 1	En los trabajos en grupo, en las actividades que se enfocan en trabajos para varias personas.
Grupo Focal 2	A partir de un rol donde haya capacidad de tomar decisiones conjuntas y que pueda lanzar las ideas de los diferentes grupos y que pueda llevarlas a un punto ideal.
Grupo Focal 3	Cuando hay capacidad de escucha, importancia sobre opiniones ajenas y valorándolas.
Grupo Focal 4	Evidencio el liderazgo cuando encamino a un grupo que está desordenado o a un grupo que no tiene suficiente orden para cumplir con los objetivos.

Al encontrar personas que te sigan, que te escuchen, los espacios colectivos se producen naturalmente, menciona un participante del Grupo Focal 4 lo siguiente: “Uno se convierte en líder de un grupo, cuando toma en cuenta las opiniones de los demás, tomo decisiones y aliento mucho al grupo, porque un líder tiene que darle mucha motivación al grupo para que todos busquen el mismo objetivo y lo logren de una manera más fácil”.

El autor García (2011) define a la formación “como un proceso, una función o una capacidad evolutiva, como una actividad que tiene como máxima pretensión el desarrollo de las potencialidades del individuo” (p.19). Estas potencialidades mencionadas pueden ser plenamente estructuradas y aplicadas al enfoque partiendo de un ambiente de desarrollo colectivo, mediado por experiencias de liderazgo en equipos de trabajo que por tanto le otorgan el acceso a esa potenciación.

- Pregunta 6: ¿Qué tendencias frente a lo formativo, organizacional o personal, cree que podrían conducir al nuevo líder?

Pregunta 6	
Grupo Focal 1	El deporte, los desempeños sociales.
Grupo Focal 2	Debe ser una persona organizada capacitada y con confianza en sí misma y con la capacidad de escuchar a las personas.
Grupo Focal 3	Los espacios de trabajo en colectivo.
Grupo Focal 4	Dos cosas son primordiales: una el orden y la otra los valores.

Inicialmente es esencial tener presente la necesidad constante dentro de las organizaciones hacia el hecho de fortalecer en los niños, jóvenes y adolescentes la autoestima, la autonomía y el reconocimiento de sus emociones. Al respecto menciona un entrevistado del Grupo Focal 4: “Dos cosas son primordiales: una el orden y la otra los valores”. En general, las aseveraciones en términos de evaluar las tendencias en las diferentes instituciones, muestra una clara determinación para con estos espacios directos de formación. El nuevo líder entonces debe darse en desempeños sociales, siendo necesario el espacio de socialización y las necesidades de guía de su grupo de estudio: por su parte una entrevistada del Grupo Focal 2: “Un líder que esté permeado por condiciones óptimas y que tiendan a apoyar estos espacios, debe ser una persona organizada capacitada y con confianza en sí misma y con la capacidad de escuchar a las personas”.

Por otro lado, Sepúlveda (2013) menciona: “Se reconoce que la experiencia de ser joven está asociada a nuevos contextos y nuevas modalidades de expresión de identidad” (p.04). Por lo que se puede traer a colación el hecho de que es la población juvenil que presenta una nueva competencia relacionada con la función de liderazgo como parte de su proceso normal de fortalecimiento de identidad, que va de la mano con su propio desarrollo perceptivo dentro de una organización.

- **Pregunta 7: La motivación es muy importante en la vida de un líder ¿Considera que existe suficiente motivación para asumir los nuevos retos que día a día se presentan en las experiencias de un líder juvenil?**

Pregunta 7	
Grupo Focal 1	La motivación es importante desde el sentido de retribución que tiene.

Grupo Focal 2	Si claro es la idea seguir investigando, creando y alcanzar nueva metas e ideales como tal.
Grupo Focal 3	Debe haber disposición y determinación.
Grupo Focal 4	La mayor motivación que puedo apreciar es que el joven al ser parte del futuro de la comunidad es un buen futuro.

La motivación es en gran medida una variable fundamental frente a los deseos y enfoques de un líder juvenil, es así como se deben plantear ciertas características de las que se expusieron en el Grupo Focal 1: “Partiendo del agradecimiento se siente uno como líder más motivada”, mientras que otra persona en la misma medida, habla de la importancia de la motivación: “La mayor motivación que puedo apreciar, es que el joven al ser parte del futuro de la comunidad es un buen futuro”. Y una persona del mismo grupo asevera: “Falta motivación por dos cosas: lo primero, es cuando uno dice que quiere ser un líder, muchas personas dicen: usted no puede porque no tiene experiencia, y eso forma un círculo vicioso, porque si a usted le dicen que no tiene experiencia, pues no lo dejan ser un líder. Lo segundo, es que muchas personas tienen miedo a un cambio que pueda generar una nueva generación de líderes, por eso hace falta motivación”. Vemos entonces algunos acuerdos frente a la propia motivación, más en lo extrínseco de la misma, hay un desacuerdo contundente, que llama a la consciencia por el entorno. Según Goleman (1998) “Cuanto mayor sea la capacidad de autocontrol, autoevaluación, motivación, cooperación, empatía y habilidades sociales, mayor es la probabilidad de que sea un mejor líder”.

En el entendido de que el buen líder inspira lo mejor de cada persona, se ha de plantear la condición sobre las herramientas que deben formular una experiencia colectiva más arraigada, sólida y con garantías para el ejercicio de este.

Tabla 1. Cruce de características

Tipo de Población	Características de líderes	Importancia de la motivación	Influencia de la institución
Estudiantes universitarios	Proactivo, responsable, empático	Mucha importancia	Más influencia del medio que de la institución
Estudiantes de básica	Atento, responsable, comprometido	Mucha importancia	Mucha influencia de la institución educativa

Marco referencial 2:

Políticas públicas de juventud

- **Pregunta 8: ¿Cuáles leyes, directivas, decretos o normas conoce que representen a los jóvenes y les permitan referenciarse como líderes?**

Pregunta 8	
Grupo Focal 1	El fondo emprender que ayuda con un capital semilla y generar ideas, podemos ir construyendo la motivación. Me parece un tema muy importante para todo Colombia, es supremamente importante apoyar las ideas.
Grupo Focal 2	Algunas. No me acuerdo en este momento.
Grupo Focal 3	NA
Grupo Focal 4	Conozco dos: una ley y un decreto. La Ley 375 del 97 establece los derechos de la juventud, y la forma en la que los jóvenes podemos expresarnos, y dentro de esta ley está el liderazgo y la participación. Hay un decreto del 2006, creo que es el 482, que es a nivel de Bogotá, que establece muchos mecanismos para que los jóvenes puedan participar en la política y establecer soluciones a problemas que encuentren dentro de su comunidad.

Los aportes de la población juvenil deben ser considerados como motores de cambio dentro del territorio nacional, todo ello dispuesto a partir de la construcción de políticas públicas, sopesados dentro del marco normativo internacional, la Constitución Política Nacional y lo establecido por la Ley Estatutaria de Ciudadanía Juvenil (Ley 1622/2013 y Ley

1885/2018), contruidos estos a partir de diseños metodológicos y participativos para la formulación de la política pública de juventud. Frente a ello, observamos que alrededor de la mitad de las personas participantes en el grupo focal, no posee conocimiento de las normas, los demás mencionaron diversidad de normas, dentro de las cuales están: “La Ley 1014 del 2006 sobre la cultura del emprendimiento, sobre el espíritu empresarial”, otra persona menciona: “El fondo emprender que ayuda con un capital semilla y generar ideas, podemos ir construyendo la motivación”. Y una tercera menciona: “Una ley y un decreto. La Ley 375 del 97 establece los derechos de la juventud, y la forma en la que los jóvenes podemos expresarnos, y dentro de esta ley está el liderazgo y la participación. Hay un decreto del 2006, creo que es el 482, que es a nivel de Bogotá, que establece muchos mecanismos para que los jóvenes puedan participar en la política y establecer soluciones a problemas que encuentren dentro de su comunidad”. En análisis concreto es necesario observar un comportamiento en general interesado por las políticas, referenciando algunas de las más fundamentales que antes fueron resaltadas en el marco referencial y que de acuerdo con Castañeda, Narváz y Calvache (2017), para las juventudes “es un derecho constitucional de las personas jóvenes en todos los ámbitos de la vida social y política de Colombia; en especial la participación en instancias donde se toman decisiones que influyen en las realidades de los jóvenes” (p. 48),

- **Pregunta 9: ¿Qué programas o proyectos cree usted, podrían incluirse dentro de una cumbre de consejeros de juventud con líderes juveniles de su territorio?**

Pregunta 9	
Grupo Focal 1	El problema es que el gobierno se encarga de apoyar más a los extranjeros, prefiriendo importar productos que se producen en el país.
Grupo Focal 2	Obviamente debe ser enfocado al bienestar que ofrecen las instituciones de educación superior programas que vayan mucho más allá de lo que es una campaña y conocer lo que es un líder estudiantil como se desarrolla como se enfoca porque simplemente nos dan las ideas de que hay ciertas vacantes, pero no nos enseñan mucho más allá de ello.
Grupo Focal 3	Desarrollo del deporte y la consciencia por el cuidado del medio ambiente.
Grupo Focal 4	Yo creo que mecanismos que fomenten en uno la capacidad como líder es la cultura y el emprendimiento de una persona, porque a partir del emprendimiento voy a adquirir capacidades que me van a llevar a ser un buen guía en otras actividades y saber controlar situaciones.

