

Proyectos sociales auto gestionables y auto sostenibles, una mirada desde la psicología organizacional a la Corporación Cultural y Academia de Baile Unión Latina 2019-2020.

Unión Latina, Una Corporación sentipensante

Self-managing and self-

Sustaining social projects, a look from organizational psychology to the Cultural Corporation and Dance Academy Latin Union 2019-2020

Latin Union, a sentipensing organization

Autores

Yesica Natalia Barrientos Sánchez, Yesica.barrientossa@amigo.edu.co Ingeniera de sistemas y estudiante de psicología

Natalia Ramirez Toro, Natalia.ramirezto@amigo.edu.co Técnico en explotaciones agropecuarias, auxiliar veterinaria y estudiante de psicología

Resumen:

El artículo presenta las conclusiones de un trabajo de investigación cualitativa, bajo el paradigma sociocrítico y con estrategias como la observación participante, la entrevista y el análisis de casos, llevado a cabo en la Corporación Cultural y Academia de Baile Unión Latina, organización sin ánimo de lucro, ubicada en el barrio Manrique de la ciudad de Medellín, Colombia.

La investigación se orientó desde la psicología organizacional, con el principal fin de analizar sus componentes organizacionales y rescatar la historia de cómo han logrado ser una corporación auto gestionable y auto sostenible, de tal manera que ésta pueda ser contada y replicada en otras corporaciones afines a su labor social. La primera conclusión, fundamentada en el análisis de los componentes organizacionales, es la consolidación como estructura formal, en la que intervienen profesionales de diferentes áreas y una junta local externa, apoyando la auto gestión de los líderes fundadores que se encuentran en constante aprendizaje según la

demanda de las necesidades del medio. La Corporación Cultural y Academia de Baile Unión Latina, es un proyecto local auto-organizado, autorregulado y autogestionado por los miembros que la componen. El auto sostenimiento de ESTA depende directamente de la forma en la que han gestionado los recursos que han ido logrando como organización, fruto de su arduo trabajo y visión.

Abstract:

The article presents the conclusions of qualitative research work, under the socio critical paradigm, and with strategies such as participating observation, interviewing and case analysis carried out at the Cultural Corporation and Dance Academy Union Latina, a non-profit organization, located in the Manrique neighborhood of the city of Medellín, Colombia.

The research was oriented from organizational psychology, with the main purpose of analyzing its organizational components and salvage the story of how they have managed to be a self-managing and self-sustaining corporation.

The first conclusion, based on the analysis of organizational components, based on the analysis of organizational components, is consolidation as a formal structure, involving professionals from different areas and an external local board, supporting the self-management of the founding leaders, who are constantly learning according to the demand of the needs of the environment. Unión Latina is a self-organized local project, The self-support of the Latin Union depends directly on the way where they have managed the resources they have been achieving as an organization, the result of their hard work and vision.

Palabras claves: Autogestión; Autosostenibilidad; Componentes organizacionales; Clima Organizacional; Cultura Organizacional; Proyectos Sociales; Psicología Organizacional.

Keywords: Self-management; Sustainability; Organizational Components; Organizational climate; Organizational Culture; Social Projects; Organizational Psychology.

Introducción:

La realidad colombiana, con su larga trayectoria entre la guerra y la corrupción ha forjado sujetos que se han visto en la necesidad de tomar por sus manos la transformación social que el país requiere. Es así como surgen las entidades sin ánimo de lucro (ESAL), a partir de la necesidad de tomar acciones que van encaminadas a la búsqueda insaciable por generar un impacto social, que mitigue la adversidad en la que el territorio se ha encontrado inmerso.

