

1-1-2016

## **Desarrollo del dominio personal y visión compartida en los teatros de la localidad de La Candelaria - Bogotá**

Andrea Carolina Lara Garzón  
*Universidad de La Salle, Bogotá*

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas)

---

### **Citación recomendada**

Lara Garzón, A. C. (2016). Desarrollo del dominio personal y visión compartida en los teatros de la localidad de La Candelaria - Bogotá. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1376](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1376)

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# **Desarrollo del dominio personal y visión compartida en los teatros de la localidad de La Candelaria - Bogotá**

Andrea Carolina Lara Garzón<sup>1</sup>

No hay una organización inteligente sin una visión compartida.  
Peter Senge.

## **Resumen**

El desarrollo del sector cultural ha tenido un papel fundamental en los últimos tiempos, debido a sus aportes a la economía del país que han sido bastante significativos y por supuesto a la diversidad cultural que en los últimos años se ha ampliado. Bogotá es uno de las ciudades que más genera empleo en este sector, por lo cual hay muchas posibilidades de seguir creciendo, la problemática en las empresas de hoy en día es que no tienen en cuenta la opinión de sus empleados y ellos son parte fundamental de la organización.

Debido a lo anterior es necesario conocer los deseos y necesidades de las personas que asisten a estos actos culturales pero no solo ellas, también la de los trabajadores que son parte fundamental y funcional de la organización, porque la mayoría de las empresas se encargan únicamente de la producción, de generar riquezas sin tener en cuenta al trabajador, ni lo que piensa, ni sus aspiraciones y a este le toca acoplarse a lo ya establecido, este documento pretende brindar mayor información sobre cómo lograr el dominio personal y la visión compartida, y de esta manera logre ser una organización Inteligente como lo plantea Peter Senge.

## **Palabras clave**

Dominio personal, visión compartida, cultura organizacional, trabajo en equipo, teatros.

---

<sup>1</sup> Estudiante de Administración de Empresas, Facultad de ciencias administrativas y contables, Universidad de la Salle - Bogotá, Colombia. Técnico Profesional en Asistencia Administrativa SENA. Correo electrónico: alara09@unisalle.edu.co

## **Abstract**

The development of the cultural sector has been instrumental in recent times, due to his contributions to the country's economy which have been quite significant and of course cultural diversity that in recent years has expanded. Bogota is one of the cities that generate employment in this sector, so there's bound to keep growing, the problem in companies today is not taken into account the views of employees and they are a fundamental part of the organization.

Because of this it is necessary to know the desires and needs of the people who attend these cultural events not only them but also the workers who are essential and functional part of the organization, because most companies are responsible only production, to generate wealth regardless of the worker, or what he thinks, and their aspirations and this touches coupled with the already established, this document is intended to provide more information on how to achieve personal mastery and shared vision, and thus it manages to be a learning organization as suggested by Peter Senge.

## **Keywords**

Personal mastery, shared vision, organizational culture, teamwork, theaters.

## **Introducción**

El sector teatral ha tenido una contribución especial en Colombia, la UNESCO es una de las entidades que preserva y protege pero también incentiva para que este sector continúe en crecimiento, cautivando a más personas y generando apropiación de lo que hace parte de su patrimonio cultural. Este sector ha tenido un reconocimiento desde su consolidación a finales de los sesentas, donde logró articular agremiaciones en la práctica escénica. Al crear las salas teatrales, dio un paso para que se implementaran otras áreas como museos, bibliotecas, organizaciones infantiles y juveniles, entre otras, este sector logró vincular a los diferentes actores que participan en este, porque al lograr esta unión se pretende articular también al personal que hace parte de estos teatros en La Candelaria - Bogotá, ya que es necesario que existan organizaciones inteligentes.

En estudios encontrados Pomajambo, M. (2013, p. 1) plantea que las organizaciones deben lograr el desarrollo de procesos de incorporación y transformación, elevando y potencializando el capital intelectual, estableciendo mecanismos de formación y aprendizaje permanente. Las organizaciones deben cambiar su dinámica, transformarse a través de los profesionales que las conforman, generando que en ellos se desarrollen los componentes de la empresa inteligente, donde el dominio personal genere un crecimiento y la visión compartida unifique objetivos institucionales de los profesionales que la conforman con los objetivos personales. Ninguna organización tendrá crecimiento sino se incluye a la persona, es por eso que Senge, P. (1995, p.179) expone que las organizaciones solo aprenden a

través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual.