En este sentido y con respecto a aquellas ideas generadoras de construcción a nivel colectivo, llama a los entrevistados como líderes a involucrar sus juicios y capacidades de análisis frente a un posible escenario en el que pudiesen plantearse ideas sobre nuevas estrategias formuladas para ser trabajadas en una hipotética cumbre y estas fueron algunas de las aseveraciones encontradas: “Yo creo que mecanismos que fomenten en uno la capacidad como

líder es la cultura y el emprendimiento de una persona, porque a partir del emprendimiento voy a adquirir capacidades que me van a llevar a ser un buen guía en otras actividades y saber controlar situaciones”.

Se observaron también algunos planteamientos respecto del nivel de desvinculación del Estado en relación a algunos proyectos sociales: “El problema es que el gobierno se encarga de apoyar más a los extranjeros, prefiriendo importar productos que se producen en el país”

Muchas y muy variadas fueran las ideas expuestas, sin embargo, lo que sí es concreto y cierto es que sí existen y son conocidas las leyes que rigen a la población en temas de juventud y liderazgo; según González y Taguenca (2019) “Es posible plantear algunas pistas de por dónde deben ir los nuevos esquemas de participación juvenil” (p. 53).

- **Pregunta 10: ¿Ha sido usted creador o testigo de algún proyecto productivo liderado por jóvenes en su institución?**

Pregunta 10	
Grupo Focal 1	Proyectos productivos, en fondo emprender, mirar y tener en cuenta que proyectos realmente la persona emprendedora va a sacar.
Grupo Focal 2	Sí claro. Hay un proyecto que se creó en mi institución educativa, gracias a un líder estudiantil que fue poder tener asesorías por parte de los profesores en horas extra - clase si se presentaban dificultades poder acudir a estas para poder tener solución y tener una mejor idea de clase y enseñanza.
Grupo Focal 3	Proyectos del gobierno de aula
Grupo Focal 4	Una personera creó un banco, y los alumnos al final del año, sacaban más dinero del que habían metido. También estaba la papelería; mercado de pulgas en donde se vendían cosas usadas. Yo siento que todo fue significativo porque les trajo muchos beneficios a los estudiantes de la institución.

Fonseca (2011) establece que “las instituciones educativas, representadas por sus directivos, deben ser las principales encargadas de capacitar, en primera medida, a los docentes y padres de familia, quienes son los que tienen el contacto directo y constante con esta población” (p. 216), así entonces, bien se ha dicho que los procesos de construcción de espacios a nivel de liderazgo han de plantearse desde todas las esferas que permiten a los jóvenes desarrollarse y estas a su vez, deben formularse en correlación con las legislaciones estatales. Así mismo, tenemos algunas afirmaciones hechas en el marco del Grupo Focal 4: “Conozco algunos proyectos productivos, en fondo emprender es necesario mirar y tener en cuenta que proyectos realmente la persona emprendedora va a sacar”.

En respuesta a esta afirmación, una persona del mismo grupo comenta: “Los emprendedores en el fondo emprender, deben cumplir ciertas metas, el fondo le da muchas opciones para que le condonen la deuda. Es una opción para los jóvenes”. Así mismo, en otro espacio de conversación se planteó lo siguiente: “Una personera creó un banco, y los

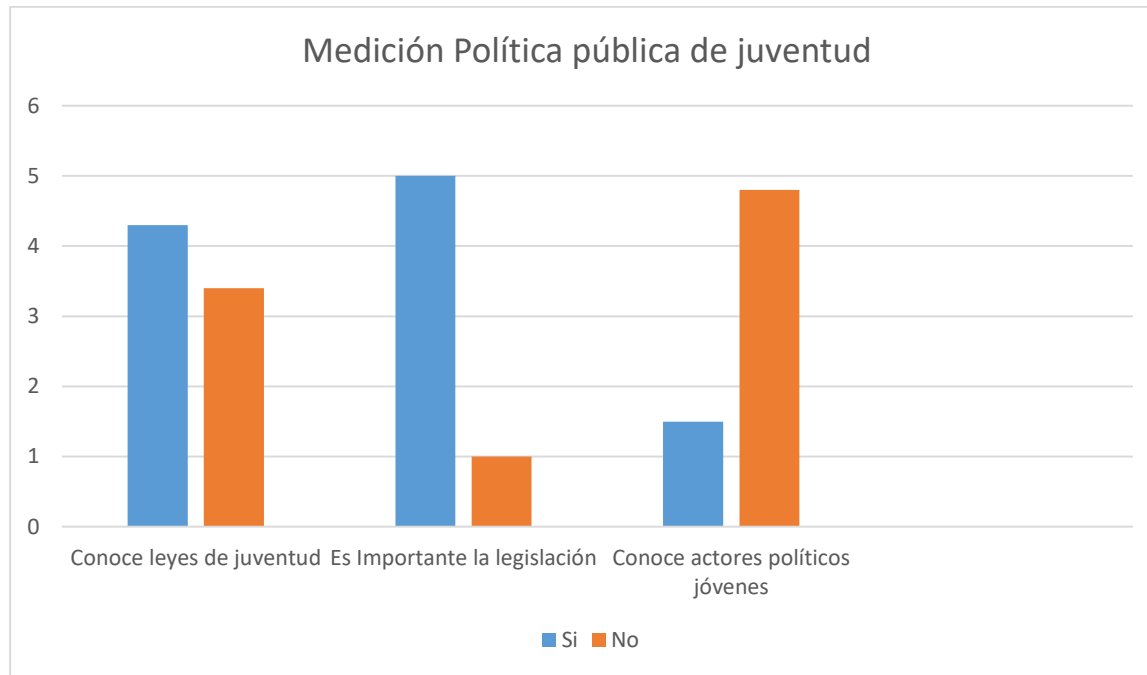
alumnos al final del año, sacaban más dinero del que habían metido. También estaba la papelería; mercado de pulgas en donde se vendían cosas usadas. Yo siento que todo fue significativo porque les trajo muchos beneficios a los estudiantes de la institución”. Otra persona lo relaciona con la labor del gobierno escolar: “Por parte de los personeros he visto que hay mucho fomento para lo concerniente a elegir la vida universitaria, no solo por parte de los personeros, sino también de las directivas. Mientras que alguien más ofrece un aporte al respecto: “La personera actual está trabajando internamente en nuestro salón con el profesor de matemáticas para realizar tutorías, y también el proyecto de video juegos”.

- Pregunta 11: ¿Conoce algún actor político juvenil (menor de 30 años)?

Pregunta 11	
Grupo Focal 1	NA
Grupo Focal 2	Sí claro. Danorico Sano, concejal actual de Bucaramanga
Grupo Focal 3	N/A
Grupo Focal 4	Tengo a tres. El primero es Edith Mauricio Capaz, de un cabildo indígena en Caloto, Cauca; el otro es Brayan Gustavo Segura de Mesetas Meta, y el otro es un niño ambientalista de Bogotá Francisco Viera, que defiende los derechos de su comunidad y del ambiente.

Conocer los espacios de liderazgo generalmente deben estar enfocados en las estrategias de construcción de tejido colectivo y social y su aplicabilidad en los territorios, por lo tanto, hacerlo visible implica generar una corresponsabilidad en relación con el reconocimiento de los líderes en cada contexto. Un porcentaje muy alto de participantes señaló no conocer personas influyentes en el tema, mientras que un par más mencionaron conocer actores políticos y medioambientales, ello teniendo en cuenta su interés personal en este reconocimiento, por lo tanto, se asume que siendo este un llamado general, no todos los ciudadanos cumplen esta responsabilidad.

Figura 1. Medición política pública de juventud.