Según la dirección de impuestos y aduanas nacionales DIAN, las entidades sin ánimo de lucro (ESAL), como su nombre lo indica, no persigue ánimo de lucro, es decir, no pretende el reparto, entre los asociados, de las utilidades que se generen en desarrollo de su objetivo social, sino que busca engrandecer su propio patrimonio, para el cumplimiento de sus metas y objetivos. Se caracterizan por ser personas jurídicas (crean una persona diferente de sus asociados),

no tener ánimo de lucro (no reparten utilidades), tener fines sociales (encaminadas al mejoramiento social y beneficio común) y ser regladas (se encuentran definidas en la Ley nacional y para su existencia, validez y funcionamiento requieren de formalidades legales).

La imperante necesidad del país ha ocasionado que las ESAL no se potencialicen en su totalidad, cumpliendo con el anhelado impacto social, pero, dejando de lado la estructuración de componentes organizacionales, que deben ser considerados en toda organización para garantizar su permanencia en el tiempo, a través de su autogestión y autosostenibilidad, sin importar el fin último de sus ingresos, es decir, bien sea con o sin ánimo de lucro. Andrade, F. (2003).

El informe de gestión de la cámara de comercio de Medellín-2018, le hace eco a esta investigación, al arrojar las

cifras de renovación de ESAL inscritas en el 2017 al año 2018, dejando un saldo de 362 ESAL por fuera este año.

Es sumamente esperanzador la participación activa de los ciudadanos en la transformación del país, pero se hace evidente la necesidad del fortalecimiento interno de las organizaciones comunitarias para dotarlas de herramientas organizacionales que les permita asegurar el desarrollo de la corporación, buscando con esto la transformación y el equilibrio que necesita Colombia para hacer frente a la crisis social que ha atravesado a lo largo de la historia, convirtiendo de esta forma el desarrollo comunitario en pieza clave para garantizar el desarrollo social.

La Corporación Unión Latina es entonces el foco estratégico en el que se reconocen estos componentes organizacionales esenciales, que les ha permitido consolidarse durante 14 años de recorrido, como una organización sin ánimo de lucro, auto gestionable y auto sostenible habiendo; quien también tuvo sus inicios enmarcados en la guerra y así lo relata su cofundadora:

“Ha sido difícil, antes el barrio era un infierno, ahora es el cielo. Hemos ido haciéndonos un espacio y ganando un nombre y respeto, ahora los chicos quieren pertenecer porque eso también les da un nombre, una identidad y además impactamos a las familias”

Se pretende, entonces mostrar esta corporación como referente de organización social que empodere todos estos proyectos sociales que se avecinan o los que ya están estructurados y requieren un refuerzo. Es por esto que la pregunta principal de este trabajo es: *¿Cómo puede contribuir el conocimiento organizacional de la Corporación Unión Latina a la constitución y consolidación de organizaciones sociales auto gestionables y autosostenibles?* además es pertinente hacer los siguientes interrogantes, *¿Cuáles son los componentes esenciales de esta que pueden ser usados como referente?, ¿Cómo es su autogestión y su sostenimiento económico?, y ¿Cómo vive su cultura y el clima*

organizacional desde sus directivos hasta sus colaboradores?

Por tanto, la razón que convoca el presente artículo es el análisis de los componentes organizacionales esenciales de Corporación Unión Latina, que le ha posibilitado el crecimiento y la permanencia en el tiempo como una organización social auto gestionable y autosostenible. Indagar por los factores sociales relacionados con su autogestión, recursos físicos, materiales y el entorno social económico en el que está inmersa la corporación. Describir los factores Organizacionales relacionados con la autosostenibilidad, estructura administrativa y operativa, planeación y pensamiento estratégico, de la corporación Unión Latina. Y, por último, identificar la cultura y clima organizacional dentro de la corporación como herramienta para servir de referente a otros proyectos sociales auto gestionables y autosostenibles.

Todo esto da cuenta da cuenta del sentido, la pertinencia, las preguntas y objetivos de la presente investigación, ahora bien, continuaremos haciendo

un recorrido por la metodología, que dará lugar a la información recogida a partir de la aplicación de los instrumentos, posteriormente se analizará dicha información, realizaremos las conclusiones según los hallazgos más significativos que dan respuesta a los objetivos y, finalizamos con la discusión a la luz de la teoría de las conclusiones obtenidas.