“Los festivales han contribuido a desarrollar la actividad escénica en Colombia, pues han permitido confrontar los trabajos de los grupos en un ámbito nacional e internacional. Entre los primeros cabe destacar el Festival Nacional de Teatro, realizado en el teatro Colón desde 1957, gracias a la energía y constante actividad de figuras como el profesor húngaro Ferenc Vajta, el director teatral, de radio y televisión Bernardo Romero Lozano, maestro notable de muchos actores colombianos, y el apoyo de un comité directivo entre quienes se contaban figuras de la cultura, la política y la vida social como Pedro Gómez Valderrama, Gloria Zea, Andrés Holguín y muchos otros”.

Carlos José Reyes (2006)

Debido a las crisis que atraviesan los teatros, consigue ocasionar una insatisfacción por parte de los que laboran en este campo, ya que necesitan responder a las necesidades que tienen las personas externas, es por ello que es necesario pensar en una organización inteligente que logre el éxito, pero debe realizarse un buen trabajo en equipo, siendo un trabajo en conjunto, que lleven a una reflexión e investigación de cada uno de los miembros que integran los teatros de la localidad de la candelaria en Bogotá, para que de esta manera se pueda dialogar de temas que en ocasiones pueden ser delicados y se logre un crecimiento de dominio personal, generando una visión compartida coherente que lleve al equipo de trabajo a tomar decisiones correctas en pro de la compañía, logrando que esta aprenda a través de los individuos que aprenden, logrando un liderazgo visionario.

El objetivo es tocar profundamente un nervio de la comunidad empresarial, sector cultural y creativo, esta temática de dominio personal quiere expandir la capacidad de cada ser humano para lograr lo deseado y de esta manera generar incentivos para que haya superación propia y así alcanzar metas particulares y laborales, algo que es de beneficio no solo para uno, sino también para su entorno. En cuanto a la visión compartida, es indispensable no solo pensar como empresa, sino tener en cuenta las visiones de cada quien, porque es un compromiso con la verdad, ya que logra una recolección de elementos fundamentales para la sociedad donde la perspectiva, experiencia, enriquece un aprendizaje colectivo.

### **Antecedentes**

La temática de dominio personal y visión compartida es difícil encontrarlas en las organizaciones actuales, a partir de la lectura del libro de la quinta disciplina surge la atracción por este tema, generando una pregunta ¿estos temas se aplican a las compañías teatrales en Bogotá, exactamente en la localidad de La Candelaria?, a raíz de esto nace el interés por conocer como es manejado y su gestión de los integrantes de la organización, si verdaderamente se tiene en cuenta lo que piensan aquellos que laboran en estas para que sean empresas exitosas o si por el contrario la palabra y la visión de esta persona es lo de menos y lo importante es que cumpla con su trabajo.

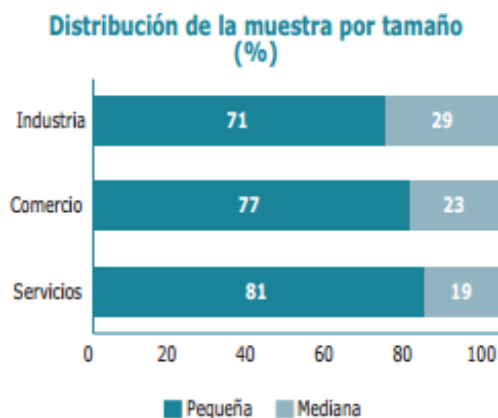
El capital humano es lo primordial para que la compañía cumpla a cabalidad con sus objetivos, dando importancia y seguimiento al desempeño, incentivos que recibe, (porque la empresa debe contar con los mejores empleados) pero lo primero que debe

pensar es en una visión compartida porque es indispensable no solo pensar como entidad, sino tener en cuenta las visiones personales, esto es un compromiso con la verdad, porque logra una recolección de elementos fundamentales para la misma y cada persona desde su perspectiva y experiencia enriquece a un aprendizaje colectivo.

Se hace hincapié en la palabra cultura porque significa comunidad, porque es cuando las personas que se relacionan y aportan desde sus experiencias, comparten estas, establecen un equipo de trabajo y pueden lograr hasta lo imposible. Aquellas que hacen parte de estos equipos de trabajo se convierten en líderes potenciales, donde asumen roles, deben responder por su labor y se evidencia por medio de sus acciones, comentarios. Las mismas experiencias nombradas anteriormente y las visiones personales es necesario tener en cuenta los valores que orientan la corporación, porque son los que ubican al personal, este se organiza dependiendo del cambio de la visión compartida que se haya establecido, porque es vital para la empresa que los individuos que laboren en la misma, brinden de manera personal y también a sus demás compañeros una concentración y energías para el aprendizaje.