4.1.3 Describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas

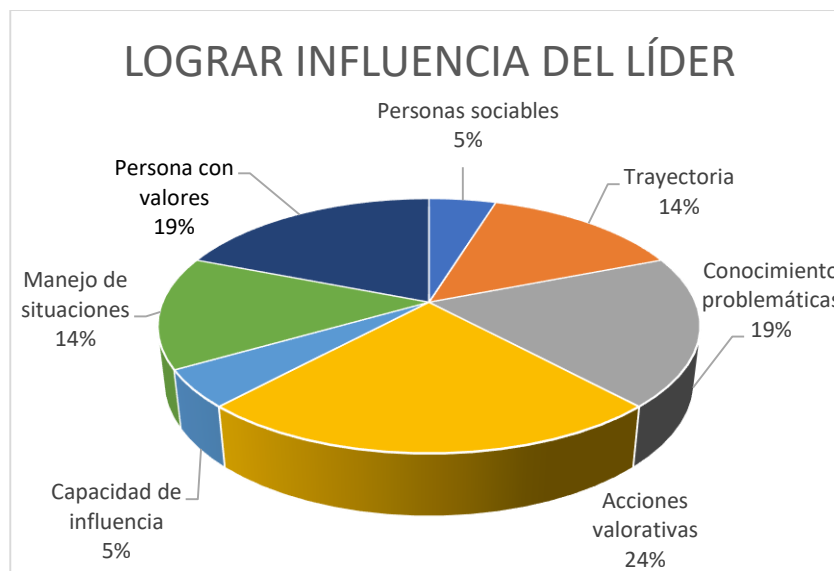
A partir de la aplicación del instrumento Entrevista se da respuesta al objetivo “describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de las instituciones educativas colombianas”:

Primera pregunta - Lograr influencia del líder

¿Cómo se logra que otros lleguen a tener esa influencia que usted tiene dentro del contexto educativo?

Variable	Respuesta
Personas sociables	1
Trayectoria	3
Conocimiento problemáticas	4

Acciones valorativas	5
Capacidad de influencia	1
Manejo de situaciones	3
Persona con valores	4



El 24% de los encuestados resaltan la importancia de las acciones valorativas como una de las características más importantes para el logro de la influencia del líder, de así mismo sobresalen las personas con valores, que deben conocer las problemáticas dentro del contexto en un 19%, de igual forma la trayectoria y el manejo de situaciones situadas en un 14% ya que son características que le permiten a líder ser influyente dentro del contexto educativo.

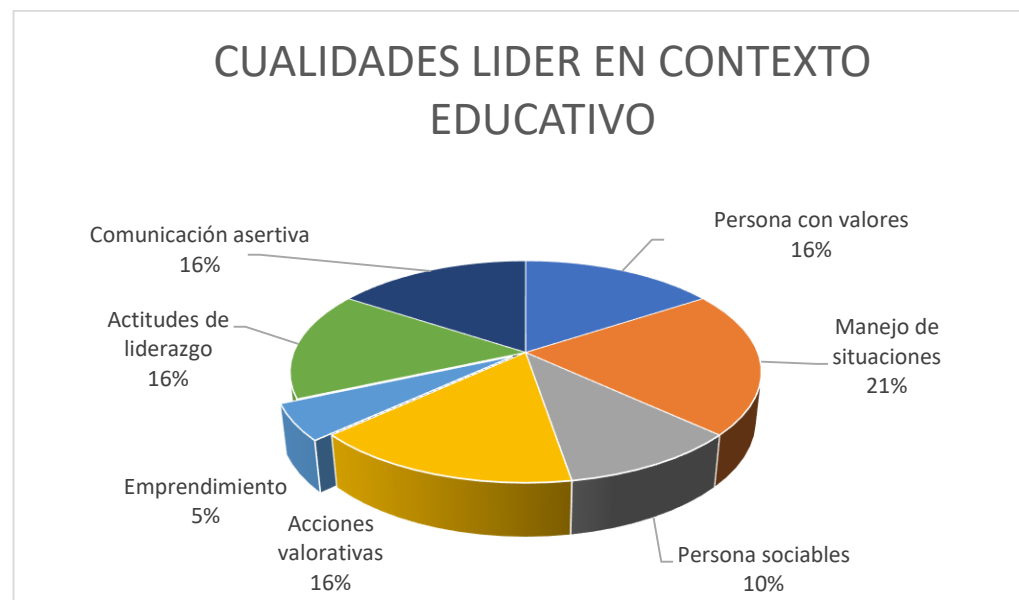
De acuerdo con (Maxwell, 2018) donde afirma “Las características personales que constituyen la materia prima del liderazgo pueden adquirirse. Enlázelas con el deseo de ser líder y nada le impedirá llegar a serlo” (p. 8), permitiendo contextualizar la importancia de las acciones valorativas que posee un líder en términos generales para ser influyentes en el liderazgo alternativo, la construcción de la mejora continua y el aporte significativo en las problemáticas dentro del contexto educativo son una mirada generalizada que contribuye a la motivación para alcanzar un espacio pleno en las

diversas actividades que promociona ese líder alternativo que organiza de manera sistemática y oportunamente a la transformación de los colectivos y la adecuación de procesos integrales en el ser humano.

Segunda pregunta - Cualidades del líder en el contexto educativo

¿Qué cualidades cree que debe tener alguien que busque estar a su nivel como líder en el contexto educativo?

Variable	Respuesta
Persona con valores	3
Manejo de situaciones	4
Personas sociables	2
Acciones valorativas	3
Emprendimiento	1
Actitudes de liderazgo	3
Comunicación asertiva	3



Los participantes resaltan en un 21% el manejo de situaciones como una cualidad importante para el desarrollo del liderazgo alternativo juvenil, palabra clave más común para liderar dentro de los contextos educativos, así mismo el 16% de los participantes coincidieron en actitudes para el liderazgo, comunicación asertiva, emprendimiento y acciones valorativas como cualidades oportunas y primordiales dentro del contexto educativo, de igual forma el 10% muestra al líder alternativo juvenil como una persona sociable que disfruta estar rodeada de personas, y un 5% de los entrevistados manifiestan que un líder debe ser una emprendedora con criterios de decisión e iniciativa para realizar acciones en beneficio de sus seguidores.

Es así como, las cualidades del líder en un contexto educativo se forjan con diferentes parámetros que permiten la interacción proactiva de las personas, sin embargo, esta visión debe estar asumida desde una armonización con aquellos aspectos cualitativos que le propician a un buen líder generar sinergias con los participantes de la comunidad educativa para la transformación social y la generación de impacto con escenarios más humanos, sociales y ambientales.

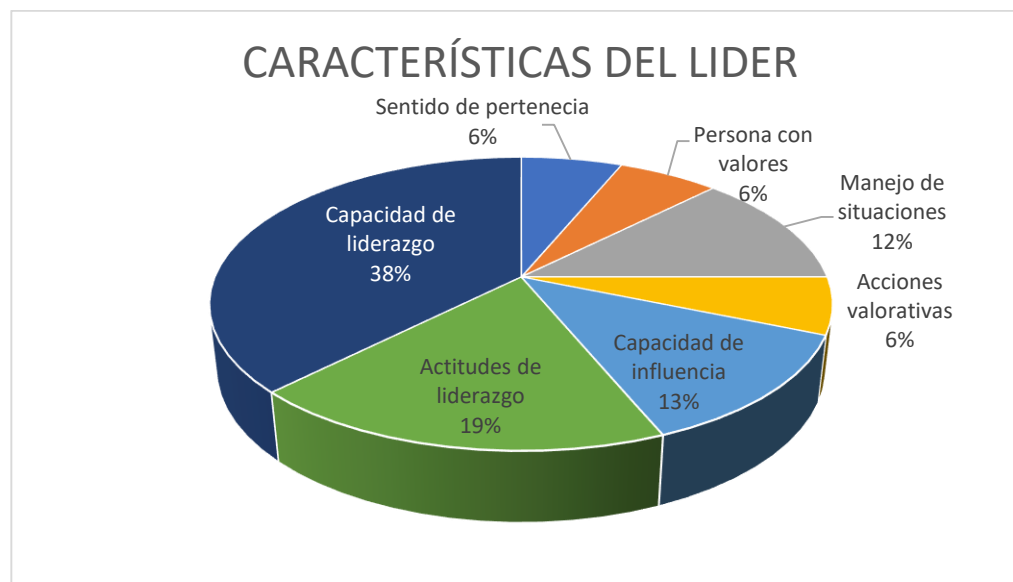
De acuerdo con (Chavez, 2015) citado por Robbins (1999) al afirmar que “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización” (p. 4), tomando una posición crítica en la influencia para el logro de

las metas ya que deben estar articuladas a estas cualidades con el fin de armonizar los contextos colectivos dentro de un ejercicio responsable para conducir las acciones que permitan el logro de los objetivos, comprendiendo las formas para transmitir los mensajes, valorando las acciones y el emprendimiento como una forma de innovación que impacte lo escenarios educativos en favor de un constructivo de la sociedad contemporánea.