Metodología:

El paradigma socio crítico, es aquel que concibe al ser humano como el co- creador de su propia realidad. (Galeano, E. 2004. P. 133).

Entre los fundamentos que más se ajustan a este trabajo investigativo se encuentran, que “El conocimiento se enraíza en y para la acción”, que su interés es la ciencia genuina de la acción y comprobar sistemáticamente la teoría en contextos vivenciales. Para el paradigma socio crítico la interacción social es de suma importancia; ya que esta genera el conocimiento experiencial. (Morales, 2003). Por tanto, los Instrumentos de recolección de información que se aplicaron a los líderes directivos de la corporación y a los miembros de la

junta fueron: la observación participante, la cual “centra su atención en el ambiente natural, incorporan como co-investigadores a algunos sujetos estudiados y evitan la manipulación de variables por parte del investigador” (Martínez, 2004, p.183). La entrevista semiestructurada, cumpliendo en su estructura con “una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas” (Álvarez,2003,p.110). Empleando un estilo directivo “cuyo objetivo principal es obtener el máximo de información para formular hipótesis que guíen la investigación” (Perpiña, 2012, p.32). La Matriz FODA, que “consiste en realizar una evaluación de las fortalezas, debilidades, que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas” (Ponce,2006, p.2). Y en la cual se relacionaron los diferentes factores evaluados de la FODA en la corporación, según el modelo de Denison (The Denison Organizational Culture Model) Utilizado en la década de los 90's y con una adaptación realizada por Navarro, V. (2017) en su

tesis doctoral. Y, finalmente, la medición del clima laboral se realizó mediante una encuesta con preguntas abiertas que permitieron recoger la percepción que tienen los empleados de su ambiente laboral y sus líderes, ésta se tomó de manera virtual, de carácter anónimo, dirigida a los tres profesores principales de la Corporación Unión Latina, con opción de realizar la encuesta dos veces por persona, facilitando la evaluación a los dos tipos de líderes y así poder diferenciar las acciones de ambos y la percepción del equipo de trabajo.

Resultados:

Sobre La corporación Unión Latina como referente,

En el trabajo con la corporación Unión Latina se hizo evidente que la autoeficacia, su autoconcepto como familia, la capacidad que se otorgan a sí mismos, la autonomía de buscar el conocimiento requerido, la claridad constante y permanente de su objetivo social detrás de cada ensayo, de cada show de baile y los valores que los rigen como comunidad han sido determinantes para consolidar a través de los 14 años que llevan desde

su creación, una corporación autónoma en su estructura organizacional, financiera y en gestión. De esta manera su filosofía se convierte en su columna vertebral y así lo expresan sus fundadores:

“A partir del sentir, qué sienten los niños que están en UL, y la danza sea el lugar donde puedan sentir el reconocimiento. Transformar vidas a través del arte”

Sobre el Clima y Cultura

- El clima y la cultura organizacional son pilar en la corporación Unión Latina como grupo, desde sus fundadores hasta sus líderes perciben una cooperación y un ambiente laboral que otorga confianza y autonomía en su quehacer; Comparte a demás su visión como un grupo familiar, dicho en palabras de uno de los profesores de baile

“Siempre el trato a los demás es lo más importante en la corporación, sea cual sea su posición”

- La innovación no es percibida tan claramente, debido a que la estrategia de la corporación es

ensayo-error, por lo tanto cambian de manera inesperada buscando utilizar estrategias construidas por todos, pero sin una planeación previa.

