**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**EA- 0444 Dinámica Social de las Organizaciones**

**Ensayo**

# FACTORES QUE CONSTITUYEN Y DETERMINAN UNA ORGANIZACIÓN JUVENIL COMUNITARIA PARA EL GRUPO JÓVENES DE LA COMUNIDAD DE LOS LLANOS DE SANTA LUCÍA EN PARAÍSO DE CARTAGO

Prof: M.Sc. Enid Sofía Zúñiga Montero

Estudiantes:

Cubillo Murray Marco Antonio 831212

Medina Arias Kattia Marcela 932319

07 Diciembre, 2012

## Tabla de Contenidos

Introducción .....1
Desarrollo .....3
Conclusiones .....13
Referencias bibliográficas .....18

*Abstract*

*This paper presents central problems which are the factors that constitute and determine a community youth organization for community youth groups from the plains of St. Lucia in Paraíso de Cartago, for which I wish to show that factors such as organizational culture, leadership, and management structure of the organization, the theory of power, organizational climate, motivation, and satisfaction in organizations are important bases for the organization of young people from the community. To support these, We draw on the work of Mujica (2003), National Institute of Women (2002), Amaru (2009), The Prism (2012), Robbins(2004) and Cabrera (2009) whose work contain the theory and concepts upon which these factors are analyzed.*

*En este trabajo se plantea como problema central cuales son los factores que constituyen y determinan una organización juvenil comunitaria para el grupo jóvenes de la comunidad de los Llanos de Santa Lucía en Paraíso de Cartago; por lo cual es importante hacer notar que factores como: la cultura organizacional, el liderazgo, la estructura administrativa de la organización, la teoría del poder, el clima organizacional, la motivación y la satisfacción en las organizaciones son importantes bases para la organización de las personas jóvenes de la comunidad. Para sustentar lo anterior, nos basaremos en los trabajos de Mújica (2003), Instituto Nacional de las Mujeres (2002), Amaru (2009), El Prisma (2012), Robbins (2004) y Cabrera (2009) cuyos trabajos contienen la teoría y los conceptos sobre la cual analizaremos estos factores.*

Conceptos Clave: Liderazgo, Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Género, Motivación, Acciones Afirmativas o Positivas.

# Introducción

Los conceptos de Liderazgo, Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Motivación, Estructura Organizacional y Género son los que cimentan este trabajo ya que dependerá de su aplicabilidad para la Comunidad de Jóvenes de los Llanos de Santa Lucía el poder crear una Asociación de Desarrollo Comunal de personas jóvenes.

Población se localiza en la provincia de Cartago, constituye el distrito número cinco de Paraíso, el cual está ubicado en el lado Este del Valle Central de Costa Rica.

Al Este limita con el distrito Paraíso, en el Cantón Paraíso; al Sur con el distrito Dulce Nombre, perteneciente al Cantón Cartago (Capital provincial); al Oeste limita con el distrito San Rafael, del Cantón de Oreamuno y al Norte limita con el distrito Cot, también en el Cantón de Oreamuno.

El distrito de Llanos de Santa Lucía se constituye en el más poblado y extenso del cantón de Paraíso. La cabecera de distrito se llama Villa Llanos. Según los datos demográficos obtenidos del último censo poblacional que llevó a cabo el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2011, es el distrito más poblado de Paraíso, con un total de 22.045 habitantes, 11.169 hombres y 10.876 mujeres.

La comunidad de Llanos de Santa Lucia, surge de la ocupación de tierras por familias necesitadas de vivienda, en abril de 1986; en una primera etapa (sector que se conoció como Bosques del Milagro y Paraíso Industrial), albergó fundamentalmente a familias provenientes del cantón de Paraíso, durante la segunda ocupación (Sectores Micasa, Padre Sanabria I y II y Las Orquídeas) atrajo a familias de muchos lugares del país, e incluso, de otros países centroamericanos, constituyéndose por ende en un sector del cantón que ha ido generando sus propias relaciones sociales, culturales, religiosas y deportivas.

Llanos de Santa Lucía cuenta con dos centros educativos de primaria: La Escuela Rescate de Ujarrás y La Escuela de Llanos de Santa Lucía, la primera ubicada en el sector de Paraíso Industrial y Bosques del Milagro (primera etapa de ocupación) y la segunda en el sector de Las Orquídeas, limítrofe con Micasa.

De hace unos pocos años a la actualidad, Llanos de Santa Lucía cuenta con Colegio, antes, la secundaria se cursaba en el Liceo de Paraíso, lo que facilitaba la integración y comunicación entre Paraíso y el nuevo asentamiento. Además, cuenta con un EBAIS que está ubicado fuera de los principales centros de población del distrito.