Tercera pregunta - **Características del líder**

¿Cuáles son las características de un líder empoderado por la educación?

Variable	Respuesta
Sentido de pertenencia	1
Persona con valores	1
Manejo de situaciones	2
Acciones valorativas	1
Capacidad de influencia	2
Actitudes de liderazgo	3
Capacidad de liderazgo	6



Los participantes coincidieron en un 38% que como característica primordial del líder es la capacidad del liderar, 19% las actitudes del liderazgo para el desarrollo oportuno mediante un nivel de relación más cercana con el individuo, 13% capacidad de influencia desde el aspecto positivo es considerado como característica de un líder, 12% se centra en el manejo de situaciones donde coincidieron algunos de los participantes en las características del líder, y el 6% las acciones valorativas, persona con valores, sentido de pertenencia como parte fundamental del liderazgo juvenil alternativo.

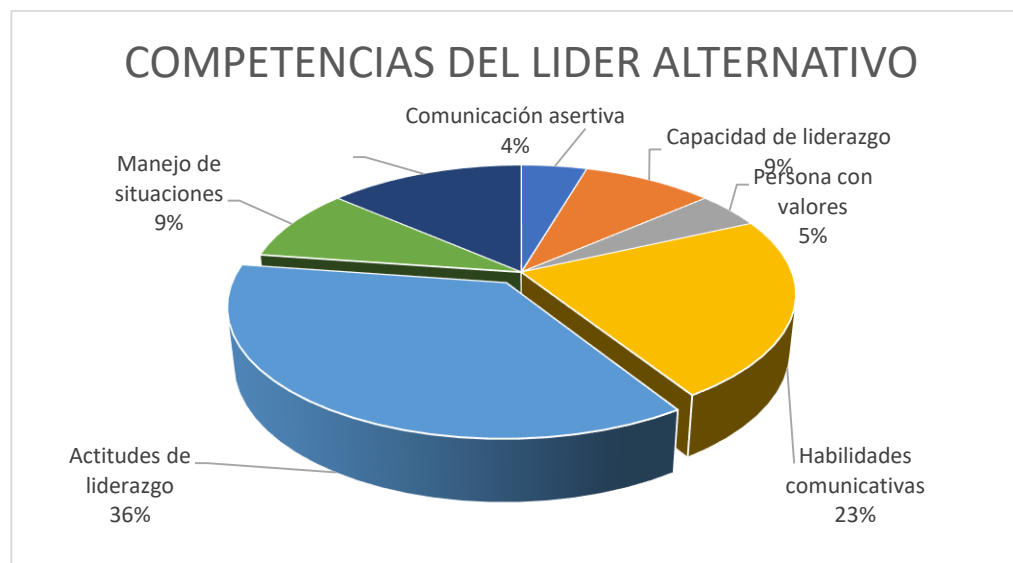
De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar los conceptos que más impactan los contextos educativos desde el reconocimiento de los líderes alternativos como una tarea fundamental para desarrollar las características de un líder a través de sus capacidades para el liderazgo donde pueda obtener diferentes acciones para alcanzar las metas y el compromiso para articular espacios participativos generados en los participantes dentro de las comunidades sociales y humanas entre otras, contribuyendo positivamente al cambio de la sociedad de acuerdo con (Dolores, 1995) citado por González (1995) quien define las habilidades socioemocionales “los actos realizados en beneficio de otras personas, maneras de responder a éstas con simpatía, condolencia, cooperación, ayuda, rescate, confortamiento y entrega o generosidad; es decir, es aquella conducta que va dirigida hacia el bienestar del grupo o comunidad” (p. 4). De igual

manera, el desarrollo eficaz del líder a través de sus características están sujetas a transformaciones y generar en quienes encaminan proyectos donde se puedan vitalizar diferentes contextos y ampliar el pensamiento crítico y objetivo con buenas relaciones hacia los demás, para hacer lecturas reflexivas del contexto que mejore continuamente los espacios culturales y sociales entregando lo mejor para forjar retos positivos que transformen los pensamientos integrales del líder y armonizar objetivos con más claridad.

Cuarta pregunta - Competencias del líder alternativo

¿Cuáles competencias considera usted que debe tener un líder alternativo?

Variable	Respuesta
Comunicación asertiva	1
Capacidad de liderazgo	2
Persona con valores	1
Habilidades comunicativas	5
Actitudes de liderazgo	8
Manejo de situaciones	2
Acciones valorativas	3



En la cuarta pregunta la palabra más común muestra un 36% en las actitudes del liderazgo como una competencia clave para el líder alternativo juvenil, posteriormente el 23% coincide en las habilidades comunicativas como parte fundamental de las competencias del líder alternativo, 14% reflejan las acciones valorativas que desarrolladas dentro del contextos educativos, 9% manifiestan la importancia en el manejo de situaciones y la capacidad de liderazgo es una de las principales competencias que posee un líder alternativo dentro de las comunidades, el 5% revelan que las personas con valores que brinden garantías y confianza a la hora de tomar decisiones, y para el 4% de las actitudes del liderazgo forman parte de las competencias que deben poseer los lideres alternativos.

Se evidencia entonces, que la capacidad del liderazgo en los contextos juveniles toma forma cuando se reconocen las competencias que hacen parte del ejercicio de cambio dentro de las organizaciones sociales y humanas, sin embargo, las miradas objetivas que los líderes alternativos pueden emitir son conceptos que brindan una mejor relación con los participantes dentro de un contexto mediante políticas que contribuyan a la mejora continua, por lo que (Valencia, 2010) citado por Montoya y Garcés (2010) dan a “entender la política juvenil como el vinculado de ejercicios de representantes juveniles que dan a conocer sus necesidades, experiencias y potencialidades como aporte a las políticas públicas buscando contribuir a los cambios sociales, políticos y culturales del país”, dicha afirmación denota una buena

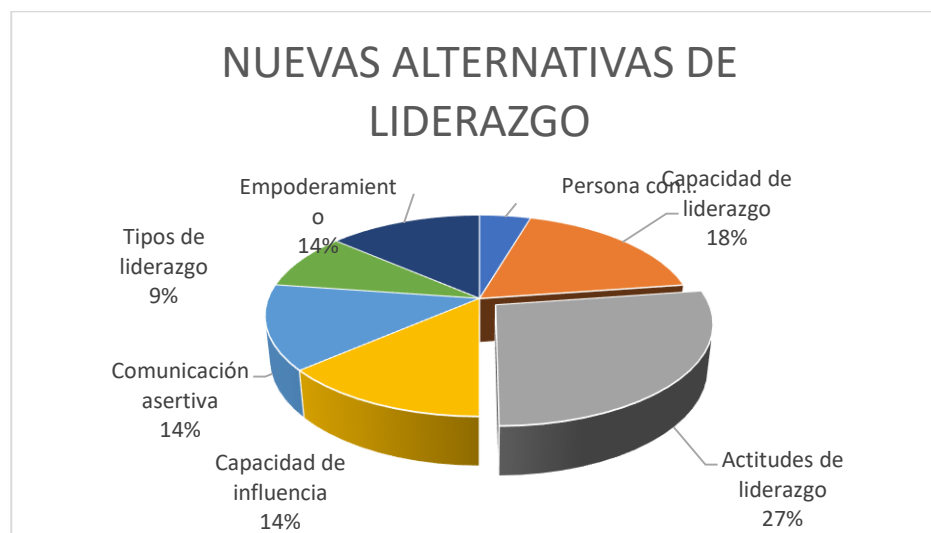
interpretación de las respuestas de los participantes en cuanto a las diferentes miradas desde las habilidades comunicativas y el avance en las propuestas de los líderes alternativos en cuanto a estas actitudes asumidas para diseñar estrategias vitales que deber ser abordadas mediante políticas juveniles que permitan oír la voz de los jóvenes como una transformación pacífica y bidireccional desde las competencias generales y específicas tomadas mediante argumentos sociales que inviten a la evolución de acciones valorativas relacionadas con la articulación de nuevos compromisos que provoque a la juventud a la mejora continua y sistemática de factores que impacten los liderazgos alternativos juveniles en Colombia.

Quinta pregunta - Nuevas alternativas de liderazgo

¿En la actualidad por qué las nuevas alternativas de liderazgo le brindan un mejor desempeño dentro del contexto educativo?