- El equipo de trabajo de la corporación Unión Latina siente transparencia y equidad en las acciones al interior de ésta, percibiendo un buen trato, sin ninguna discriminación y la posibilidad de promociones por igual.
- Al indagar como es el proceso para que los nuevos integrantes de la corporación Unión Latina adopten la cultura se recibe un respuesta, clara, concisa y puntual:

“Es automático, acá se entra en sintonía con lo que somos”

Sobre la Corporación

- Se encuentra una corporación legalmente constituida, con bases en el ser, totalmente fundamentados, que hace que el tinte familiar haga parte del ambiente, donde se promueve la protección, la enseñanza y la disciplina.
- Cuentan con una sede en alquiler de poca amplitud, donde

realizan sus ensayos y desde donde se lleva a cabo la gestión de la corporación

- Se encuentran divididos por departamentos y de acuerdo a la presentación se otorgan responsabilidades que no siempre son las mismas.

Sobre la Estructura Organizacional

- Cuentan con documentación que soporta su estructura, tales como matriz de roles y cargo, cuentan con una junta compuesta por personas externas que les ayudan en la regulación de su autogestión y sirven como punto neutral entre las decisiones que toman sus fundadores.
- Su planificación se realiza en compañía de la junta cada tres meses y se realiza para los tres meses siguientes.
- Sus fundadores encabezan la estructura, posteriormente la junta y finalmente los líderes y a su vez profesores de baile.

Sobre Autogestión y autosostenibilidad

- La corporación Unión Latina luego de diferentes experiencias con terceros que no dieron el resultado esperado para ellos, y viéndose en la necesidad de adquirir conocimientos que les permitiera centralizar en sí mismos la gestión y la sostenibilidad toman decisión de ser autónomos, la pregunta de ¿Cómo logra la corporación Unión Latina ser autosostenible? Una de las fundadoras responde

“Siendo autónomos, gestionando nosotros mismos lo que queremos, estando pendientes de las convocatorias y dándonos un lugar, ya no nos tiramos por todo lo que salga, lo que realmente amerite en relación con la inversión de tiempo y esfuerzo que hacemos. Siempre un show debe dejarnos como mínimo los vestuarios y los sueldos de los bailarines. Además, nos movemos por diferentes medios, dictamos clases de baile por medio de convenios empresariales que deben generar un impacto social

en la población que intervienen. También hemos hecho videos, documentales, Yoinner da conferencias y brindamos asesorías a las corporaciones que lo requieran. Todo lo hemos ido aprendiendo en el camino, porque como íbamos no podíamos, yo estudié y me capacite para aprender a administrar y según lo que hablemos en la junta cada tres meses se crea la estrategia para continuar”

- Las ganancias generadas tanto por las presentaciones como las demás actividades son reinvertidas en la corporación; ambos fundadores tienen un salario asignado.
- Cuenta con líderes nombrados por cargo y con líderes que surgen según las iniciativas que se dan entre los integrantes y las necesidades que se presentan para cada presentación. De aquí deviene la autonomía y confianza que la corporación Unión Latina le otorga a sus bailarines.

CATEGORIA	RESULTADO
AUTOGESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Buscan convocatorias para presentar sus show. - Aprendizaje pasado por la experiencia (Ensayo/Error). - Capacitación Académica. - Responsabilidades repartidas.
AUTO SOSTENIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Autosituarse en el lugar de la importancia - Dictar clases - Shows a medida - Tours - charlas y fortalecimiento a otras corporaciones
CORPORACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Ensayos de 5 horas diarias los 7 días de la semana - Dialogo constante después de cada show - La junta interviene cada 3 meses y ayuda con la planeación.
CORPORACIÓN UNIÓN LATINA	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto familiar - Impacto social - Comienza con ensayos en garajes
ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Acorde a los saberes y compromisos de cada uno. - División por departamentos - Junta directiva
ESTRUCTURA OPERATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Cargos y roles definidos - Responsabilidades asignadas y rotativas
RECURSOS MATERIALES Y FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Sede alquilada - Poco espacio - Conectividad y tecnología necesaria para sus labores - La instalación que tenemos - Terreno adquirido para posterior construcción.
ENTORNO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - En los inicios un barrio violento - Actualmente el orden público es sano - La corporación brinda un lugar donde los jóvenes tengan uno - Se impactan las familias.
CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso natural de interiorización de valores en todos los miembros de UL - Valores centrales responsabilidad, solidaridad, compromiso, respeto.
CLIMA	<ul style="list-style-type: none"> - De respeto, comprensión, ayuda colectiva - De reflexión y comunicación
PROYECTOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Mensajes positivos por medio de los show - Impacto a cada integrante, por ende a su núcleo familiar y por consiguiente a la sociedad en general.
MARCO LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> - Legalmente constituida - Su razón social es "Corporación cultural y academia de Baile Unión Latina"

