

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

Characteristics of Social Leaders of the Social Work Program of Uniclaretiana Tutorial Center of Pereira

Luis Miguel Gallo Díaz¹
Jefaturatrabajosocial@uniclaretiana.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-1127-5873>

Óscar Hernando Cadena Chicunque
Oscar.cadena@uniclaretiana.edu.co
<https://orcid.org/0000-0001-8247-5357>

Yira Lizet Perea Osorno
Yira.perea@uniclaretiana.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-2316-4484>

Recibido: julio 27 de 2020
Aceptado: octubre 29 de 2020

Resumen

Se presentan los resultados parciales presentados en la propuesta de investigación denominada El liderazgo Social, una potencialidad en los estudiantes de Trabajo Social de Uniclaretiana, que es una iniciativa desarrollada por algunos docentes de esta institución. A través de un ejercicio de enfoque cuantitativo descriptivo, se determinó que los participantes del presente estudio, y desde sus respectivas auto apreciaciones y experiencias

¹ Autores adscritos a la Fundación Universitaria Claretiana.

particulares, reúnen características esenciales como la habilidad de motivar intereses colectivos y la capacidad de empoderar al otro; esto fue posible gracias a la aplicación de una Escala Likert, que fue elaborada mediante una operacionalización de las categorías del liderazgo social, el comunitario, el transformacional y el servicial.

Palabras claves: Liderazgo, Personalidad, Contexto, Comunitario, Participación.

Abstract

We present the partial results presented in the research proposal called Social Leadership, a potential in Uniclaretiana's Social Work students, which is an initiative developed by some teachers of this institution. Through an exercise of descriptive quantitative approach, it was determined that the participants of this study, and from their respective self-appraisals and particular experiences, gather essential characteristics such as the ability to motivate collective interests and the capacity to empower the other; this was possible thanks to the application of a Likert Scale, which was elaborated through an operationalization of the categories of social, community, transformational and service leadership.

Keywords: Leadership, Personality, Context, Community, Participation.

Introducción

Esta investigación aborda componentes orientados a caracterizar a estudiantes del CAT Pereira de Uniclaretiana, que gozan de un perfil de liderazgo social, bajo los parámetros establecidos teóricamente. El interés radica en analizar aquellos aspectos auto percibidos con base en experiencias personales, que pudiesen ofrecer pistas para concluir que aquellos efectivamente pueden considerarse como líderes sociales, toda vez que la formación profesional brindada desde esta institución de educación superior se encuentra vinculada a las dinámicas de liderazgo social desarrolladas por la comunidad estudiantil en sus territorios.

El objetivo general, encaminado al reconocimiento de dichos elementos contextuales y personales que caracterizan el liderazgo social y comunitario de los estudiantes derivó en la identificación de los sujetos de estudio y en su caracterización desde intereses de carácter social, político y cultural.

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

Para definir los referentes teóricos, el estudio se basó en tres formas de liderazgo: a) transformacional desde la visión de Aguilar y Correa (2017), determinado por comprender el liderazgo desde los factores externos que influyen en los seguidores e impulsan al líder; b) servicial tal como es visto por Espinoza y Esguerra (2017), desde lo político en función del servicio hacia lo demás y c) comunitario, tal como lo conciben Andrade (2013) y Banyai (2009); como su nombre lo indica, se enmarca en el trabajo comunitario y en la representación del líder en la comunidad.

En este orden de ideas, la metodología se fundamentó en el enfoque cuantitativo y tuvo un alcance descriptivo, donde a partir de una escala Likert se desarrolló la caracterización de los aspectos prevalecientes del liderazgo social. Se observó un mayor interés por el liderazgo responsable y ético, o sea, por aquel que permite favorecer el desarrollo de las personas que lo ejercen y de las que reciben las orientaciones de quien lidera, dentro de una dinámica que beneficia el interés de las comunidades y de las organizaciones en el marco de sus dinámicas culturales.

Para dar cuenta del área problemática de la investigación se hizo referencia a los siguientes componentes: a) los de orden institucional donde los investigadores evidenciaron una potencialidad en los estudiantes de Trabajo Social de Uniclaretiana CAT Pereira, al tener en cuenta que se identificaba un número significativo de Líderes sociales con experiencia en sus contextos inmediatos y, b) los de orden contextual, en los cuales se representan limitaciones sociales, políticas y culturales que obstaculizan la posibilidad de procesos de desarrollo humano y social en sus comunidades y pueblos de pertenencia.