De acuerdo a Segura (2012) las familias de Llanos de Santa Lucía a los cuatro años y cinco meses de la ocupación de los terrenos, fueron beneficiadas con los primeros bonos familiares de vivienda gratuitos, con lo que llegaron a ser propietarios de los inmuebles y pudieron construir o mejorar sus viviendas. El Bono Comunal llegó como beneficio a Llanos de Santa Lucía 25 años después de la ocupación, generando una adecuada red de agua potable, alcantarillado sanitario, red de recolección de aguas pluviales, aceras, cordón y caños, calles asfaltadas y demarcadas, creación y rehabilitación de espacios públicos para la recreación y el deporte (s.n.p.).

Es importante analizar las bases sobre las cuales es factible crear una Asociación de Desarrollo Comunal de Jóvenes dentro de la comunidad, los principales aportes de los conceptos administrativos de Cultura, Clima y Estructura organizacional que pueden implementarse dentro de la Asociación y que permiten una equidad de Género no solo a lo interno de ella, sino que también proyectado a la comunidad en general. Además analizarenos los componentes metodológicos para poder implementar el proyecto.

## Desarrollo

La amplia población de la Comunidad de Llanos de Santa Lucía, constituida por 17086 personas, según el Censo Nacional (2011), permite la creación de una Asociación de Desarrollo Comunal de personas jóvenes, esto fundamentado en la Ley 3859 sobre Desarrollo de la Comunidad, concordado y comentado con Jurisprudencia por la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO), que en su artículo 16 estipula:

> "Para constituir las asociaciones de desarrollo integral, será necesario que se reúnan por lo menos cien personas, y no más de mil quinientas, mayores de quince años e interesadas en promover, mediante el esfuerzo conjunto y organizado, el desarrollo económico y el progreso social y cultural de un área determinada del país. El área jurisdiccional de una asociación de desarrollo, corresponderá a aquel territorio que constituye un fundamento natural de agrupación comunitaria..." (Costa Rica, 1967).

Las Organizaciones Sociales Frente al Marco Jurídico en Centroamérica (2004) refieren los siguientes objetivos:

- Promover y organizar campañas de educación popular, para impulsar el deseo de superación personal y colectiva de los integrantes de la comunidad.
- Realizar, con la participación activa de sus afiliados, estudios e investigaciones de los problemas básicos de la región, para conocer claramente las necesidades existentes y los recursos sostenibles para sustentarlas (Chaves, 2004, p.42).

Acorde con las metas que busca alcanzar la administración de la educación no formal y dentro de nuestro ámbito de acción tomamos como base la información anterior para que nos permita desarrollar una conciencia sobre la realidad por la que atraviesa la comunidad y fortalecer la idea del autogestionamiento por parte de los miembros de ella.

Principalmente el promoviendo el desarrollo de programas y proyectos sociales, mediante la creación de procesos de organización precisos para que la población sea parte del proceso de crecimiento comunal y por ende nacional.

El empoderamiento que se puede generar a través de los fines que busca desarrollar este tipo de organización comunal está acorde con nuestros objetivos. Es por esto que la propuesta de una Asociación de Desarrollo de Jóvenes en los Llanos de Santa Lucía refuerza la conformación de este tipo de organización en este grupo etario en específico dado que según el censo poblacional llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011) hay más de 8000 personas entre los 10 y 24 años (s.n.p.), y considerando que el desarrollo de habilidades para la vida en esta edad, según Cardozo y otros (2011) enfatizan la evolución de destrezas y competencias psicosociales, lo cual es materia prima para la formación académica y personal de personas jóvenes.

Por lo tanto, al tener la edad y la población adecuada se hace viable la organización comunitaria en manos de personas jóvenes, con una visión muy aparte de la adulto centrista y en la cual tienen el poder de decisión necesario para generar proyectos y fortalecer los ya existentes.

El concepto de Liderazgo donde el poder se presenta como "el ejercicio de control o influencia sobre otra persona o grupo" (Múgica, 2003, p.33), viene a ser la herramienta o el medio por el cual se legitima el liderazgo, este provoca una especie de pasión en el ser humano, que puede desviar a la toma de decisiones que no favorezcan a las organizaciones de manera que se debe llevar a cabo un equilibrio en la práctica de este liderazgo, traducido en poder, para que se alcancen todos los objetivos organizacionales.

Un adecuado liderazgo dentro de la Asociación de Desarrollo Comunal de Jóvenes que se propone le permitirá poder ejecutar los proyectos que la organización necesite crear para alcanzar un desarrollo permanente, autogestionario, con líneas colaborativas hacia otras organizaciones dentro o fuera de la comunidad, así como gubernamentales o no gubernamentales que a lo largo del tiempo van a generar el

crecimiento de los y las integrantes de la Asociación así como del colectivo social en el que se desarrollan.