Al realizar un análisis del sector terciario, se enfocó principalmente en el sector de servicios, comercial e industrial, se quiso conocer la cantidad de pymes que habían en estos sectores (Figura 1), se encontró que el sector de servicios cuenta con más pequeñas empresas, y es un sector bastante amplio, donde hay mucho por investigar pero el enfoque fue más allá, la investigación se encaminó en las industrias culturales, especialmente los teatros en la localidad de la candelaria y se encontró que estas empresas tiene inconvenientes debido a que el departamento de gestión humana no es tenida en cuenta y la preocupación es porque este departamento es el factor esencial y por supuesto debe haber una motivación en los empleados porque de esta manera también se logra el éxito empresarial lo explica Zamora E, (2008, p. 52).

**Figura 1.** Distribución de pequeñas y medianas empresas en Colombia



**Fuente:** Centro de estudios económicos. Informe de resultados, La gran encuesta PYME (Primer semestre de 2012). P. 2

Al desarrollar este tema es un reto amplio, debido a los inconvenientes que tiene el sector *teatral*, pero también se quiere lograr el éxito organizacional, para que el sector supere dificultades, y tengan en cuenta esta área como lo expresa Guillermo Gómez Ceja (1984) afirma que: Son trascendentales para la existencia de cualquier grupo social; y es el trabajo que aporta el conjunto de empleados o colaboradores de una empresa.

Como se nombraba anteriormente es importante que aquellos empleados estén motivados, pero...¿de qué manera?, ¿Cómo se hará?, y ¿Qué se hará?, y la respuesta a estos interrogantes es el análisis de la incidencia de dominio personal y visión compartida, lo que se pretende con este tema encontrar la manera de hacer que la empresa sea un complemento con los que integran la organización, conocer lo que piense el otro, porque es importante y se debe tener en cuenta para que se exploren muchos ámbitos personales, sobre todo la visión que cada uno tiene, es por esto que se necesita que las personas estén motivadas, y todos vayan en pro de la compañía, logrando un gran trabajo empresarial en equipo.

### **Problemáticas sector teatral**

La temática de dominio personal y visión compartida es difícil encontrarlas en las organizaciones actuales, a partir de la lectura del libro de la quinta disciplina surge la atracción por este tema, generando una pregunta ¿será que estos temas se aplican en el sector cultural en Colombia?, a raíz de esto nace el interés por conocer como es manejado la gestión de los miembros que integran una organización, si verdaderamente se tiene en cuenta lo que piensan aquellos que laboran en estas compañías para que sean empresas exitosas o si por el contrario la palabra y la visión de esta persona es lo de menos y lo importante es cumplir con su trabajo.

El capital humano es primordial para que la sociedad cumpla a cabalidad con sus objetivos, conociendo el desempeño, incentivos que recibe, porque al momento de delegar, estos deben contar con los mejores empleados, lo primero que debe pensar es la visión compartida y considerar indispensable no solo pensar como empresa, sino también las visiones personales, es un compromiso con la verdad, logrando una recolección de elementos fundamentales para la empresa y cada persona desde su perspectiva y experiencia, enriquece un aprendizaje colectivo.

En los teatros de la Candelaria – Bogotá, los principales inconvenientes es que no hay una base sólida quiere decir que hay debilidad en estos, se da porque es un sector amplio, pero no hay reconocimiento de este, no hay diversificación del contexto, por ejemplo en Bogotá se hace teatro los 365 días del año, pero parece que para la ciudad sólo es visible el Festival, de acuerdo con la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte- Observatorio de Culturas (2009, p. 33). De esta manera se evidencian debilidades que hay que superar, construyendo con ellos nuevas dinámicas donde se haga visible la oferta anual, porque los festivales son una vitrina para exhibir, relacionar a los agentes que se mueven alrededor del teatro, que encuentra en los artistas, el público, los productores y promotores un escenario de encuentro.