En concordancia con lo anterior y ubicándose en el ámbito institucional, se hace importante la imagen de líder social para el caso de Uniclaretiana, teniendo en cuenta que este se ubica en uno de los estamentos más importantes que componen a la comunidad educativa, refiriéndose precisamente a estudiantes de diferentes regiones quienes han demostrado una actitud solidaria y crítica a partir de sus experiencias y de sus relatos conducentes al bienestar colectivo. Es obligatorio mencionar que para la universidad es mucho más que un reto la tarea de fomentar la consolidación de procesos de agenciamiento social orientados bajo su filosofía humanista, crítica e intercultural, y esto implica, además, afianzar el desarrollo de capacidades humanas y sociales, que permitan trascender la lógica del sistema basado en competencias, valor agregado que se ha evidenciado en los procesos de formación de su programa de Trabajo Social. Desde esta experiencia formativa en Pereira, la universidad ha aportado a la configuración de herramientas teórico – metodológicas, que definitivamente posibilitan procesos que potencian a los estudiantes como agentes de cambio y de transformación.

Esta responsabilidad académica involucra procesos pedagógicos orientados a incrementar cualidades de liderazgo social tales como la gestión de redes, el posicionamiento del sujeto político, la habilidad de crear escenarios de deliberación y la escucha, con el único objetivo de priorizar problemas y/o potencialidades para el ejercicio de los derechos humanos.

Al exponer el área problemática referente a la dimensión contextual, el primer elemento a abordar es lo que Galtung (1989) ha denominado *violencia estructural*, es decir, aquellos condicionantes estructurales expresados en la ausencia de oportunidades para la ciudadanía. En el caso específico de Colombia, tanto el diseño institucional del Estado, sus andamiajes políticos y económicos, así como la adopción de modelos de desarrollo neoliberal por parte de los gobiernos de turno, tienen incidencia directa en las cuestiones sociales frente a la insatisfacción de las necesidades básicas de las mayorías, la profundización de las brechas sociales y económicas, la injusticia social y las barreras a la libertad y a la identidad.

Con el propósito de ilustrar este escenario vale la pena leer despacio los siguientes datos: a) Departamentos históricamente relegados como Chocó, Cauca, Córdoba y Guajira sobrepasan el 58,4% de niveles de pobreza, lo cual contrasta con el hecho de que se trata de territorios que cuentan con vastos recursos naturales, b) según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en Colombia para el año 2012, 14,8 millones de colombianos estaban en situación de pobreza y 4,8 millones de ciudadanos se encontraban en situación de pobreza extrema y c) según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL la desigualdad tal como se vive en Colombia es de las mayores del mundo (...) y advierte que ese valor podría ser de 0,55, luego de estimarse la riqueza de la población más acaudalada. (El Tiempo, 26 de marzo del 2016).

En esta misma vía, se identifican otras barreras como la corrupción, el proselitismo y la prebenda, mismas que limitan la democracia participativa y/o deliberativa, las cuales se constituyen en plataformas donde los ciudadanos puedan participar efectivamente; conectado a lo anterior emerge el cuestionamiento frente a la ausencia y apatía del ciudadano -impuesta y en muchos casos normalizada- frente a los procesos de toma de decisiones sociales, ambientales, culturales y económicas que implican consecuencias para sus vidas. En este punto se retoma la acepción realizada por Stuart Hall de los llamados *sistemas de representaciones* (Hall, 1997), que constituyen a su vez lo que denomina Foucault como *discursos* hegemónicos, en los que convergen intereses y verdades naturalizadas a partir de dispositivos como los medios de comunicación masiva, la escuela, los procesos demagógicos y la religión.

Tales discursos, sistemáticamente naturalizados, constituyen formas de poder que inhiben al individuo y a las comunidades para asumir una actitud objetiva y crítica frente las dinámicas de su sociedad, frente a un mundo político, económico y social en el que persiste la pobreza, la desigualdad, las brechas y las asimetrías, y que consolidan cada vez más una actitud pasiva que se sintetiza en lo que algunos autores contemporáneos han denominado como fenómenos políticos. Ejemplo de ello son las decisiones populares inesperadas; el abstencionismo; la excesiva incidencia de las redes sociales en la opinión ciudadana; la desconfianza del ciudadano en lo político; los bajos niveles de participación social tanto en escenarios micro como macro de toma decisiones; la apatía por las cuestiones y consecuencias de una historia de violencia (claro ejemplo el de Colombia) y, finalmente, la no apropiación ni defensa de lo público.