Es importante recalcar que cuando se habla de la conformación de este tipo de organización podría ser aceptada o no dentro del ámbito cultural y los condicionantes que se presentan o las situaciones sociales que vivan los habitantes de esta zona, por eso se deben llevar a cabo campañas informativas sobre todos los proyectos en que sea vea involucrada la Asociación.

Existen varios tipos de liderazgo que se presentan en el libro de Stephen P. Robbins, *Comportamiento Organizacional*, que son importantes para poder crear estilos acorde a las necesidades que la comunidad requiere, entendiendo el liderazgo como la "capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas" (Robbins, 2004, p. 314), algunos tipos de liderazgo identificados:

1. "Líder orientado a los empleados: Postura que destaca las relaciones entre personas: se adopta un interés especial en las necesidades de los individuos y se aceptan las diferencias de los miembros" (Robbins, 2004, p. 317).
2. "Líder orientado a la producción: Líder que subraya los aspectos técnicos o de tareas del trabajo" (Robbins, 2004, p. 317).
3. "Líder orientado al desarrollo: Líder que valora la experimentación, busca ideas nuevas y genera y pone en marcha el cambio" (Robbins, 2004, p. 318).

Los tipos de líderes o lideresas, dependerán en mucho el clima organizacional, definido a título personal como: El medio donde se llevan a cabo las interacciones entre los miembros de una organización y el cuerpo directivo.

Un buen clima organizacional entonces, refleja que las relaciones interpersonales están siendo lideradas de buena manera.

Además que es importante recalcar que la confianza, definida esta como: "Esperanza positiva de que otra persona no se conducirá de forma oportunista" (Robbins, 2004, p. 336), continuando con el libro de Robbins (2004),

este presenta tres tipos de confianza que se pueden ser asumidos por los líderes y lideresas que son importante tener claro para ya sea mejor el clima organizacional o mantenerlo, estos son:

a- “Confianza por disuasión: Confianza basada en el miedo a las represalias si ésta se retira” (Robbins, 2004, p. 338).
b- “Confianza por conocimiento: Confianza que se funda en el pronóstico de la conducta por los antecedentes del trato” (Robbins, 2004, p. 338).
c- “Confianza por identificación: Confianza basada en la comprensión mutua y el aprecio de los deseos del otro” (Robbins, 2004, p. 339).

Los tipos de liderazgo que se pueden llevar a cabo en las organizaciones.

1. “Liderazgo carismático: Los seguidores hacen atribuciones de liderazgo heroicas o extraordinarias cuando observan ciertos comportamientos” (Robbins, 2004, p. 341).
2. Liderazgo transaccional: “Líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas” (Robbins, 2004, p. 343).
3. Liderazgo Transformacional: “Líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos” (Robbins, 2004, p. 343).
4. “Liderazgo Visionario: Capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización o la unidad organizacional, que surge y mejora a partir del presente” (Robbins, 2004, p. 344).
5. “Liderazgo de uno mismo: Procesos mediante los cuales los individuos controlan su propia conducta” (Robbins, 2004, p. 349).

Analizando los temas anteriores se puede concluir parcialmente que el liderazgo desarrollado, el tipo de poder y el clima organizacional que se puede dar dentro de la Asociación de Desarrollo Comunal de Jóvenes de la comunidad de los Llanos de Santa Lucía dependerá en un primer momento si se logra el éxito de esta

organización y de la eficiencia en la labor como futuros administradores de la educación no formal.

La Cultura Organizacional dentro de la Asociación de Desarrollo de Jóvenes debe enfocarse hacia una equidad de género, en "las creencias y a los sistemas de valores de los individuos" (Corona, 2002, p. 12) ya que son estos los que por muchos años han estado imperando en las organizaciones públicas.

Aparece la cultura institucional citada por Corona(2002) de Hola, Eugenia y Rosalba Todaro como: "un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es comportamiento correcto y significativo"(p.13), entonces vemos como el clima organizacional en la actividad pública se basa en estatutos casi rígidos de años, cuya modificación hacia una equidad de género resulta bastante difícil, porque este comportamiento correcto es la práctica hacia un favorecimiento de los hombres sobre las mujeres en el ámbito laboral.

Según Torres (2002) el liderazgo que en los últimos años han desarrollado las mujeres ha sido porque desde edades tempranas se les ha fomentado la participación en diferentes grupos sociales y con la suerte de que se les permitió continuar el proceso sin interrupción, es por ello que la proyección de estas mujeres como líderes hacia la sociedad se hace más fácil a diferencia de aquellas a las cuales no se les ha permitido por una u otra razón desarrollarse como tales.