Tabla 1. Resultados por categoría

Conclusiones:

La corporación Unión Latina se conforma como una organización sin ánimo de lucro auto gestionable y autosostenible, ya que concibe a sus miembros como sujetos sentipensantes que en palabras del profesor Fals Borda (2009) seres humanos que encuentran un equilibrio entre el sentir y el pensar, la razón y el amor y ponen dicho resultado al servicio de la comunidad, sirven como agentes de cambio en un entorno social, razón por la cual se convierten rápidamente en una corporación auto gestionable por medio de su auto organización social. Tienen una democracia directa; basada en los lineamientos que establecen en su junta, ejercen una acción directa en estos lineamientos hacia su organización y, además cuentan con el apoyo mutuo de sus colaboradores y la comunidad. Hoy, 14 años después se afirman como corporación auto gestionable y autosostenible porque son ellos mismo los gestores de sus contratos, después de algunos traspiés ocurridos a lo largo de este tiempo decidieron estar al tanto de las diferentes convocatorias que ofrecen

los entes estatales y las empresas privadas, ir aprovechando esa trayectoria para realizar documentales, videos, conferencias y darse a conocer ya no sólo a nivel regional, si no nacional e incluso internacional, teniendo siempre presente sus objetivos y metas tanto a nivel social como económico.

El auto sostenimiento de la corporación Unión Latina ha dependido directamente de la forma en la que han gestionado los recursos que han ido logrando como corporación, fruto de su trabajo y visión futura, transformando las amenazas en oportunidades, de esta forma cada performance que realizan tiene como finalidad última la adquisición de elementos que les sean útiles en diferentes ocasiones o adquirir equipos de alto costo que les permita realizar por ellos mismo sus registros, videos, ediciones, y de este modo evitar el uso de terceros e incurrir en gastos. Para esto se valen de su recurso humano como pilar, las capacitaciones constantes de acuerdo a la necesidad que van requiriendo y la alineación de la labor de cada miembro, en relación a la misión,

visión y valores corporativos que dan cuenta de la cultura organizacional instaurada al interior de la corporación, la cual genera un clima laboral que permite el buen desempeño de sus integrantes. Visión que vale la pena nombrar tal y como ellos lo expresan:

Si, continuaremos creciendo, nuestra meta es estar en todos los lugares de Colombia, capacitando a las organizaciones viajar con nuestros espectáculos (ser como el circo del Sol)

Discusión a la luz de la teoría:

La Corporación Unión Latina, abre sus puertas para permitir la comprensión de su dinámica organizacional, y así evidenciar la evolución que han tenido como organización social y que les posiciona como proyecto social auto gestionable y auto sostenible. Dar una mirada a este conocimiento organizacional de la corporación Unión Latina, ha permitido la integración académica entre la psicología organizacional y la psicología social, comprendiendo como el trabajo en conjunto de ambas ramas de la psicología en la

corporación, ha permitido la consolidación de un proyecto social sólido y empresarialmente viable. Así, esta mirada organizacional podrá ser utilizada de referente a los diversos proyectos sociales que pretendan su fortalecimiento organizacional.