Tomando esta detallada problematización como base, se presenta como eje de investigación la emergencia del liderazgo social como un dispositivo visible del modelo de ciudadanía comunitarista y cívica, donde el predominante son los valores solidarios y los intereses colectivos en contravía al pensamiento individualista y competitivo impuesto desde la lógica neoliberal capitalista, que privilegia al individualismo en detrimento del tejido social, de la sinergia colectiva y de las capacidades para construir un proyecto societario que se piense y accione en clave de lo público y de lo común.

Desde estos parámetros es viable la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son los aspectos de índole contextual y personal que caracterizan el liderazgo social de los estudiantes del Programa de Trabajo Social del CAT Pereira de Uniclaretiana?

Metodología

El enfoque del proceso investigativo es eminentemente cuantitativo, porque realiza una descripción de variables características del liderazgo social; dicho ejercicio tuvo como base la definición de preguntas cerradas, de las que se derivó un análisis en términos porcentuales de las características básicas del liderazgo social.

Su alcance es descriptivo porque en una investigación cuantitativa, este tipo de estudio busca especificar las cualidades y propiedades que se analizan en cualquier población o grupo, bien sea en el marco de contextos, sucesos o situaciones. Lo descriptivo pretende identificar características y perfiles de las personas, grupos, comunidades u objetos, para así recolectar información independiente o conjunta sobre las variables que estas requieran.

En palabras de Hernández et al., (2010) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 119).

La muestra, en coherencia con el corte social – cuantitativo del proceso investigativo, se dispone de un muestreo estratificado (Sampieri, 2016), un número total de 19 estudiantes diferentes de sexto, séptimo y octavo semestre, además 3 egresados del Programa. Fueron seleccionados teniendo en cuenta que cumplieran con el criterio de inclusión que señalaba que necesariamente fueran percibidos y reconocidos por sus docentes, por sus pares y por personal administrativo de este CAT, como líderes dentro de sus aulas de clase; además era importante que las narrativas expuestas en las dinámicas académicas dieran cabida a que efectivamente tuviesen rasgos de líderes sociales.

El muestreo estratificado se utiliza cuando las muestras tienen la misma posibilidad de ser elegidas, pero además es necesario segmentar la muestra en relación con estratos o categorías que se presentan en la población seleccionada, y que además son relevantes para los objetivos del estudio; por eso se diseña una muestra probabilística estratificada, y lo que se hace, es dividir a la población en subpoblaciones o estratos, seleccionando luego una muestra para cada estrato. La estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestral (Kalton y Heeringa, 2003). De acuerdo a Kish (1995) y Kalsbeek (2008), en un número determinado de elementos muestrales $n = \sum nh$, la varianza de la media muestral puede reducirse al mínimo, si el tamaño de la muestra para cada estrato es proporcional a la desviación estándar dentro del estrato.

El Instrumento Escala de Likert es una herramienta tipo escala de medición psicométrica que se utiliza principalmente para la descripción de las opiniones y actitudes de la muestra seleccionada; sirve principalmente para realizar mediciones y conocer el grado de conformidad afirmativa o negativa del encuestado hacia la oración o texto. Esta escala fue validada teóricamente, y su orientación no es generalizar o estandarizar resultados; sirve como un mecanismo de diagnóstico para validar si la muestra seleccionada dentro del estudio presenta ciertos rasgos tanto contextuales como personales de un líder social.

Referente teórico

Con relación a los elementos teórico conceptuales que se tienen en cuenta en el marco de este proyecto de investigación, se reconocen tres acepciones del liderazgo, que de cierta forma se alejan de la perspectiva organizacional y administrativa, para situarse en un enfoque que engrana de forma consistente las características de un líder social y comunitario; un perfil que hipotéticamente, daría cuenta de entrada de las características de los estudiantes reconocidos como líderes del programa de Trabajo Social de Uniclaletiana, CAT Pereira. Dichas perspectivas a mencionar son:

Liderazgo transformacional

De acuerdo a (Silva et al., 2015) el líder transformacional se basa en el intercambio, porque ofrece incentivos a cambio de cumplimiento de objetivos. Sumado a ellos, Bass, (1997) precisan que los líderes funcionan como modelos a seguir provocando una identificación y deseo de imitación fuerte por parte de sus seguidores; ellos comunican una visión clara y un sentido de misión colectiva, muestran comportamientos éticos y morales, se ganan el respeto y la confianza, dan seguridad y son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Desde otros referentes, se citan los postulados de Aguilar Bustamante y Correa Chica (2017), quienes plantean que el liderazgo no se centra solo en el líder, sino también en los seguidores, los compañeros, supervisores, contexto, lugar de trabajo, cultura, cambio del *clima*, entre otros elementos. En este sentido se tiene en cuenta al líder desde elementos particulares como los procesos psicológicos básicos (personalidad, sensaciones, percepciones y sus recursos); en segunda instancia se analiza a los seguidores desde sus características individuales y grupales; por último, se tiene en cuenta el contexto relacional que es donde surge y sucede el liderazgo. Se plantea una definición más holística de los componentes que identifican a un líder, pues el liderazgo solo es posible de definir cuando se conjugan los diversos factores expuestos.