Variable	Respuesta
Persona con valores	1
Capacidad de liderazgo	4
Actitudes de liderazgo	6
Capacidad de influencia	3
Comunicación asertiva	3
Tipos de liderazgo	2

Empoderamiento	3
----------------	---



Los participantes a través de sus respuestas señalan en un 27% la importancia de las actitudes de liderazgo como nueva alternativa para ejercer el liderazgo alternativo; el 18% afirma que la capacidad de liderazgo es parte primordial de las nuevas alternativas para ejercer el liderazgo, así mismo el 14% coincide en las afirmaciones de capacidad de influencia, comunicación asertiva y empoderamiento como nuevas alternativas de liderazgo, el 9% resalta los tipos de liderazgo como parte de las nuevas alternativas para ejercer un adecuado trabajo en equipo, y el 4% deducen que las personas con valores son parte fundamental para crear esas nuevas alternativas de liderazgo.

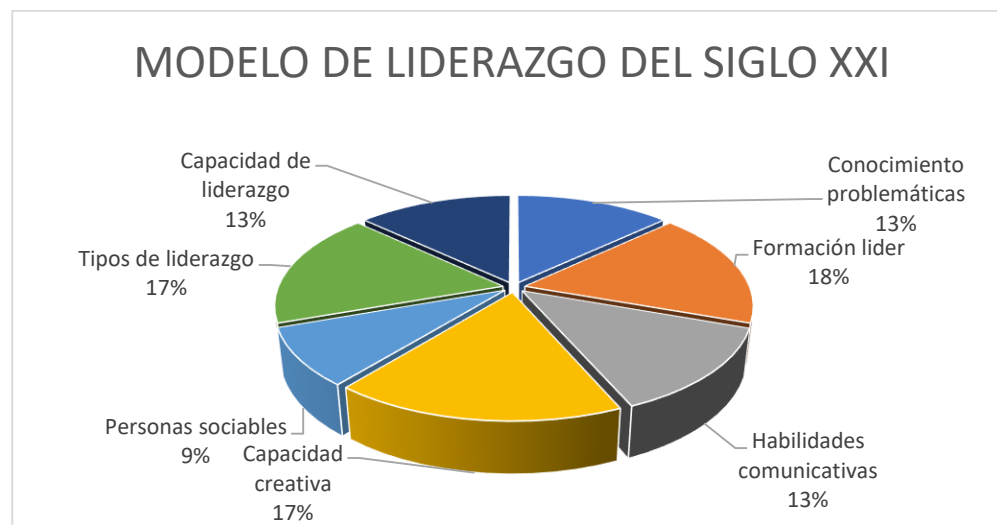
Encontramos pues, la importancia de construir en los colectivos sociales acciones determinantes hacia las nuevas alternativas del liderazgo, permitiendo e incentivando la participación de nuevos líderes consientes de los retos y las complejidades de la sociedad a partir de conciencias críticas y accionadas en el quehacer educativo y social, por lo que según (Sánchez, 2015) citado por Villa (2015) “en el liderazgo educativo la importancia hace énfasis en cuatro áreas consideradas desde sus necesidades principales, para redefinir las responsabilidades del liderazgo escolar eligiendo aquellas funciones que posibilitan sus resultados”, a partir de ello se comprende las nuevas formas de observar el liderazgo con capacidades de influencia positiva que puedan impactar esos escenarios de transición en la construcción de

un contexto escolar armónico mediante el desarrollo dinámico y discursivo de nuevos retos donde el líder asuma como una oportunidad integrada de aquellas apuestas que demuestran con apreciaciones y actitudes la evolución de un resultado oportuno como estrategias para la formación de nuevas alternativas de liderazgo.

Sexta pregunta - Modelo de liderazgo del siglo XXI

¿Cómo debe ser el modelo de liderazgo para la transformación educativa del siglo XXI?

Variable	Respuesta
Conocimiento problemáticas	3
formación líder	4
Habilidades comunicativas	3
Capacidad creativa	4
Personas sociables	2
Tipos de liderazgo	4
Capacidad de liderazgo	3



En la sexta pregunta los participantes muestran para el modelo de liderazgo en el siglo XXI un 18% como la formación del líder como factor importante para ejercer el un nuevo modelo de liderazgo en la actualidad, el 17% manifiestan la relevancia en los tipos de liderazgo y la capacidad creativa como elemento importante para adquirir un modelo de liderazgo acorde a las necesidades del siglo XXI, y el 13% argumenta que las habilidades comunicativas, capacidad de liderazgo y el conocimiento de problemáticas son parte esencial del modelo de liderazgo contemporáneo, así mismo se evidencia que el 9% de las respuestas referencian a las personas sociables dentro del modelo de liderazgo del siglo XXI.

El modelo de liderazgo de acuerdo con las exigencias del siglo XXI se profundiza en los diferentes enfoques que permiten reconocer la necesidad de un liderazgo cambiante y motivado hacia la realización y contribución en contextos diferenciales, sin embargo la construcción de mejora continua según (Villamil, 2016) citado por Villamil (2016), al definir la importancia de las competencias de todo hombre y mujer líder como “una estrategia dinámica relacionada con el desempeño de las personas y que son necesarias para competir en un mundo globalizado” (p. 120), permitiendo direccionar procesos que amplíen la perspectiva del mundo a través de compromisos internos y externos que le permitan a los actores educativos la transformación de los objetivos dentro de escenarios educativos más funcionales en cuanto a los proyectos de liderazgo que brinda una mayor capacidad creativa a través de los tipos de liderazgo alternativo emergentes como una necesidad que está directamente correlacionadas en aspectos de transformación y articulación de

objetivos claros, pertinentes y oportunos para la toma de decisiones, donde la recolección de respuestas dadas por los participantes se establece el liderazgo educativo como una oportunidad de transformación integral de los contextos educativos para dar integralidad del proceso dentro del contexto para la formación de individuos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y de la vida en sociedad.

4.2 Discusión y análisis

Principales hallazgos

Como principales hallazgos para describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas, los jóvenes objeto de estudio manifiestan características que los define como individuos competentes que motivan al cumplimiento de los objetivos, es así que le dan utilidad a sus habilidades y capacidades para orientar y organizar un grupo de trabajo, encaminadas al mejoramiento continuo, por lo que generan confianza, acercamiento, empatía, motivan y participan activamente en la toma de decisiones ya que tienen en cuenta la opinión de los demás y la utilizan para identificar las problemáticas que favorecen acertadamente en la toma de decisiones y en la solución de conflictos, pues cuentan con un alto sentido de pertenencia que contribuye a la motivación, al compromiso, a la creatividad y proactividad, tomando activamente el control de un grupo, pues su carisma, tolerancia y respeto por los demás le permiten conocer desde una óptica más amplia el contexto de las realidades, por lo que cuentan con un pensamiento crítico capaz de convertir las debilidades en fortalezas para el beneficio de todos.

De igual forma, es importante individualizar características, como la comunicación asertiva, la motivación, la capacitación, el trabajo en equipo, la tolerancia, la perseverancia, la autoridad y el respeto por el otro, que admite ese poder de convencimiento de manera eficiente como un modelo de liderazgo que transforma y genera oportunidades en el mejoramiento y rendimiento escolar, haciendo a un más importante la necesidad en educación para el resto de sus compañeros pues muchos los toman como referentes y modelos a seguir.

Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de aportar a la formación de líderes capaces de transformar a su entorno social. Para ello, se desarrollan proyectos en donde los estudiantes tienen la posibilidad de participar y hacer evidente sus habilidades. Además, desde las diferentes áreas del conocimiento se contribuye al desarrollo de competencias ciudadanas, comunicativas y laborales.

Por otra parte, la familia es el pilar fundamental en el desarrollo del perfil de liderazgo juvenil, los principios y valores que allí se aprenden influyen en la construcción de su proyecto de vida, sus habilidades y destrezas le permiten generar espacios de crecimiento personal y de trabajo en equipo.

Los líderes estudiantiles conforman una población representativa para las instituciones educativas que marcan el desarrollo de las habilidades para la promoción y desarrollo integral de los individuos dada su dedicación esfuerzo y capacidades para promover y generar alternativas de superación de obstáculos y la incursión en los nuevos ambientes tecnológicos psicosociales y formativos que le permiten escalar de manera contundente y propiciar de forma favorable su disponibilidad para proponer y generar ambientes participativos mentalidad positiva para quienes los rodean.

En ese mismo sentido, los líderes se observan quienes se van forjando como líderes dentro de las instituciones educativas son quienes proponen las directrices a seguir a pesar de que no se tengan cátedras específicas de liderazgo, pero son quienes hacen posible prácticas y uso de nuevas metodologías y aplicación de correctivos para el logro de objetivos, propiciando conocimiento y creatividad para generar diferentes posibilidades en las que los estudiantes pueden participar y resolver conflictos y proponer alternativas de emprendimiento o de cambios curriculares para mejorar el desempeño de alumno.