En una organización la gestión de la mujer joven en los tiempos actuales se ve beneficiada por el cambio de paradigmas visualizado en los diferentes acontecimientos históricos en el mundo, este insumo al traerlo a la Asociación de Desarrollo viene a beneficiar la participación igualitaria de hombres y mujeres de la comunidad, alejándolas del típico rol de madres criadoras y dependientes o hacedoras de quehaceres domésticos, si no que se da pie a que mujeres jóvenes tomen conciencia de la realidad de la comunidad en la que viven y puedan impulsar a más personas de edad similar y su mismo sexo a luchar por el bienestar común y la mejora en la calidad de vida propia, de sus familiares y vecinos.

Las situaciones sociales dentro de las organizaciones comunales al sufrir transformaciones, modifican toda la estructura institucional y su cultura y modifican la forma de ver las relaciones sociales entre sus miembros. Se propone entonces una transversalización dentro de los procesos tanto de hombres como de mujeres, tocando aspectos como: la legislación laboral, las políticas o programas dentro de las instituciones.

Los conflictos de poder dentro de las organizaciones afectan en gran medida el clima organizacional, porque alteran las estructuras cognitivas de sus miembros que han tenido un rol jerárquico predominantemente varonil, donde los procesos de negociación y resolución de conflictos son los llamados a modificar estos patrones culturales para buscar una equidad entre ambos sexos y de igualdad de oportunidades en todos los campos, no solo los laborales.

La forma de institucionalizar estos conceptos es mediante la aplicación real de las acciones afirmativas o positivas, donde la igualdad de oportunidades se debe generar, se debe actuar, y que los puntos de partida de todos no sólo vayan acorde con las capacidades de cada uno, sino que también los méritos se aplican por igual dentro de un mundo que tiene por hábito invertir los procesos de acceso ya que se parte de una desigualdad natural que soslaya o dificulta que las acciones positivas se apliquen de forma eficaz.

Esto no es proceso de corto plazo, requiere de largos períodos para que los beneficios que presenta la igualdad de oportunidades como el equiparar las condiciones de partida de todos los miembros que pueden tener acceso a ellas, donde las redistribuciones de los recursos satisfaga a todos por igual.

Las características que estas acciones positivas poseen para que cumplan su papel protagónico dentro de esto proceso de cambio cultural son:

1- Son acciones de actuación de manera específica contra algún tipo de desigualdad manifiesta.
2- Se pueden plantear en los campos públicos y privados.

3- Abordan ámbitos como: económicos, laborales, educativos y de acceso a la información.
4- Son proyectos operativos con resultados tangibles.
5- Requieren de la participación colectiva y de un permanente perfeccionamiento.

Como características generales de las acciones positivas se tienen:

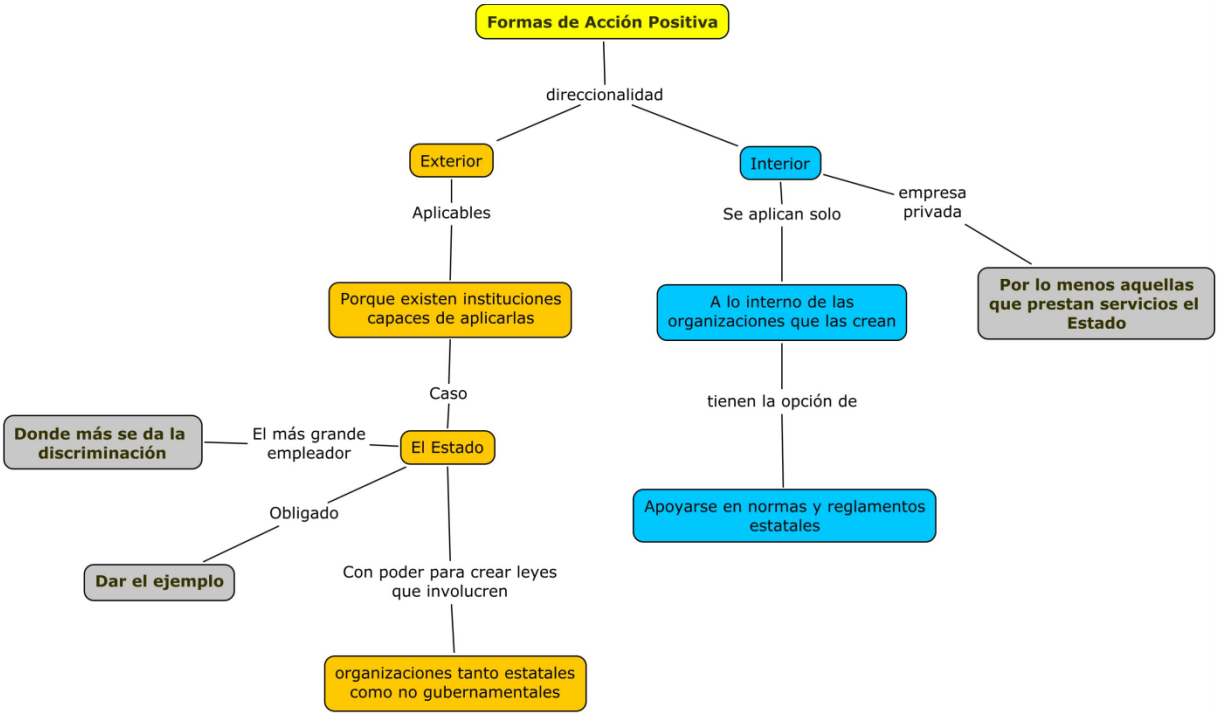
a- Enfrentan desigualdades de hecho: dirigidas a que situaciones de desventaja o desigualdad sean superadas.
b- Actuaciones concretas: con medidas aplicables de forma específica a situaciones preestablecidas, sensibilizando a los actores sobre las desigualdades.
c- Ámbitos de acción: son aplicables en gestiones no solo estatales, sino que públicas también.
d- Actúan sobre un marco institucional: deben tener un respaldo legal que apoyen las medidas correctivas hacia una equidad.
e- Pueden ser aplicables en diferentes ámbitos: no solo en los ámbitos tradicionales de acción social, sino que mediante la creatividad se pueden aplicar en campos sociales nuevos.
f- Buscan resultados tangibles: resultados tangibles y concretos que sea palpable en la realidad.
g- Tienen plazos determinados: con estos plazos se pueden lleva a cabo evaluaciones precisas.