Liderazgo servicial

Al retomar a (Espinosa & Esguerra, 2017) el liderazgo servicial presenta una clara dimensión política, según la cual quien quiera dirigir lo debe hacer sirviendo a los demás, es decir, el líder es un servidor; en este planteamiento el líder otorga su poder a los demás, los empodera, y ello implica que los hace sus iguales; por tal motivo la apuesta política en esta teoría es una democracia participativa que implica poner en relación los factores éticos, los valores y la moralidad con el fin de dar un servicio objetivo hacia el otro.

El líder servidor desarrolla e impulsa los siguientes aspectos en sus colaboradores:

- Los valores de las personas: cree, sirve y escucha sin juzgar a los demás.
- Desarrollo de los colaboradores: proporciona aprendizaje, crecimiento, estímulo y afirmación.
- Construcción de comunidad: desarrolla fuertes relaciones personales y de colaboración.
- Autenticidad: está abierto, es responsable y dispuesto a aprender de los demás.
- Provee liderazgo: prevé el futuro, toma la iniciativa y establece metas.
- Acciones de liderazgo: facilita y comparte el poder.

El rol de servidor implica una concepción de transformación de las relaciones laborales desde la apropiación de capacidades como la escucha y la empatía, este rol está directamente relacionado con los procesos administrativos que deben ser mediados desde una perspectiva humanística, es decir comprender los procesos desde las interacciones sociales que se dan en el escenario administrativo y tratarlos desde la sensibilización.

Liderazgo comunitario (LC)

En concordancia con Rojas, (2013) el liderazgo es la fuerza motriz del desarrollo y el canal a través del cual fluyen las características para mejorar las capacidades que tiene la comunidad para producir resultados utilizando los recursos de que dispone. Además, plantean el reconocimiento tanto de acciones comunitarias como gubernamentales y complementarias, como dinámicas que conllevan a potenciar los recursos existentes y a fomentar la participación en

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

procesos de planificación. Así pues, el liderazgo comunitario es un proceso que opera al menos en dos niveles del agregado social, situación similar al concepto de empoderamiento.

Desde el nivel individual, el LC se entiende como uno que se da por la comunidad y que es encarnado por los líderes que trabajan con y para otros, con el afán de alcanzar el cambio social. Estos son los líderes visibles, los que reciben la legitimación y los que simbolizan a la comunidad otorgándole un cuerpo y una voz cuando más lo necesita, es decir, en momentos de crisis y cuando el capital social acumulado requiere ser invertido en la realización de alguna meta; este concepto se vincula al enfoque situacional y transformacional.

Cabe observar que una de las características fundamentales de los líderes comunitarios es que representan a la comunidad, por lo que, en rigor, no existen seguidores, pues el líder en ningún caso se le impone o controla.

Otro de los retos que debe enfrentar el líder es la cultura del paternalismo, pues desde ella se espera que a los miembros de la comunidad se les dé todo sin que ellos inviertan mayor esfuerzo, lo que se asocia también a la falta de participación y conciencia crítica que cristaliza la desvalorización de las capacidades comunitarias y la desesperanza respecto al cambio.

El liderazgo de la comunidad se puede entender como un ejercicio distribuido, difuso, disperso e invisible por lo que es posible de equiparar a la perspectiva distribuida del liderazgo, al suponer que cuando existe un alto sentido de comunidad los miembros aportan sus conocimientos y habilidades a favor del desarrollo comunitario, con lo que se podría indicar que el liderazgo de la comunidad sería un componente adicional del capital social.

Resultados y análisis

Tal como se menciona en la metodología, la fase práctica del proceso investigativo se desarrolló a partir del instrumento Escala de Likert. Dicho ejercicio generó los siguientes resultados:

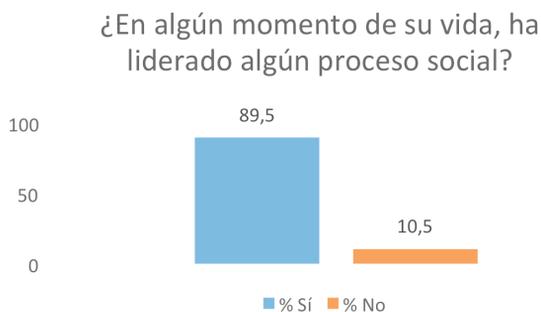
Tabla 1

Experiencia como Líder.