Debido a lo anterior esto genera un bajo estado de ánimo de las personas que integran los teatros, porque según lo dicen en una entrevista a Víctor Viviescas y Fabio Rubiano, “el problema es estructural”, es decir que no hay una buena planeación estratégica, tiene una estructura organizacional donde solo esperan que sea cumplida, sin tener en cuenta la opinión de los demás y esto conlleva a que no esté integrada la organización, es decir no se cumplan los propósitos establecidos, por lo tanto se pretende conocer el ambiente interno en el que se trabaja, y saber dónde están las fallas, e ir identificando un liderazgo visionario, no obstante aprendiendo a conocer todo lo concerniente de la persona, que ellos sepan cómo fortalecer el dominio personal de cada una de estas mediante un trabajo

en conjunto, ya que la visión compartida es una fuerza en el corazón de la gente, lo dice Senge, P, (1995, p. 261).

### **Aprendizaje empresarial**

Con la información ya establecida, se realiza un trabajo, donde haya un compacto de dominio personal, visión compartida y las organizaciones teatrales, que estas tres palabras sean el complemento el uno de la otras, para que al momento de ver la consecuencia final, sean “lograr el éxito empresarial”, gracias a un magnánimo trabajo en equipo. Esta labor es gracias al cambio cultural que hacen en la organización, el resultado que se espera es que el personal que labora en los teatros de la candelaria se apropie de estos temas, se dice que es un cambio cultural porque es lo que impulsa a la identidad de una empresa como organización; según Apgar et al., (1999, p. 2).

Es importante hacer este cambio iniciando desde la cultura organizacional, para renovar el chip de las personas que laboran en este campo, y de esta manera lograr un pensamiento más comprometido, teniendo confianza en sí mismos, ver la realidad actual como es, y lo más importante es vivir en continuo aprendizaje, porque será un aprendizaje no solo individual, sino también para la empresa

Las organizaciones solo aprenden a través de los individuos que aprenden.  
El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual.  
(Senge, P., 1995, p. 179).

### **Generando cambio empresarial**

Se realiza un análisis del comportamiento del mismo sector, porque es importante conocer si es repetitivo en todos los teatros, y puede ser la solución no solo para los teatros de la candelaria sino de toda la ciudad o del país. De la información es necesario un diagnóstico, para tomar decisiones, y que se logre el éxito pero pensando en que debe ser un aprendizaje generativo, es decir que hay que expandir entre todos la capacidad de crear, generar nuevo conocimiento, todo esto logrando un buen dominio personal, es decir un conocimiento de su ser y las capacidades que tiene.

El dominio personal y la visión compartida va permitir un nivel de liderazgo bastante alto, confianza en sí mismos, lo cual para la empresa será algo a favor pues genera un crecimiento empresarial y si toda la organización está implementando un crecimiento, quiere decir que todo este ambiente tendrá un cambio y dejará de resolver los conflictos internos para dedicarse especialmente a los clientes, a potencializar el sector, porque el compromiso que tiene el empleado es muy alto, se siente comprometido con el proyecto, hace su mejor trabajo para que los propósitos establecidos se cumplan, ya que esa meta también hace parte de su visión propia.

Posteriormente es necesario saber qué tipo de compromisos son los que vamos a tener:

**Diferencias en el compromiso; de acuerdo con Apgar, M., et al., (1999, P. 118.), se presentan compromisos de la siguiente manera:**

<b>Compromiso externo</b>	<b>Compromiso interno</b>
Otros definen las tareas	El empleado define su tarea
La conducta necesaria para realizar las tareas es definida por otros.	El empleado define la conducta necesaria para realizar la tarea.
La dirección establece los objetivos de Rendimiento	Empleados y dirección definen conjuntamente los objetivos de rendimiento que son un reto para el individuo.
La importancia del objeto la definen otros.	El empleado define la importancia del objetivo (Apgar, M., (1999, P. 118.)

Lo que se pretende es generar compromiso interno, mediante el liderazgo que se va desarrollando al implementar dominio personal, busca precisamente que sea una disciplina del aprendizaje, crecimiento y por supuesto una superación personal. Líderes como estos van en busca de más conocimiento, de ir más allá de lo que tienen a su alcance y todo esto es necesario para llegar a la excelencia personal y empresarial.