El objetivo que estas características manifiestan es analizar los obstáculos que en el caso de las mujeres se encuentran para su participación en el campo político, por ejemplo, como nos lo presentan Bareiro et al (2004) que a través de una mirada a los pensamientos, las creencias y los conceptos que subyacen en los cuerpos sociales se pueden detectar las desigualdades, pues es en esos cuerpos sociales es donde se produce la marginalización de las mujeres hacia el poder político (p.21).

Continuando con Bareiro et al (2004), las acciones positivas se apoyan en los conceptos clave explorados como democracia, política, poder e igualdad de oportunidades y los contenidos que estos conceptos tienen en las sociedades actuales para poder actuar de manera eficaz. Se considera que esta reconceptualización resulta fundamental para la construcción de lo que hoy podemos considerar una cultura democrática (p.21).

La direccionalidad que se plantea para una aplicación de las acciones positivas son dos: las que se pueden aplicar a lo interno de una organización que puede ser privada o pública, y las que se pueden aplicar a lo externo, mediante el uso de leyes que fueron creadas por el Estado y que regulan las relaciones entre sus miembros, obligándolos a que la desigualdad y la discriminación no estén presentes en las relaciones laborales.

En el siguiente mapa conceptual podemos observar las distintas formas en que las acciones positivas pueden ser aplicadas.



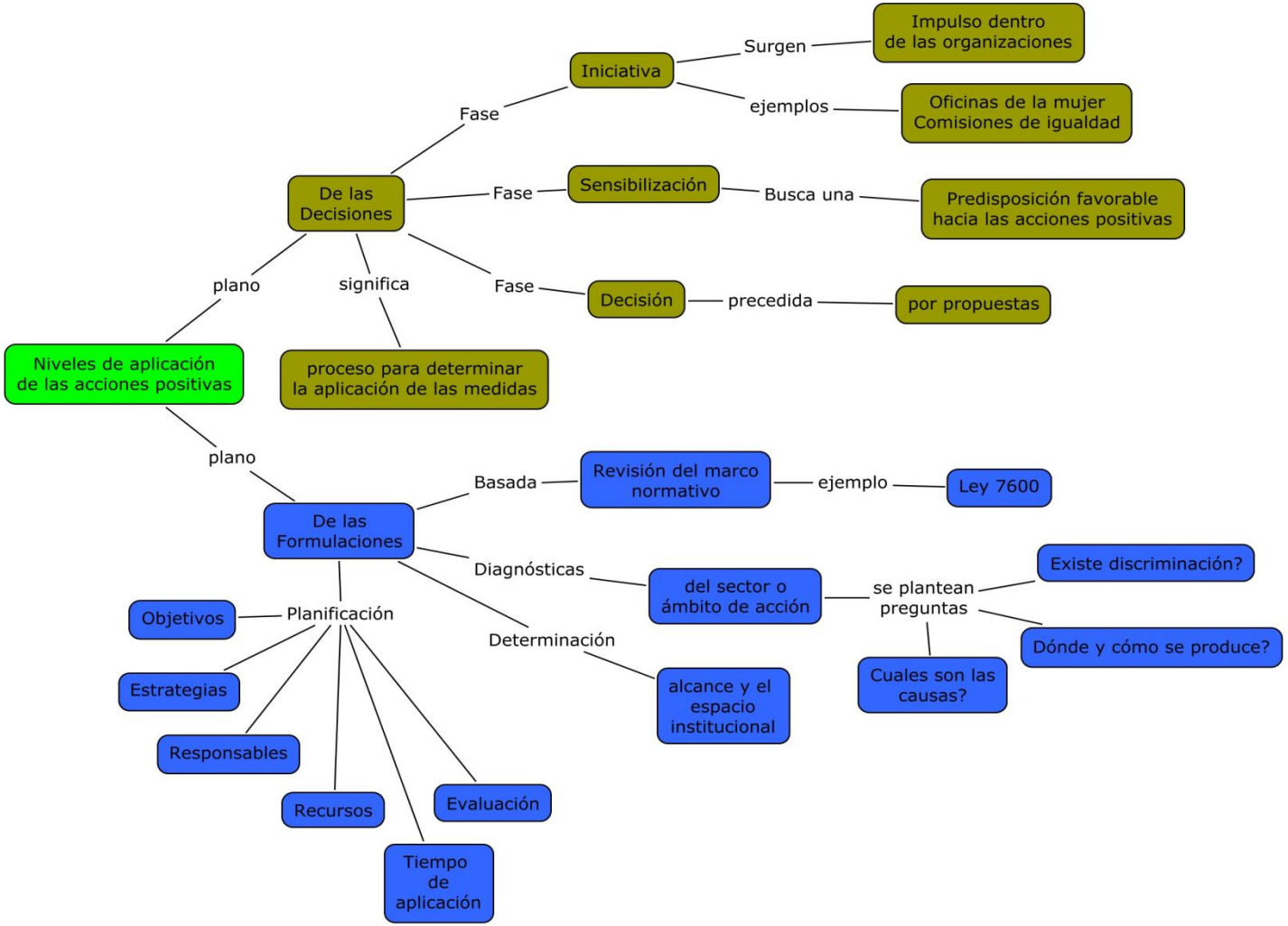
Estas acciones positivas pueden aplicarse mediante las siguientes estrategias:

1. Cuotas o cupos: Corresponde a la asignación de puestos de poder o claves dentro de las organizaciones y que deben ser ocupados por la población que tradicionalmente se considera discriminada. Esto se aplica en Costa Rica sobre todo en los partidos políticos que deben equiparar la participación de hombres y mujeres que desean ocupar un cargo institucional.
2. Sistema de preferencias: Se privilegia a los grupos discriminados con accesos y beneficios en la contratación de servicios y a la empleabilidad sin tener que pasar procesos o filtros que los limiten. Por ejemplo las ventajas que ofrecen las PYMES para que las amas de casa o migrantes puedan tener acceso a recursos financieros sin muchos trámites y con cuotas e intereses bastantes flexibles.
3. Asignación de metas y plazos: Se fijan cuotas y tiempos que deben alcanzar las organizaciones para estar en un nivel aceptable de superación ante la discriminación.
4. Medidas especiales de difusión y orientación: Busca erradicar la discriminación existente en cuanto a la infraestructura de las organizaciones, ejemplo la ley 7600 para negocios que deben atender público.
5. Programas de capacitación: Establecimiento de capacitaciones dirigidas a la población marginal por ejemplo buscando una mejora en el ámbito laboral.
6. Programas o campañas de concienciación y persuasión: Se busca sensibilizar a las organizaciones sobre prácticas que resultan ser bastante discriminatorias, por ejemplo las campañas publicitarias que el INAMU está llevando a cabo utilizando los medios de televisivos.
7. Programas de incentivos: Se aplican premios o beneficios adicionales a quienes apliquen las acciones positivas, como acceso

a créditos empresariales o incentivos fiscales, sobre todo en el impuesto a la renta.

8. Programas de condiciones: Con el fin de que las organizaciones que apliquen las acciones positivas tengan acceso a licitaciones o contratos con el Estado, por ejemplo el estar al día con las obligaciones de seguro con la CCSS.
9. Mecanismos internos de control y evaluación: Creación de departamentos dentro de las empresa para controlar y detectar las acciones discriminatorias que se puedan presentar dentro de la organización, con ello las correcciones con más eficaces.

Se pueden distinguir don niveles de aplicación de las acciones positivas, en el siguiente esquema se muestran.



Por último los problemas o límites que se pueden presentar en una aplicación de las acciones positivas se enfocan a cuatro áreas:

1. El Problema de la institucionalidad: Se presentan en países donde existe un bajo nivel de institucionalidad.
2. Reacciones adversas: Se ven como amenazantes no solo en sectores tradicionalmente conservadores, sino en aquellas organizaciones donde el poder se vea amenazado.
3. Aplicación ineficaz: Sobre todo en sistema de evaluaciones ineficientes y con un pobre compromiso por parte de las organizaciones que deben aplicar las acciones positivas.
4. El cambio cultural: Plantear una nueva relación entre hombres y mujeres que permita romper con paradigmas culturales de la forma de ver las relaciones de equidad y que se trate de erradicar de una vez por todas.