Pregunta	Sí	No	Total	% Sí	% No	Total
¿En algún momento de su vida, ha liderado algún proceso social?	17	2	19	89,5	10,5	100

Figura 1

Experiencia como líder Social.



En palabras de Canaval (2000), la tarea de liderar un proceso social supone asumir un nivel de compromiso con una determinada comunidad desde iniciativas que persigan mejorar sus actuales condiciones de vida y que puedan evitar situaciones riesgosas para su integridad; dicho autor expone que dirigir un proceso social es incentivar la *transformación social*. Es un cambio radical de la sociedad. Mientras que el *Cambio fundamental* involucra transformaciones en los parámetros de operación del sistema, el *radical* modifica esencialmente las creencias tradicionales que están en conflicto con los mejores intereses de los individuos y de la sociedad. Por su parte el *Desarrollo social* es una variante de cambio social es la diferenciación, expansión, cristalización y articulación del campo social en sus diferentes dimensiones, que resultan de tendencias internas. Es evidente que el porcentaje

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

más elevado de los participantes, es decir el 89,5% , efectivamente tiene dentro de sus experiencias vitales participar de procesos sociales, entre los que se reconocen procesos comunitarios encaminados a la reiniciación de derechos sociales, el trabajo con personas en condición de calle, y procesos ambientales, entre otros. (p. 37-42)

Tabla 2
Genero.

Género	Género	% Género
Mujer	14	73,7
Hombre	5	26,3
Total	19	100,0

Figura 2
Genero.



Los estudiantes del CAT Pereira de Uniclaretiana han liderado con más frecuencia procesos ambientales y políticos, debido al acercamiento de transformación de largo plazo para la vida y el trabajo. Es esencialmente *una manera de ser* que tiene el potencial para crear un cambio positivo dentro de la sociedad. Se destacan aquí dos tipos de liderazgo: el de tipo servicial, que se compara a menudo con los acercamientos transformacionales de liderazgo, y que también acentúan la colaboración; y el desarrollado por los líderes transformadores, quienes tienen una mayor preocupación por conseguir que sus seguidores sigan enganchados y apoyando los objetivos del grupo o de la organización.

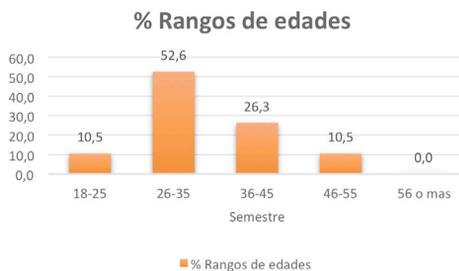
Con relación al género, la mayor parte de los encuestados fueron mujeres con un 73.7% resaltando el antecedente *liderazgo y emprendimiento de la mujer* (Contreras, Pedraza y Mejía) describiendo la situación actual de la mujer en el mundo laboral y analizando las circunstancias que le han impedido alcanzar altas posiciones en las compañías. El núcleo de la discusión giró en torno a las barreras del liderazgo femenino y cómo estas pueden ser superadas a través del reconocimiento de las diferencias. Se argumenta que el principal problema relacionado con la participación inequitativa en cargos de alta gerencia se debe principalmente a los estereotipos femeninos, los cuales suelen ser contrarios a los roles de liderazgo aceptados por la mayoría de las culturas. Se resalta la necesidad de que las mujeres ejerzan el liderazgo desde sus propias características, en vez de imitar el tradicional rol de liderazgo masculino. (p. 183)

Tabla 3

Rangos de Edades.

Rango Edad	Rangos de edades	% Rangos de edades
18-25	2	10,5
26-35	10	52,6
36-45	5	26,3
46-55	2	10,5
56 o mas	0	0,0
Total	19	100,0

Figura 3
Edades.



De acuerdo a estos datos, las personas encuestadas oscilan entre 18 años y 55 años, siendo el rango más frecuente el de 26 y 35 años de edad. Una población joven-adulta con capacidades y potencialidades desarrolladas para emprender el liderazgo de sus procesos sociales. También se presenta la estadística por semestre académico:

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

Tabla 4

Caracterización por semestre.