Generación de nuevas ideas

El desarrollo de la influencia del liderazgo alternativo juvenil en algunas instituciones educativas colombianas aporta miradas y elementos con ideas nuevas dentro del proceso investigativos tales como:

1. Realizar talleres con los jóvenes de los diferentes contextos educativos de Colombia sobre vocación profesional, manejo de competencias emocionales, sociales y cognitivas con el fin de fortalecer en ellos la autonomía, liderazgo y visión profesional.

2. Otra de las ideas que podemos sacar de nuestro estudio investigativo es relacionada con la edad de los jóvenes líderes, en los líderes de mayor edad se nota un nivel avanzado en el manejo de las competencias emocionales, sociales y pensamiento crítico; por lo anterior se pueden establecer en los contextos educativos estrategias que permitan mejorar estas competencias desde la escolaridad.
3. Cambio paradigmático a nuevas posibilidades de liderazgos alternativos que propicien transformación educativa y apoyo al docente.
4. Armonización de escenarios constructivos de pensamiento sistemático en los grupos juveniles, mediante un sistema de participación colectiva para los estudiantes en las instituciones educativas colombianas.
5. Contribución al cambio sistemático para la participación de los jóvenes en sistemas de liderazgo que posibiliten y propicien un desarrollo sostenible en las organizaciones a las cuales pertenecen.
6. Consolidar un panorama constructivo de modelos de liderazgo alternativos en los cuales la mirada holística de la participación, la ética y los componentes sociales y transformadores, inviten a la comunicación de los agentes educativos dentro de las instituciones de educación en Colombia mediante un nuevo pensamiento hacia la generación de cambio con un pensamiento innovador dentro de un sistema social más equitativo y justo.

Respuesta a la pregunta de investigación y objetivos

Respuesta al primer objetivo específico de investigación

Mediante la aplicación de una encuesta se logró identificar las características del perfil de los jóvenes alternativos líderes en los distintos escenarios educativos. Las características más destacadas en el proceso investigativo corresponden a liderazgo educativos, habilidades y competencias socioemocionales. En este sentido, la caracterización de los líderes corresponde a las subcategorías orientadores, propositivos, motivadores y receptivos.

En la mayor parte de los casos, los líderes juveniles perfilan como líderes receptivos con habilidades de análisis, escucha y tolerancia para el trabajo en grupo, respeto de ideas y opiniones, y la identidad cultural e individual del otro. No obstante, los líderes optan, asimismo, por destacar como líderes orientadores que están en constante apoyo y asignación de responsabilidades; para esto, las habilidades socioemocionales a resaltar para los líderes son aquellas

habilidades comunicativas que posibilitan la participación activa, elaboración de críticas constructivas, capacidad de influencia y reconocimiento al buen trabajo.

Finalmente destacan los perfiles propositivos y motivadores. Ambos resaltan en los estudiantes por el fortalecimiento y el óptimo desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y de relaciones personales simultáneamente. Sin embargo, es claro que para los líderes juveniles sugerir nuevas formas específicas de realizar a los demás como realizar determinados tareas o actividades no es una opción que siempre consideren apropiada, por el contrario, prefieren ser consecuentes a las decisiones en grupo y a las alternativas conjuntas como equipo.

Respuesta al segundo objetivo específico de investigación

En cumplimiento del segundo objetivo específico: “Reconocer liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas colombianas, debe asumirse entonces que este reconocimiento, a través de los grupos focales, se fundamenta en que los líderes que movilizan e influyen a sus pares. Además, son visibles en su espacio colectivo y fomenta el proceso mediante el cual se inician en el hogar y posteriormente explotan sus habilidades en la escuela. Los líderes se reconocen en diferentes espacios, en las aulas de clase, en los representantes de curso, en los personeros, en los consejos académicos y directivos, en los miembros de grupos representativos, como lo son los deportivos y culturales, también en los grupos de tutores.

Respuesta al tercer objetivo específico de investigación

Para dar respuesta al tercer objetivo específico: “describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas”, durante el desarrollo de la investigación, se evidenció que son jóvenes activos y proactivos que hacen parte de grupos deportivos, en estos grupos ejercen liderazgo para el trabajo en equipo, motivando y alentando a sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos un ejemplo claro se evidencia en la participación de los líderes juveniles en los equipos de fútbol dentro de las instituciones educativas, donde tienen una participación activa, ya que trabajan en equipo, asignan roles dentro del terreno de juego, se organizan, se animan y

se motivan para realizar una buena presentación, lo que es un potencial para desarrollar diferentes formas de interactuar y asumir responsabilidades que generan habilidades para influenciar, comprender y apreciar principios de justicia, equidad y respeto lo que hace que aún mas estos líderes juveniles sean visibles ante sus compañeros por las buenas prácticas que desarrollan en compañerismo y motivación para el mejoramiento de su grupo.

Algo similar ocurre con los personeros como líderes juveniles de los planteles educativos, ya que promueven su liderazgo desde la ejecución de propuestas que propenden por la libertad y el respeto en defensa de los derechos y deberes dentro de la institución, logrando una mejor interacción y resolución de conflictos entre docentes, directivos y estudiantes, concertando lo establecido en los manuales y reglamentos estudiantiles garantizando y fomentando el bienestar general como pilar importante no solo como satisfacción personal sino también en la armonía de promover y participar en la solución de conflictos, instrumentos que ayudan a potencializar y fortalecer su liderazgo frente a sus compañeros.

De ahí la importancia de los lideres alternativos juveniles en la resolución de conflictos dentro del aula ya que son un puente de mediación para la solución de conflictos en la comunidad educativa ya que la participación ya que la participación en escenarios culturales y de proyectos de investigación de instituciones educativas donde a través de actividades lúdicas y culturales participan de manera proactiva e incentivan a los compañeros a participar de manera consciente, activa y empoderada para mejorar acciones de sentido de pertenencia frente a la institución que representa.

De igual forma, se evidencia la participación de los lideres alternativos juveniles en concejos académicos y concejos directivos donde se resalta la importancia de los lideres juveniles en la toma de decisiones jugando un papel significativo en el desarrollo funcional, direccional y estratégico de las instituciones educativas pues a través de esas decisiones permean el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo generar acciones nuevas para mejoras de programas activos, donde permite cambiar los contextos de las instituciones educativas, aportando positivamente a los planes de mejora para los estudiantes a través de planes individuales de ajuste razonable o de refuerzo de mejoramiento continuo en las áreas básicas del conocimiento que generan más pensamiento complejo.

Respuesta a la pregunta de investigación y cumplimiento del objetivo general

Dando respuesta al impacto de los líderes alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas, el estudio demuestra claramente esa relevancia de los líderes alternativos juveniles dentro del contexto educativo en la cohesión de grupo, comunicación asertiva y relaciones interpersonales favorables, propiciando espacios para servir como puente y mediador entre docentes, directivos y la misma comunidad educativa, ya que son estudiantes que pertenecen a grupos representativos y consejos juveniles que contribuyen a la resolución de conflictos y organizaciones estudiantiles, aportando significativamente a la construcción de escenarios pacíficos y de convivencia

dentro del escenario educativo, otro elemento importante que impacta la influencia de los líderes alternativos juveniles es la capacidad crítica para la toma de decisiones y plantear de manera oportuna respuesta en favor de la solución de conflictos, generando participación estudiantil, capacidad democrática, participación colectiva y sobre todo una transformación al interior de los grupos y las instituciones educativas, sin embargo, todo este contexto se describe y se reconoce a partir de esas miradas generales que dan aporte a cada uno de sus grupos estudiantiles y a los estamentos que las mismas instituciones educativas les permiten participar. Otro elemento importante en esta descripción es la aplicabilidad de nuevos programas o acciones en favor del estudiantado para permitir no solamente una participación optima desde esa perspectiva, sino generar en ellos nuevas formas de mirar el contexto educativo de una manera transformadora y motivadora dentro de las realidades estudiantiles ya que actúan como tutores dentro de los mismos escenarios educativos, lo que brinda una mayor facilidad y motivación en sus compañeros.

En efecto, el impacto es visible en la generación y diseño de nuevas propuestas educativas guiadas desde la parte administrativa institucional y soportadas por la comunidad estudiantil, fortaleciendo de esta manera el nivel de concreción meso curricular. Muchas de estas propuestas están preestablecidas y son actividades insignias de los centros educativos como la celebración del día del inglés, día del idioma, la semana cultural, día del medio ambiente, entre otras. Como resultado, la participación autónoma y activa de los líderes en los distintitos ejercicios de liderazgo propende, siempre, al enriquecimiento escolar, social, pero, sobre todo, al fortalecimiento personal del estudiante en la consolidación de mejores proyectos de vida.