Es importante propiciar un clima y una cultura organizacional dentro de la Asociación de Desarrollo de Jóvenes que ejecute e institucionalice las Acciones Positivas para alcanzar la equidad de género y que esta se proyecto a la comunidad.

Considerando que la gestión que lleguen a realizar las personas jóvenes de los Llanos de Santa Lucía gerencie un cambio que le permita a la Asociación legitimarse como organización y garantizar el trabajo futuro conjunto con otras partes de la sociedad para el crecimiento de la comunidad y de las personas que la habitan.

## Conclusiones

Es importante retomar en esta parte el concepto del Liderazgo orientado al desarrollo, presentado por Robbins (2004), donde los líderes o lideresas van a depender mucho del clima organizacional, medio donde se llevan a cabo las interacciones entre los miembros de una organización y que un buen clima organizacional reflejo de que las relaciones interpersonales están siendo lideradas de buena manera (p.323).

Debemos entonces propiciar la creación de una organización juvenil que permita desarrollar este tipo de líderes y lideresas con miras a crear un ambiente positivo, generando el desarrollo de un proyecto de autogestión que venga a mejorarles la calidad de vida de cada uno de los miembros directos e indirectos de la organización de jóvenes.

Existen además conceptos sobre los tipos de confianza que pueden ser asumidos por los líderes y lideresas importantes en crear un clima organizacional o mantenerlo, estos son:

a- “Confianza por disuasión: Confianza basada en el miedo a las represalias si ésta se retira” (Robbins, 2004, p. 338).

b- “Confianza por conocimiento: Confianza que se funda en el pronóstico de la conducta por los antecedentes del trato” (Robbins, 2004, p. 338).

c- “Confianza por identificación: Confianza basada en la comprensión mutua y el aprecio de los deseos del otro” (Robbins, 2004, p. 339).

De esta manera se les empodera a las personas jóvenes y adolescentes de la comunidad que asumirán un rol de dirigentes y que puedan no sólo organizar a las personas jóvenes de la comunidad de los Llanos de Santa Lucía, sino motivar el establecimiento de vínculos de confianza entre ellos, así podrán trabajar en equipo; ya que tendrán pleno conocimiento de las circunstancias de la comunidad y sus habitantes de manera que les será más fácil con esta información fijarse sus objetivos, delegando responsabilidades y motivando a toda la estructura organizacional a seguir trabajando por el bien común..

Para concluir sobre el tipo de liderazgo que se puede desarrollar en la comunidad de jóvenes de los Llanos de Santa Lucía, podría ser:

1. “Liderazgo carismático: Los seguidores hacen atribuciones de liderazgo heroicas o extraordinarias cuando observan ciertos comportamientos” (Robbins, 2004, p. 341).

2. Liderazgo transaccional: “Líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas” (Robbins, 2004, p. 343).
3. Liderazgo Transformacional: “Líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos” (Robbins, 2004, p. 343).
4. “Liderazgo Visionario: Capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización o la unidad organizacional, que surge y mejora a partir del presente” (Robbins, 2004, p. 344).
5. “Liderazgo de uno mismo: Procesos mediante los cuales los individuos controlan su propia conducta” (Robbins, 2004, p. 349).

Pero sin importar cuál estilo de liderazgo se asuma no podemos olvidar que un liderazgo organizacional no puede quedar de lado porque “el liderazgo está presente en todos los aspectos de la vida social, la familia, el trabajo, la comunidad, la vida política y las diversas instituciones” (Guerrero, 2012, s.n.p.) y nuestro papel como administradores de la educación no formal debe potenciar que la persona asuma un rol de líder y lideresa en estas relaciones sociales para mejorar su calidad de vida.

De la disposición de los actores principales de este proceso dependerá cual será el estilo y comportamiento que pueden llevar a la creación de una futura organización que realmente venga a solventar las necesidades que la comunidad manifiesta a la fecha.

Las Acciones Positivas llegan a cimentar una relación de igualdad entre los miembros de una sociedad, donde la distribución de los recursos y beneficios se dividan de forma equitativa entre todos los componentes sin manifestación alguna de discriminación y hacia una democracia más pura.

Se puede observar entonces, que el objetivo central que se busca con las acciones positivas “es la igualdad de facto o igualdad sustantiva, como la llama el Comité CEDAW (La Convención para la eliminación de todas las formas de

discriminación contra las mujeres). Pero estas acciones tienen que tener en cuenta los resultados" (Gherardi, 2012, p.32) porque estas medidas al tratar de eliminar las desigualdades entre las personas adultas mayores, los niños y niñas, así como las mujeres y las personas con discapacidades entre otros grupos étnicos que poseen como común denominador una exclusión en campos como los derechos humanos o el acceso a los medios laborares o programas de salud, han deteriorado el sistema democrático de los países que poseen este sistema de gobierno que por su naturaleza busca que la voluntad, necesidades y beneficios se consideren dentro de un marco de igualdad.