Los componentes organizacionales susceptibles de este análisis parten de una mirada desde la psicología organizacional, conceptualizándola como “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” Zepeda (1999), citado en Gómez Vélez, M. A. (2016, P. 138). Bajo esta premisa nos adentramos en la corporación Unión Latina, analizando estos fenómenos psicológicos posibles de evidenciar. En primer lugar, la corporación se considera como “Un conjunto de individuos o grupos, formados con el fin de alcanzar ciertos objetivos y metas, por medio de funciones diferenciadas, coordinadas y dirigidas racionalmente, a lo largo de un período continuado de tiempo, bajo

cierta delimitación espacial y en constante interacción con el entorno". Beléndez (2002, pp.27-29) De esta forma en una organización se evidencian características específicas que definen su realidad, los procesos que realizan orientados hacia su fin específico, la estructura y la trama que se genera en el vínculo social que se establece entre dueños, administradores y colaboradores de la corporación Unión Latina como su nombre lo dice pretende la unión de cada uno de sus miembros, ser un entorno protector para estos y un lugar que acoge con las manos abiertas, para mostrar otras formas de vida y enseñar la danza como herramienta transformadora. Su misión es ser un proyecto social, que genere un impacto, un mensaje y un aprendizaje colectivo, Transformando vidas a través del arte. Una de las fortalezas que la corporación tiene para cumplir con las actividades propias que la convocan, es la estructura organizacional, la cual se define como "los diferentes patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado." según

Mintzberg, H., citado en Andrade Romo, S. (2008). La corporación Unión Latina cuenta con una estructura organizacional formal, en la que intervienen profesionales de diferentes áreas, apoyando esta gestión, con la disposición al cambio y el nuevo aprendizaje de sus líderes fundadores, los cuales son capacitados constantemente y dotados de herramientas para cumplir a cabalidad por el dictamen de esta estructura que comienza a formarse a partir de la creación de una junta, encargada de tomar las decisiones jerárquicas y la planeación estratégica y administrativa de la corporación, dividiéndola a su vez en departamentos; artístico, cultural, comercial y administrativo, que deben velar por el cumplimiento de estas estrategias que se crean y, que además, están en constante innovación y evolución de acuerdo a la necesidad inmediata que se presente en el transcurso de su ejecución. La planeación y el pensamiento estratégico surge de este equipo de trabajo que, en conjunto con todos los miembros de la corporación y la comunidad, guían el camino a trazar a

partir de la prueba-error; todo se vale, los aportes de cada miembro, la lectura de su entorno, de las condiciones sociales, del ambiente, del territorio y de las posibilidades administrativas, para generar en todo momento nuevas estrategias que permiten continuar haciendo de la corporación Unión Latina, un proyecto social auto sostenible. El pensamiento y la planificación estratégica se tornan fundamentales para el análisis de la corporación, ya que de acuerdo con su desarrollo se establece el rumbo organizacional propiciando una visión del futuro como percepción dinámica de la realidad. (Jiménez Figueroa, A. (2018. p. 73). La relación que se establece entre estos elementos y el cumplimiento de sus objetivos genera las configuraciones necesarias para la formación del modelo organizacional señalado por Mintzberg, H. (1993) en Andrade Romo, S. (2008), como un modelo Adhocrático, este modelo habla acerca de organizaciones altamente flexibles, con un trabajo en conjunto de profesionales expertos, coordinados de manera dispersa en toda la estructura. Así, en la corporación Unión Latina, cada

estrategia apunta al sostenimiento de su modelo de negocio circular, en el que la línea comercial genera el sostenimiento de la línea social, sin perder de vista ese factor cultural que genera el impacto en la comunidad y que los hace resaltar en el medio de la industria del espectáculo. Donde más allá de ofrecer un show, se ofrece un performance, pensado para dejar una huella mnémica en todo el que pueda participar de él, bien sea espectador o colaborador, y que finalmente permite con gran orgullo llevarlos a la autosostenibilidad de su corporación. La sostenibilidad en las organizaciones puede definirse como, citando a, Torres Carrillo A, citado en (Cruz & Hernández, 2008)

“la condición resultante de que éstas adelanten actividades para conseguir los resultados esperados relacionados con la solución de los problemas, satisfacción de necesidades y el fortalecimiento de los miembros para su desarrollo, garantizando que la corporación tenga una vigencia y continuidad en sí mismas en el tiempo, más allá de las adversidades, vicisitudes y

transformaciones de los contextos locales y globales”