El impacto de dichos liderazgos en el entorno educativo está, en lo que hacen o dicen los líderes alternativos, y la manera en que los demás los ven: la presencia, la intención y toda la energía que demuestran. Las personas pueden ver y sentir, cuando en el líder predomina un pensamiento colectivo dirigido al cumplimiento de los objetivos comunes, cuando éste motiva y destaca la participación de sus integrantes, cuando induce a la mejora y transformación permanentes a través de la motivación, el carisma, la inspiración, estimulación intelectual, trabajo en equipo e inteligencia emocional; por supuesto el resultado es el logro de los objetivos, haciendo que estos se cumplan, sin tener tanto agotamiento porque simplemente las cosas empiezan a fluir con una energía positiva.

Limitaciones

Las limitaciones más que en el contexto demográfico, es una cartografía social leída desde un componente interior a partir de aquellos factores que impiden un ejercicio contundente y real de aquellos momentos vitales para la construcción de liderazgos alternativos juveniles, diseñados desde la intencionalidad crítica de transformación social y ética, suscitando compromisos reales en la objetividad de las acciones encaminadas al desarrollo evolutivo en las organizaciones sociales y en la interpretación de los colectivos dentro de los sistemas que lo componen, donde se evidenciaron limitantes como:

La crisis provocada por el Covid-19 no solo fue un reto y un desafío para la humanidad, donde las acciones de los gobiernos para contrarrestar la propagación decretaron medidas de cuarentena, como estrategias para prevenir la transmisión del virus, a lo que la presente investigación no fue ajena en la adopción de estrategias y mecanismos limitados para llevar a cabo este proyecto que permite dar respuesta al impacto de los liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas donde el trabajo de campo como método experimental tuvo que ser realizado de manera virtual.

De acuerdo con lo anterior, y evidentemente una de las mayores limitaciones para el desarrollo de la entrevista fue la conectividad, teniendo en cuenta que las medidas adoptadas por el gobierno para controlar la propagación de la pandemia Covid-19, adoptando el trabajo en casa y la educación virtual, lo que conllevó a una gran demanda en el uso del internet, y al ser deficiente en algunos lugares, la entrevista tuvo que ser repetida en varias ocasiones para dar continuidad a la formulación del guion estructurado.

Confinamiento de la población: Debido a la situación vivida por el Covid 19, la educación se vivió de forma virtual, lo cual tanto para estudiantes como para docentes fue una nueva experiencia, en la cual se afrontaron nuevos retos, la limitante consiste entonces en que varios de los instrumentos de recolección de la información se realizaron a través de medios tecnológicos, lo cual impidió un contacto directo con la población que representó la muestra de estudio, de esto se destacan los siguientes aspectos adicionales: Poco acceso de los estudiantes a una retroalimentación acerca del instrumento aplicado: Encuesta, entrevista y grupos focales, la falta de conectividad en las zonas rurales es también una limitante ya que muchos jóvenes que se proyectaron como parte de la muestra no realizaron su participación por no tener acceso a internet, la distancia de muchos jóvenes rurales dificultó en algunos casos la aplicación de los instrumentos, ya que no tenían la necesidad de asistir a las instituciones educativas dada la virtualidad, entonces se realizó la búsqueda de los estudiantes que tuvieran el acceso a internet para participar, muchos jóvenes que en las instituciones educativas son

perfilados como buenos líderes en sus grupos de estudio, no pudieron participar por diferentes motivos: acceso a internet, distancia y virtualidad.

La diversidad del mismo contexto fundamentó un gran reto, puesto que la aplicabilidad en distintas esferas no generó el impacto esperado en los mismos niveles, es decir, se esperaba un espacio de reflexión distinto al que se presentó, pues el hecho de ser tan variada la población se generaron variadas impresiones en temas sobre distintos ámbitos.

El análisis de la información debió contener distintas alternativas de análisis que comprendieran el concepto abordado como tal y que en la misma medida no perdiera la esencia cualitativa del estudio, por tanto, encontrar una directriz constante que pudiese ser aplicada para la totalidad de los participantes y que de igual modo cubriera sin sesgo el análisis directo de los instrumentos, fue retador y mereció mayor atención y enorme cuidado a fin de respetar la fiabilidad de este.

Nuevas preguntas de investigación

A partir de ello se pueden realizar varias preguntas dentro del proceso investigativo

¿Cómo se puede fortalecer desde las instituciones educativas la formación de los jóvenes en el ámbito del liderazgo?

¿Qué implicación tiene la formación del liderazgo en el proyecto de vida de los jóvenes?

¿Qué relevancia tiene en la sociedad la formación de jóvenes en el ámbito de liderazgo?

¿En qué contexto se desenvuelve mejor un líder juvenil?

¿Cuál es la importancia de los líderes juveniles en el ámbito político y administrativo de las diferentes regiones de Colombia?

¿Qué tipo de apoyo es ofrecido para potenciar las habilidades de los líderes juveniles en Colombia?

¿Cuál será la transformación del liderazgo juvenil en las escuelas en la postpandemia?

¿Cuál es el aprendizaje adquirido durante la pandemia para las experiencias de los líderes juveniles en las instituciones educativas colombianas?

¿Cómo incentivar el liderazgo alternativo en escenarios educativos más activos y participativos?

¿Que aporte le da a la democracia los líderes alternativos juveniles en Colombia?

4.3 Conclusiones y recomendaciones

El liderazgo alternativo juvenil desde una perspectiva general, identifica hallazgos fundamentales desde la construcción motivacional en los jóvenes líderes en diferentes contextos, donde la influencia en los escenarios educativos es una tarea importante para comprender los cambios sistemáticos en el desarrollo de las cualidades de los líderes educativos, diseñando una transformación pertinente en los colectivos sociales y humanos a partir de la interpretación de un nuevo concepto contemporáneo y la interpretación de opiniones primordiales en los referentes teóricos y conceptuales que abordan de manera general el liderazgo juvenil con una mirada holística dentro del desarrollo humano y social en las organizaciones educativas.

Analizar sistemáticamente la influencia de los líderes juveniles alternativos, es reconocer la diferencia de los colectivos sociales y humanos a partir de aquellos pensamientos que emergen de las necesidades prioritarias en los cambios organizacionales de las instituciones educativas y el aporte significativo valorativo, desde una perspectiva mucho más robusta en la cual defina de manera constructiva los aportes primordiales para un cambio oportuno a los contextos y poder organizar elementos productivos que fomenten nuevas expectativas de cambio a lo largo de la historia del liderazgo juvenil.

Asumir líneas de acción y programas efectivos que puedan motivar a la transformación y la identificación de nuevas perspectivas para el desarrollo efectivo en el contexto de las instituciones educativas en Colombia, es una construcción idónea de un momento emergente en los diferentes conceptos de los jóvenes participantes de la investigación.

Para el desarrollo de futuras investigaciones, se sugiere tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

Identificar el impacto de los liderazgos alternativos juveniles en las instituciones educativas colombianas es una oportunidad de ampliar la transformación social en diferentes enfoques que facilitan su comprensión y construcción de sus pensamientos críticos y transformadores.

Participar en el desarrollo investigativo del proyecto sombrilla a través de la línea de profundización de liderazgo y gestión educativa es una oportunidad de generar nuevo conocimiento a partir de la definición de los contextos del liderazgo alternativo en los jóvenes de algunas instituciones educativas en Colombia, este punto de partida es un generador de conocimiento crítico y accionante desde la interpretación de cualidades y acciones que los jóvenes emprenden desde sus individualidades.

Describir la influencia de los líderes alternativos juveniles en las instituciones educativas colombianas, es interpretar un contexto real y significativo de habilidades comunicativas y pertinentes desde la idea de la capacidad participativa que muestran los jóvenes para la solución de conflictos y la generación de espacios justos en equidad y coherencia.

Generar respuesta a la pregunta problema, desde la identificación de los liderazgos alternativos juveniles en algunas instituciones educativas de Colombia, es hacer una introspección de las realidades que subyacen en todos los estamentos de las instituciones educativas que generan nuevas acciones interpretativas, reconociendo la evolución del sistema educativo mediante participaciones reales de los protagonistas como líderes juveniles que aportan a la toma de decisiones e integran los actores del sistema educativo dando importancia a esa necesidad educativa con eficiencia y eficacia que influya en el progreso de los estudiantes, docentes y directivos y trascienda a la transformación de personas y sociedades.

Llevar a cabo más estudios de análisis educativos que destaquen aquellos líderes alternativos que están impactando significativamente los procesos escolares en Colombia.