Clyde (2009) cita que Geovanni Sartori plantea dos posiciones con respecto al concepto de igualdad de oportunidades, mismo que nos sirve de base para comprender como las acciones positivas fortalecen los sistemas democráticos, estos son:

1- Igualdad de oportunidades entendida como acceso igual, es decir, igual reconocimiento a igual mérito.
2- Igualdad de oportunidades como comienzo igual (o puntos de partida iguales), es decir, como condiciones materiales iniciales iguales para el acceso igual a las oportunidades (p.70).

Debemos tener claro que la población de jóvenes de la comunidad de los Llanos de Santa Lucía han abandonado las aulas de la educación formal, que sus relaciones de pares se dan en un ambiente donde el nivel de vocabulario no es muy amplio.

Si deseamos que los y las jóvenes logren alcanzar los objetivos del aprendizaje que nosotros fijemos, como docentes activos dentro del proceso de desarrollo para satisfacer las necesidades que se manifiestan dentro de su comunidad, entonces se debería "fundamentar en la apreciación de las necesidades de los alumnos y de la sociedad, en las tareas, las actividades y los procesos lingüísticos que los alumnos tienen que llevar a cabo para satisfacer esas necesidades y en las competencias y estrategias que deben desarrollar para conseguirlo" (Gutiérrez, 2004, s.n.p.), esto nos ubica en que el tipo de vocabulario deberá ir acorde al utilizado dentro de cada organización en particular y no tratar de

modificar o introducir una forma de comunicación que no surta los efectos esperados, que la comunicación fluya de manera asertiva.

Se debe resaltar que parte del trabajo a desarrollar con este grupo de jóvenes, integrará técnicas lúdicas e intervenciones constructivistas, el aprender haciendo, que les permitan empoderarse con prácticas sociales, destrezas en la construcción de pirograbados y la participación en actividades al aire libre en las cuales puedan experimentar formas diferentes de practicar ocio y además, queden empoderadas con conocimientos, destrezas y habilidades para la vida que les permiten interpretar su realidad y que alcancen la capacidad de auto gestionar la formulación de proyectos de interés para su comunidad que sean factibles y sostenibles.

Las actividades tienen entonces por objetivo principal que las personas jóvenes de la comunidad desarrollen conocimientos que les permitan una autosuficiencia y una autogestión para futuro, buscando una mejora en la calidad de vida no solo de ellos como protagonistas, sino que también de sus familias y de la comunidad en general.

# Referencias bibliográficas


Bareiro, L., López, O., Soto, C., & Soto, L. (Mayo de 2004). Sistemas electorales y Reprresentación Femenina en América Látina. *Serie Mujer y Desarrollo*(54), 21.

Censos, I. N. (2011). *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda: Resultados Generales.* San José, Costa Rica: INEC.

Chaves Quesada, S. E. (2004). *Las Organizaciones Sociales frente al Marco Jurídico en Centroamérica.* Fundación Acceso. San José: Fundación Acceso.

Corona Godinez, M. P. (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública.* México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Costa Rica. (07 de Abril de 1967). *Ley sobre el Desarrollo de la Comunidad (DINADECO).* Recuperado el 03 de Diciembre de 2012, de Asamblea Legislativa: http://www.pgr.go.cr/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=38715&nVersion=40823&nTamanoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=NO

Gherardi, N. (Junio de 2012). *Equipo Latinoamerica de Justicia y Género.* Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Lidera: Participación en Democracia: http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=APP187

Guerrero, P. (2012). *Biblioteca Virtual Universal.* Recuperado el 04 de Setiembre de 2012, de Liderazgo y género: Reflexiones para lograr un liderazgo efectivo: http://www.biblioteca.org.ar/libros/ge-lider.pdf

Gutierrez Rivilla, R. (2004). *Cervantes.es*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Marco Común Europeo de Referencia: http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cap_06.htm

Múgica Godínez, C. C. (enero-abril de 2003). Liderazgo en la gestión. *Revista del Hospital General "La Quebrada", 2*(1), 30-35.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 a. ed. ed.). Atlacomulco, Naucalpan de Juarez, México: Pearson Educación.

Segura Calderón, R. (19 de Mayo de 2012). *Blog de Ronald Segura Calderón*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2012, de DE LA CARPIO A LLANOS DE

SANTA LUCÍA; DE LLANOS DE SANTA LUCÍA A LA CARPIO: http://www.roseca58.blogspot.com/