Semestre	Evaluados por semestre	% Evaluados por semestre
1	1	5,3
2	1	5,3
3	1	5,3
5	2	10,5
6	3	15,8
7	1	5,3
8	7	36,8
Egresado	3	15,8
Total	19	100,0

Figura 4

Caracterización Semestre.



Tabla 5

Escucha en el marco del liderazgo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	% Total
Para emprender una acción que tenga fines sociales se debe escuchar atentamente a los otros	17	2	0	0	0	19	89,5	10,5	0	0	0	100

La valoración del sujeto implica el ejercicio de la escucha activa, estableciendo canales de respeto y basados en el principio de dignidad. Este aspecto es transversal a las tres tipologías de liderazgo que fundamentan el proceso investigativo. En este sentido, es posible articular lo expuesto por Rojas, (2013), toda vez que la participación social es un elemento distintivo de la intervención comunitaria, mediante la oportunidad de escuchar al otro y promover por tanto, la democratización de las relaciones sociales. (p. 15)

Tabla 6
Empatía.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Entender y generar empatía con los demás es necesario para emprender procesos con fines sociales.	18	1	0	0	0	19	94,7	5,3	0	0	0	100

Los procesos sociales están sujetos a la configuración de las relaciones humanas, en las cuales pueden emerger valores como la empatía. Al respecto, Espinosa y Esguerra,(2017), argumentan que el liderazgo servicial se erige en la escucha y la empatía, desde la posibilidad de sensibilizarse ante la vida misma del otro, así se da lugar a interacciones sociales que parten de la mutua valoración.

Tabla 7
Reconocimiento.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Las personas que están a mi alrededor deben ser aceptadas y reconocidas en su individualidad y con sus diferencias.	18	1	0	0	0	19	94,7	5,3	0	0	0	100

La diversidad es un camino de reconocimiento y valoración entre los actores sociales, lo que significa tomar como punto de partida la individualidad en el cúmulo pluralista de los aportes particulares. Esta visión proyecta la potencialidad del sujeto en la colectividad, toda vez que la diferencia se entiende como nucleadora del bienestar común, desde las capacidades y talentos de cada ciudadano.

Tabla 8
Persuasión.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Persuadir con argumentos es mejor que imponer una decisión	16	3	0	0	0	19	84,2	15,8	0	0	0	100

La persuasión es asumida como un mecanismo de convencimiento e implica la construcción de consensos para la toma de decisiones. Es preciso retomar a Rojas, (2013), quien esboza que el líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de sus seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura en orden a cambiarla.

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclaretiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

Tabla 9

Pensamiento prospectivo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Para que salgan bien los procesos es necesario planear de forma clara (tiempo, funciones, recursos)	15	4	0	0	0	19	78,9	21,1	0	0	0	100

Un líder transformacional posibilita la organización de los procesos con la motivación de sus equipos de trabajo. Bustamante y Correa, (2017) precisan que este soporta los objetivos planteados desde la sinergia con sus seguidores en el contexto, aspectos determinantes para el cambio y la ejecución de planes. Se focaliza en variables claras del proceso, moldea la acción e inspira a sus seguidores para la articulación por el alcance de los objetivos propuestos.

Tabla 10

Enfoque Colectivo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Para trabajar en un proceso con fines sociales es mejor desarrollar acciones solo que con toda una comunidad.	1	2	2	3	11	19	5,3	10,5	10,5	15,8	57,9	100

Las personas que responden a esta pregunta están en desacuerdo, pues los procesos que se desarrollan con la comunidad deben hacerse informando a los participantes para que se empoderen de sus acciones y encaminen esfuerzos al bienestar colectivo; un líder comunitario teje co-construcciones con los otros, de manera que las alternativas de desarrollo garanticen una perspectiva democrática.

Tabla 11

Enfoque colectivo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Para emprender una acción en pro de una comunidad u organización, es necesario confiar en las personas que acompañan el proceso	4	14	0	1	0	19	21,1	73,7	0	5,3	0	100

La confianza es el filtro cualificador en las relaciones humanas donde se establecen compromisos, por tanto se configura como un elemento común en los tres tipos de liderazgo: transformacional, servicial y comunitario. En sintonía con lo anterior, Bustamante y Correa-Chica, (2017), dicen que el líder debe tener capacidad para guiar y orientar desde la comunicación, visión, confianza, autoridad, autoeficacia, interés, carisma, y responsabilidad; todo ello en el engranaje del comportamiento humano de los procesos sociales.