Desarrollar modelos investigativos no solo de corte cualitativo, sino también de enfoque cuantitativo que permitan determinar valores o porcentajes determinados en la importancia de los liderazgos alternativos en el contexto educativo nacional.

Destacar otras características de los líderes juveniles alternativos a las ya planteadas dentro de la presente investigación.

Referencias

- Acosta, D., y Ponce, E. (2019). Estilos de liderazgo en la Educación Superior. *Revista Conrado*, 15(68), 175-179. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Azar, A. S., & Adnan, E. J. (2020). The Impact of Effective Educational Leadership on School Students' Performance in Malaysia. *Education Quarterly Reviews*, 3(2), 146-155. doi: 10.31014/aior.1993.03.02.127
- Cabrera, O. (2018). Prácticas del liderazgo educativo: una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos. *Revista Edcación*, 42(1). Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n1/2215-2644-edu-42-01-00001.pdf>
- Jara, C., Sánchez, M., y Cox. (2019). Liderazgo educativo y formación ciudadana: visiones y prácticas de los actores. *Calidad en la educación*, (51), 350-381. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.687>
- López, M., Cáceres, MP. y Agreda, M. (2017). Estudio sobre liderazgo estudiantil desde un enfoque socio-político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia), 178-197. doi: 10.17853/ijelm.2017.2514
- Novoa, A. (2020). Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia. *Revista Electrónica Educare*, 24(3). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7538270>
- Rios, M. E., González, I. C., Prieto, O. E., Moreno, J. A. (2017). Liderazgo directivo y su incidencia en el éxito escolar, como factor de calidad de la institución educativa en cuatro colegios oficiales de Bogotá (Tesis de maestría). Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/34630/FTesis%20Liderazgo%202018-3-196.pdf;jsessionid=74E8F502F61F47A6D9B0F4618B6FF168?sequence=1>
- Rosales, A., Montes, A., Figueroa, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista Espacios*. 41(33), 105-114.
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (81), 111-128. Recuperado de <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>

Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (361), 6-11. <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.001>

Betancourth, S., Zambrano, C., Ceballos, A. K., Benavides, V., & Villota, N. (2017). Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes. *Psicoespacios*, 11(18), 133-147. <https://doi.org/10.25057/21452776.898>

Kaim, L., E., (2020). *Desarrollo de habilidades socioemocionales* (1ª ed.). México: IURE editores.

Galván, G. P. (2018). El contexto en el que se pretende que las y los estudiantes desarrollen habilidades socioemocionales en las escuelas de Latinoamérica.: *Habilidades socioemocionales: la cara oculta. Colloquium Humanarum*. ISSN: 1809-8207, 15(4), 04-09. Recuperado de <http://revistas.unoeste.br/index.php/ch/article/view/2692>

González, P. M. D. (1995). *Conducta prosocial. Evaluación e intervención* (1ª ed.). España: Ediciones Morata, S. L.

Navarrete, S. (2020). *Aumenta tu autoestima. Las 10 claves que necesitas para cambiar tu vida* (1ª ed.). España: Editorial Círculo Rojo.

Ospino, H. C. G. (2019). *El Rol de las Habilidades Socioemocionales para la Productividad en los Mercados Laborales del Siglo XXI, una revisión de la literatura y de experiencias relevantes para América Latina y el Caribe. Nota técnica n° (IDB-TN-1687) Banco interamericano de desarrollo. División de mercados laborales. II. Título. III. Serie.*

Poujol G. G. *El contexto en el que se pretende que las y los estudiantes desarrollen habilidades socioemocionales en las escuelas de Latinoamérica. Universidad Pedagógica Nacional, México. Línea de investigación: Violencia social y escolar y pedagogía de la cooperación.*

Vargas A, G. A. (2019). *Habilidades Socioemocionales para la educación en administración del nivel bachillerato. En Ramírez Paredes, Karina Gabriela RECURSOS EDUCATIVOS PARA EL AULA DEL SIGLO XXI. Eindhoven (Países Bajos): Adaya Press.*

Williams, J. W. (2019). Inteligencia emocional. La transformación mental de 21 días para dominar sus emociones, mejorar sus habilidades sociales y lograr mejores y más felices relaciones (2ª ed.). Alemania: Editorial Sd Publishing Llc.

Aron, A. M., Neva M., Armijo I. (2011). Clima Social Escolar: una escala de evaluación –Escala de Clima Social Escolar, ECLIS. Bogotá: Universitas Psychologica.

Maxwell (1993) Desarrolle el líder que está en usted. Editorial Caribe (p136) Recuperado de:
<https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>

Goena, Jáen (2015) La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. Universidad Pontificia Comillas - Facultad de ciencias económicas y empresariales. Recuperado en:
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>

Urbáez (2013) identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos. Universidad de Valencia - Facultad de Psicología. Recuperado de:
http://www.cisc.org.mx/liderazgosjuveniles/documentos/MaterialBibliografico/Liderazgo/Tesis_Identificacion_liderazgos.pdf

Ross (2016) Liderazgos juveniles en construcción: el proceso de asambleas en la Casa de la Juventud (Canoas, Brasil). Artículo, revista scielo analytics. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rpfd/v11n22/1870-4115-rpfd-11-22-00120.pdf>.

González, Rada (2017) Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. Artículo, revista ciencias sociales, volumen XXIII. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28056725008.pdf>

Gordillo, Gordillo, Campusano (2018) Fomento de Jóvenes Líderes en la Educación Superior de Ecuador. Artículo, repositorio institucional Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/682537/RILME_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández (2017) El desarrollo del liderazgo en adolescentes en ambientes educativos no formales. Artículo, congreso nacional de investigación educativa (México). Universidad Iberoamericana Tijuana. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2055.pdf>.

Gómez, R (---) Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología. Vol 2 n° 2, 61-77. Recuperado de: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

Sepúlveda (2013) Juventud como Transición: Elementos Conceptuales y Perspectivas de Investigación en el Tiempo Actual. Artículo. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362013000200002

Barrantes, Q. M. (2018). Ciudadanía Juvenil y Política Pública de Juventud en Colombia. Análisis del referencial de ciudadanía juvenil en documentos de formulación de la política a nivel nacional. <http://bdigital.unal.edu.co/70350/>: Universidad Nacional de Colombia.

Castañeda Gamboa, G. I., Narváez Meneses, M. I., & Calvache Salazar, O. A. (2017). Conocimientos, oportunidades y barreras para participar en políticas de apoyo a la juventud. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXIII, núm. 2, abril-junio, 2017, pp. 41-55, 12.

Fonseca, Á. M. (2011). Adolescencia y juventud en Tunja. Praxis & Saber, 19.

González García, R., & Taguenca Belmonte, J. A. (2019). Movimientos juveniles y políticas públicas de juventud en México: una aproximación conceptual. Universitas. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 22.

Montoya, G. L., & Garcés, A. V.-Á. (2010). Ámbitos y escenarios de participación política juvenil en Medellín. Anagramas volumen No 08, 19.

Naciones unidas. (12 de 8 de 2020). Día internacional de la Juventud. Obtenido de <https://www.un.org/es/observances/youth-day>

Republica, E. C. (29 de 04 de 2013). Ley estatutaria 1622 de 2013. Obtenido de Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=52971

República, E. c. (1 de 03 de 2018). Ley estatutaria 1885. Obtenido de Por la cual se modifica la Ley estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones.:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201885%20DEL%2001%20DE%20MARZO%20DE%202018.pdf>

Reyes Sarmiento, L., & Sanabria Gonzáles, I. D. (2020). Política pública de juventud en Colombia: génesis y comunidades de política regionales. *Conhecer: debate entre o público e o privado*, 20.

Reyes Sarmiento, L., & Sanabria González, I. D. (2020). Política pública de juventud en Colombia: génesis y comunidades de política regionales. *Conhecer: debate entre o público e o privado* Vol. 10, nº 2, 185-207.

UNESCO. (2014). Por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de Estrategia operacional de la UNESCO sobre la juventud (2014-2021):

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/227150spa.pdf>

Velázquez, j., Gómez, S. d., Falla Ramírez, U., & Rodríguez, R. (2016). Reflexión sobre la construcción de la identidad profesional: el caso de la Política Pública de Juventud. *Revista de Políticas Públicas*, vol. 20, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 273-288, 17.

APÉNDICES

Nota: Los apéndices están relacionados en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1K69Lo2O1NhZF1hjlGrn9AA2ySh_CJA0H?usp=sharing

Apéndice A. Encuestas

Apéndice B. Grupos Focales

Apéndice C. Entrevistas.

Apéndice D. Validación y pilotaje

Apéndice E. Consentimientos informados