### **Dirección empresarial**

En el escrutamiento del sector teatral, se obtuvo información de una serie de procesos, y debido a estudios analizados, se encontró sucesos que no son favorables para este sector, es imperioso nombrar al autor Peter Senge en su libro la Quinta Disciplina (1995) que permite conocer a la compañía desde una perspectiva diferente, desde un enfoque que pocas empresas colombianas tienen en cuenta; es por esto que se ha optado por no solo enfocarse en esta teoría, sino en varios autores ya que permiten generar un compacto de organización, que ayudan a las mismas a satisfacer aquellas necesidades, no solo de los espectadores, sino de aquellas personas que están detrás de los escritorios, que participan en obras de teatro, y de esta manera Senge, P,(1995, p. 14 -21) plantea sus disciplinas para que logre abarcar el tema y darle solución a las problemáticas que se están presentando en los teatros de la localidad de La Candelaria en Bogotá.

Debido al bajo índice en cuanto a la participación en este mercado se tomó como marco de referencia lo concerniente a la organización inteligente, que abarca un todo, es decir no separándolas por departamentos, sino como una sociedad integral, que quiere que todos sus empleados vayan en la misma corriente, eso sí teniendo en cuenta aquellos anhelos personales, donde estar en la empresa para ellos sea algo que aporte a su satisfacción personal (profesional y logros) y también realicen un gran trabajo que ayude al surgimiento y éxito empresarial.

Con relación a lo mencionado anteriormente, es por esto que el enfoque que se da, abarca a toda la sociedad, esperando se logre ser una organización inteligente, designando temas tan importantes que hacen un aporte valioso a la persona y empresa así como la planeación estratégica, estableciendo una nueva cultura organizacional,



incorporando un mejoramiento del trabajo en equipo, y por supuesto el análisis de la incidencia del dominio personal y la visión compartida.

En el libro de la quinta disciplina (1995) hace un enfoque minucioso de la organización, de todo lo que afecta al ser humano, y aquello que esta persona puede aportar, es decir que habla de temas tan sensibles en la compañía, se convierten en un nervio al internarse en las empresas que esperan que estén en constante aprendizaje, donde aquellas visiones logren ser compartidas y se construya al ser humano como alguien integral con pensamiento sistémico.

### **Enfoque administrativo**

A partir de esta información se pretende dar a conocer la manera como se puede integrar la compañía constituyendo aquello que cada uno es y de esta manera unirlo con lo que la empresa desea y así desarrollar el dominio personal y la visión compartida en los teatros de La Candelaria – Bogotá, logrando un pensamiento sistémico plantea Senge, P. (1995, p. 459), todos los enfoques que se pretenden dar, harán que la organización sea mejor y logre el éxito empresarial; también cada ser humano tendrá un crecimiento haciendo un aporte al trabajo en equipo, y lo que piensa para sí en cuanto a sus metas, valores, objetivos, se conectará con lo que realiza en la empresa, para que haya cohesión persona – empresa, y empresa – persona.

En la actualidad hay que pensar en ser una de las tantas empresas exitosas, pero lograrlo a partir de la diferencia, las pautas que se marcan al ser innovadoras, explorar y explotar su creatividad, al desarrollar el dominio personal y la visión compartida en el sector teatral de La Candelaria. Hay que pensar en una organización inteligente, Ibid p.265 expresa que no hay una organización inteligente sin visión compartida. Sin la búsqueda de una meta que la gente desee alcanzar, las fuerzas que respaldan el statu quo pueden ser abrumadoras, aquella que espera aprender de sus trabajadores y viceversa.

Los temas a tratar son dominio personal y visión compartida, pretendiendo dar a conocer pautas y de esta manera lograr un excelente trabajo en equipo, conociendo como está trabajando toda la empresa, para que de esta manera se haga una recopilación de información de todos los temas concernientes con la persona, su entorno, y todo lo que la mueve, para que sea llevado a cabo un trabajo compartido y mediante la planeación estratégica se logre el éxito, pero no solo eso, sino llegar a ser una organización inteligente. Para desarrollar este análisis es necesario que las personas tengan la capacidad de arriesgarse, que los líderes que se van formando logren una buena actitud con todos sus colaboradores, que no se limiten por el cargo que tienen, sino que se piense en conjunto para que de esta manera todos aporten de todo lo que han aprendido debido a su experiencia, y mediante este y el trabajo en conjunto se logre alcanzar con entusiasmo los objetivos que han sido recomendados y no olviden que estos hacen parte también de las visiones personales.