Tabla 12

Enfoque transformacional.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Al igual que alcanzar mis metas, me interesa la auto-realización de los demás	13	5	0	0	1	19	68,4	26,3	0	0	5,3	100

Un líder servicial proyecta sus realizaciones individuales en el marco de las colectivas, toda vez que no desarrolla su quehacer solo por sus propios logros sino también por los de los demás y más aún si hace con pasión el papel de líder social, siempre está en pro de la transformación de los integrantes de la comunidad de buscar nuevas oportunidades, de buscar la manera de hacerse reconocer ante otras comunidades por sus objetivos alcanzados, el avance en los procesos que iniciaron y lideraron con el acompañamiento del líder principal, demostrar que en conjunto se pueden lograr grandes cosas.

Tabla 13

Motivación en el marco del liderazgo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Generalmente es necesario infundir motivación a las personas, para que estas sean capaces de trascender.	11	8	0	0	0	19	57,9	42,1	0	0	0	100

En palabras de Bass, (1997) la motivación inspiracional se relaciona con la comunicación de una visión de futuro clara, deseable y significativa, persuadiendo con entusiasmo y optimismo que esta visión es posible, en virtud de proyectar acciones para la trascendencia individual de los sujetos que integran un equipo.

Tabla 14

La confianza en el marco del liderazgo.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Es necesario inspirar confianza si se desea desarrollar una acción colectiva	17	2	0	0	0	19	89,5	10,5	0	0	0	100

La confianza se define como “la relación que se establece entre dos personas y de la vulnerabilidad que una de ellas presenta ante las acciones de la otra. Es un estado psicológico y no un comportamiento. Confiar en alguien corresponde a una disposición positiva respecto de las intenciones o comportamientos de otro u otra. “La confianza es una apuesta hecha en

Características de los líderes sociales del Programa Trabajo Social de Uniclairetiana del Centro de Atención Tutorial de Pereira

el presente, hacia el futuro, y fundamentada en el pasado” (Conejeros S., 2010,p .35). En las acciones colectivas es importante que el líder fomente la confianza con los sujetos partícipes, de manera que se construyan vínculos basados en la corresponsabilidad.

Tabla 15

Valoración como líder.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Me es difícil asimilarme como líder	3	3	1	3	9	19	15,8	15,8	5,3	15,8	47,4	100

Asumirse como líder no es difícil para los estudiantes encuestados de la Uniclairetiana CAT Pereira. El liderazgo no está caracterizado solo por cualidades, sino también por resultados. Zenger et al., (2000) descubrieron que no es suficiente calificar a los líderes por sus cualidades o atributos personales tales como carácter, estilo y valores; es un error centrarse en las cualidades para el liderazgo que traen los gerentes en una empresa, los políticos y gobernantes en su esfera de gobierno u oposición, cualidades tales como pensamiento analítico, capacidad de trabajo en entornos ambiguos e integridad personal. En lugar de ello, los líderes eficaces saben conectar estas cualidades del liderazgo con resultados concretos alcanzados gracias a ese liderazgo.

Tabla 16

Percepción respecto.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total	% Totalmente de acuerdo	% De acuerdo	% Me es indiferente	% En desacuerdo	% Totalmente en desacuerdo	% Total
Los líderes deben tener características especiales.-No cualquier persona es líder.	7	3	3	5	1	19	36,8	15,8	15,8	26,3	5,3	100

Los resultados de la encuesta muestran que los líderes deben tener características especiales con un 36.8%. Las características de un líder según Pastor (2015), en *Liderazgo Tridimensional*, son formación, aptitud y sabiduría. El líder servicial anima la colaboración, la confianza, la previsión, la predisposición a escuchar, el uso ético del poder y el empoderamiento.

Tabla 17

Auto reconocimiento como líder.

Pregunta	Sí	No	En algunas circunstancias sí	Ns/Nr	Total	% Sí	% No	% En algunas circunstancias sí	% Ns/Nr	Total
¿Se considera líder de la comunidad u organización que integra?	15	1	2	1	19	78,9	5,3	10,5	5,3	100

Un 78.9% de los estudiantes encuestados se definen como líderes de la comunidad u organización a la cual pertenecen, aspecto este vinculado a la incidencia territorial que desarrollan en el marco de los procesos sociales que direccionan. Cabe resaltar con Uribe (2013) que, asumirse como líder “es la reacción frente a necesidades inmediatas hacia la búsqueda de proyectos dimensionados desde el contexto histórico, económico, social y político”.