La sostenibilidad de la organización depende, además, de la adecuada gestión de los recursos que posee, *Zona económica* afirma que estos recursos se agrupan en cuatro principales; recursos materiales, humanos, intangibles y financieros. En la corporación Unión Latina, los recursos materiales son fruto de su trabajo y visión futura, de esta forma cada performance que realizan tiene como finalidad última la adquisición de elementos que les sean útiles en diferentes ocasiones. Para esto se valen de su recurso humano como pilar, las capacitaciones constantes de acuerdo a la necesidad que van requiriendo y la alineación de la labor de cada miembro, en relación a la misión, visión y valores corporativos, y los recursos financieros que han permitido la liquidez y funcionamiento de la corporación, por medio de la adecuada planeación y estrategia de los mismos, estableciendo claramente su rumbo organizacional de acuerdo a su visión, haciendo un balance constante escalado en años, y capacitándose para gestionar los

insumos, el dinero y las alianzas para cumplir con estos objetivos.

La corporación Unión Latina se ha convertido en su propio ente regulador, de gestión, y quien busca para sí estrategias y conocimiento que les permite ejercer eficazmente el desempeño diario de su quehacer y sostenerse a nivel económico. El profesor Fals Borda, afirma que no toda comunidad necesita tener un punto de apoyo en ningún sistema oficial ni comercial, sino que ellas construyen uno propio, comunidades que no producen teoría, sino personas que con su propio conocimiento crean y construyen, es decir procesos de autogestión, según la psicología comunitaria, la autogestión son “Todas las opciones de auto organización social y comunitaria donde la comunidad misma, ya sea sindical, cooperativa, campesina, de mujeres, jubilados, marginados y de cualquier otro sector social oprimido en nuestra sociedad, tome en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades . (Brivio, 2001) citado en (Pérez, 2016)”

La cultura organizacional se convierte en un aliado para que esta corporación vaya en la misma sintonía con su estructura administrativa, operativa, su planeación y pensamiento estratégico. Es una cultura organizacional coherente con el pensar, el sentir y el actuar de cada miembro de la corporación, y ha facilitado el camino para la consecución de resultados encaminados al sostenimiento económico y humano de la misma. En la corporación Unión Latina es posible determinar su cultura como responsable; una cultura organizacional que se orienta bajo unos lineamientos integrales y éticos; con unos principios y valores que orientan el actuar de cada miembro, promoviendo en todo momento la sostenibilidad futura de la corporación, a partir del uso eficiente de los recursos con los que cuentan, y enfocando el esfuerzo de cada miembro en la lectura de la demanda del entorno, generando el impacto social y cultural que los define. También se evidencia una gran tendencia hacia lo humano, hacia el bienestar emocional y físico de sus

miembros, a la comunicación efectiva, al trabajo en equipo y la empatía como pilar de formación entre sus colaboradores, dejando la competencia para los espectáculos, donde cada miembro ofrece todo de sí para su propio crecimiento y el de la corporación, porque más que ser una corporación cultural y academia de baile, la corporación Unión Latina es una corporación en la cual sus miembros la perciben como una familia.

Con respecto al clima organizacional, según las dimensiones analizadas se encuentra que, en relación a la autonomía, la corporación tiene escritas las responsabilidades por cargo al interior, no hay una jerarquía establecida en el tiempo, sin embargo, los roles y cargos están identificados y cada uno de sus miembros cumple con su responsabilidad de manera autosuficiente, alentándoles constantemente a llevar la iniciativa. La cooperación y apoyo percibido por los colaboradores es alta, es constante el buen ambiente y el apoyo a su trabajo. La corporación Unión Latina tiene presente el reconocimiento y la contribución de