Conclusiones

La revisión de diferentes perspectivas conceptuales permite analizar que en el contexto comunitario y organizacional se ha forjado un liderazgo centrado en el servicio al otro, que permite que el rol trascienda la autocracia o la jefatura administrativa, para sumergirse en las premisas de la teoría del liderazgo servidor; si bien no están consolidadas y/o desarrolladas con solidez conceptual, si están apropiadas desde las evidencias empíricas que se visibilizan a través de las acciones de transformación de las relaciones laborales. Es un abordaje que tiene en cuenta las diversas aristas por las cuales se puede comprender el liderazgo servidor, diversidad que permite visualizar una aprobación y proyección acertada en las organizaciones pues es construida desde unas bases filosóficas y morales que potencian el bienestar común.

La consciencia y la sensibilidad son componentes medulares del liderazgo transformacional, servicial y comunitario, entendido este como un fenómeno social donde el sujeto desarrolla y ejerce el agenciamiento en la co-construcción de alternativas de desarrollo humano, buen vivir y bienestar colectivo.

Se puede afirmar que los estudiantes cualifican su configuración como líderes sociales en el marco del proceso de formación profesional de Trabajo Social que viven en Uniclaretiana CAT Pereira, ya que su perfil personal con conocimientos empíricos e historias de vida particulares, se complementa a partir de la educación superior. El Trabajo Social como disciplina – profesión dotada de una identidad que a la postre facilitará su trabajo, capacidad de gestión y movilidad en diferentes organizaciones e instituciones públicas y privadas.

Como punto final, se puede mencionar que la muestra seleccionada dentro el proyecto de investigación efectivamente reúne ciertos rasgos como líderes sociales- comunitarios, teniendo en cuenta sus respuestas y rasgos como, por ejemplo, el auto reconocimiento como líder, la capacidad de reconocimiento del potencial creador del otro, la habilidad de infundir motivación a otras personas y un fin y propósito que trasciende el individualismo utilitario.

Referencias

- Aguilar, M. y Correa, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Batista, J., y Romero, M. (2007). Habilidades comunicativas del líder en universidades privadas y su relación con la programación neurolingüística. *Laurus*, 13(25), 36-64. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479003.pdf>
- Canaval, G. E. (2000). El cambio social: análisis del concepto y aplicación en la investigación, educación y práctica de los profesionales de la salud. *Colombia Médica*, 31(1), 37-42. <https://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/150/152>
- Codina, A. (2004). Saber escuchar. Un intangible valioso. *Intangible Capital*, 0(4), 1-26. <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/23>
- Contreras, F., Pedraza, J. y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Economía y negocios (26 de marzo de 2016). La desigualdad en Colombia es mayor de lo que se piensa. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16546686>
- Espinosa, J. C., y Esguerra, G. A. (2017). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Espacios*, 38(09), 21-26. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n09/a17v38n09p21.pdf>

- González, M. (2014). El Liderazgo para la Justicia Social en Organizaciones Educativas. *RIEJS Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 3(2), 85-105. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/3514/1/LD-spa-2021-Guia_de_citacion_y_referenciacion_normas_APA_septima_edicion_2020
- Güiza, L., Rodríguez, C. D., Ríos, B. O., y Moreno, S. S. (2016). Género y empoderamiento comunitario en un contexto de posconflicto: el caso de Vergara, Cundinamarca (Colombia). *Estudios socio-Jurídicos*, 18(2), 117-146. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/4344/3402>
- Hernández, J. A., Herrera, F. y Chávez, C. (2014). Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales. *Contaduría y administración*, 60(4), 817-835. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39541189008.pdf>
- Hernández, L. (2013). Liderazgo Académico. *Revista de la Educación Superior*, 17(167-168), 82-99. Doi: [dx.doi.org/10.12804/esj18.02.2016.04](https://doi.org/10.12804/esj18.02.2016.04). <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v42n167/v42n167a5.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta Edición). McGraw Hill.
- Mijares, L. (2016). Liderazgo intersubjetivo: Hacia una emancipación educativa. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1), 73-85. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/8475/9686>
- Pareja, J., López, J., López, J. y El Homrani, M. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. *Educar*, 48(1), 91-119. <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130838006.pdf>
- Pastor, R. T. (2015). Liderazgo Tridimensional. *Perspectivas*, 35, 7-28. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941232002.pdf>
- Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*, 25, 57-76. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n25/a05.pdf>

- Silva, F., Gandoy, F., Jara, C., y Pacenza, M. (2015). Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una universidad pública argentina. *Cuadernos de Administración*, 31(54), 68-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225044440008.pdf>
- Torres., G. P. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, 19(1), 213-228. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Zenger, J., Ulrich, D., y Smallwood, N. (2000). The New Leadership Development. (Cover story). *Training & Development*.