sus miembros al interior de la corporación, los hacen partícipes de sus decisiones y enaltecen su trabajo frecuentemente. Los colaboradores perciben claramente la corporación, la estructura y los procesos de trabajo. La innovación no es percibida tan claramente, debido a que la estrategia que adoptan es ensayo-error, por lo que cambian de manera inesperada buscando utilizar métodos contruidos por todos, sin previa planeación. El equipo de trabajo de la corporación Unión Latina siente transparencia y equidad en las acciones, percibiendo un buen trato, sin ninguna discriminación y la posibilidad de promociones por igual. Los colaboradores Manifiestan sentirse motivados y comprometidos, se

sienten orgullosos de pertenecer a la corporación y su labor tiene un sentido especial para ellos. Asumen un buen liderazgo y evidencian coherencia entre lo que sus líderes dicen y hacen. La estructuración de estos componentes organizacionales esenciales han permitido posicionar a la Corporación Unión Latina como una organización sin ánimo de lucro, auto gestionable y auto sostenible durante 14 años, permitiendo avanzar y crecer como corporación, a partir de la transformación de sus debilidades en herramientas de empoderamiento para lograr a cabalidad el cumplimiento de sus metas, para generar un alto impacto social en su territorio y servir como referente de proyecto social.

Referencias:

Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa fundamentos y metodología*.

México: PAIDÓS

Andrade, F. (2003). Desafíos sin ánimo de lucro. *Revista digital dinero*.

Recuperado de: <https://www.dinero.com/columnistas/edicion-imprensa/articulo/desafios-animo-lucro/14265>

Andrade Romo, S. (2008). *Estrategia y gestión de los contenidos y procesos de enseñanza aprendizaje en el sistema modular*.

Recuperado de:

<http://andrader0.tripod.com/docs/evoluciondelaestrategia/planeacionestrategicadelnegocio.pdf>

Beléndez, Marina. (2002). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Aproximación histórica. Alicante.

Medellín joven. Alcaldía de Medellín. *Caracterización Unión Latina*.

Cruz, I. R., & Hernández, s. R. (2008). *Factores internos y externos que inciden en la sostenibilidad*. Retrieved from repositorio universidad la Salle.

Dirección de impuestos y aduanas nacionales - Dian. *Entidades sin ánimo de lucro*.

Recuperado de:

<https://www.dian.gov.co/impuestos/sociedades/ESAL/Paginas/default.aspx>

Fals Borda, O (2009). *Una sociología sentipensante para América Latina*. Bogotá.

Recuperado de: <file:///C:/Users/sarim/Downloads/09como.pdf>

Galeano, e. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: fondo editorial universidad Eafit.

Gómez Vélez, m. A. (2016) *sobre la psicología organizacional y del trabajo*.

Revista colombiana de ciencias sociales. Volumen 7(1) pp. 131-153

Informe de gestión general CCMA 2018.

Jiménez Figueroa, A. (2018). *Pensamiento estratégico y gestión organizacional: Claves para el análisis y diagnóstico en un entorno competitivo*. Chile.

Recuperado de: file:///C:/Users/sarim/Downloads/1085-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-2772-1-10-20181231.pdfMartínez Nogueira, r.

(1998). *Los proyectos sociales: de la certeza omnipotente al comportamiento estratégico*. Naciones unidas. Misión económica para américa latina y chile. Santiago de chile. 1998.

Martínez, M. (2014). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México, DF:

Trillas

Morales González, A. (2003). *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. Islas, [S.I.], n. 138, p. pp. 125-135, apr. 2017. ISSN 1997-6720.

Navarro, v. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional.

Perpiña. (2012). *Manual de la entrevista psicológica Saber escuchar, Saber preguntar*. Madrid: Piramides.

Ponce, H. (2007) *La matriz FODA. Alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones*. Enseñanza de investigación en psicología, 2007. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29212108.pdf>

Rojas Pérez, C. A. (2016). De La Autogestión Comunitaria a Lo Sentipensante. *Antropología y Sociología: Virajes*, 18(2), 65–74.

Zona económica. *Los recursos de una organización*. Recuperado de:
<https://m.zonaeconomica.com/recursos>