Es necesario fomentar al empleado compartiendo ideas, intereses, emociones. En las organizaciones resulta importante generar estas actitudes puesto que debe haber una buena comunicación para que se puedan compartir esos beneficios que se pueden obtener, de acuerdo a lo anterior es necesario incrementar la interacción social entre los empleados, compartir aquellas cosas que mueven e impulsan a que realicen actividades, pero también aquellas cosas que los afligen porque de la manera que se siente la persona así mismo aportara a la empresa y motivará a sus compañeros.

Reducir formalismos entre empleados. Generalmente en las empresas se dan por la forma de vestir o en las labores a realizar, pero lo que se quiere lograr es interacción entre los empleados integrando áreas comunes, donde todos se relacionen y logren romper esquemas de vínculos, aquellos que permiten mejorar las relaciones interpersonales de cada uno de los miembros de la organización.

Limitar las diferencias jerárquicas. No es necesario espacios o áreas especiales, aquí se quiere que como individuos todos tengan los mismos deberes y derechos, para obtener las mismas ventajas sociales, a pesar que todos tienen especialidades diferentes, no deja de ser indispensable relacionarse entre sí, compartir espacios con personas que no son del mismo departamento y de esta manera la empresa incorpore actividades que permita la interacción de los empleados de la organización.

El Directivo debe actuar como un amigo más y dar ejemplo con su cordialidad y amabilidad. Los empleados hay que tratarlos como seres humanos, merecen todo el respeto, y dicho anteriormente es el recurso primordial en una compañía, todos tienen necesidades, requieren que la pirámide de Maslow (ver Figura 2) sea satisfecha, donde lo importante es que la organización en la que labora sea puente de esto, y por supuesto de los altos mandos, que ellos sean los impulsores de estas actividades.

**Figura 2.** Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow



Fuente: <http://blogdelcoach.com/maslow-basico-para-hacer-coaching/>

Los empleados deben adquirir conciencia de los competidores, en el sector teatral se evidencia que la competencia es alta, pero si se trabaja en equipo, se realiza una mejor labor, esto logrará una diferencia en la compañía, cosa que no tienen todos los teatros en Bogotá, por el contrario serán muy pocos los que tengan conocimiento de estos actos que incorporan a todos los miembros a su organización

Crear una sensación de urgencia. Estas estrategias pueden abarcar en gran medida al éxito porque disimuladamente se plantea algo que se necesita en la organización, aquello que hace que todos los empleados piensen en su objetivo y tengan claridad de ellos, trabajen en pro de la empresa y busquen el éxito empresarial o soluciones a ciertas dificultades.

Estimular el deseo de triunfar. Es importante que los empresarios sepan que esta estrategia es esencial porque se está en un mundo cambiante, y actualmente la gente va en busca de más conocimiento, y si la empresa brinda la oportunidad de hacer que crezca en la compañía, habrán muchas personas que empiezan a ambicionar y a ver más allá de lo que tienen, y son importantes en la organización, porque son líderes que a un problema no le hayan una solución, sino diversas alternativas.

Fomentar el compromiso con los objetivos compartidos de la empresa. Se puede lograr el traslado en la misma organización esto hace que la persona se apropie de la labor que realiza, tenga más conocimiento de hacia dónde se dirige y lucha porque todo lo concerniente a la empresa vaya en crecimiento, hay mayor compromiso.

### **Trabajo en equipo**

¿Ha aprendido lecciones solo de aquellos que le admiraba, le trataban con amabilidad y se mantenían a su lado? ¿No ha aprendido grandes lecciones de quienes se oponían a usted y discutían sus puntos de vista?

Walt Whitman

Para lograr que en la organización se interprete de buena manera aquellos factores internos, es indispensable tener conocimiento de aquellos que afecta a nuestra empresa, favorable o desfavorable saber que El siguiente paso a realizar desarrollar el dominio personal y la visión compartida y este se llevara a cabo gracias trabajo en equipo excepcional, así como lo plantea West, M., (1994, p. 58 – 63):

Coherencia con los objetivos organizacionales.

Es necesario aclarar la labor que se realiza, para que todo vaya encaminado todos con un mismo rumbo, donde los integrantes realicen su labor enfocados en el mismo objetivo, partiendo de las visiones que se han compartido, y se realicen estrategias con el fin que todo tenga congruencia con lo que hay que establecer y con lo ya pactado en la organización. Se debe tener claridad de los objetivos, porque va ligado a las políticas, cultura organizacional, y que también estas tienen mucho que ver con lo que son las personas, tiene algo de cada uno, es decir que también aportan al objetivo personal.

Necesidades del cliente / receptor del servicio.

El trabajo a realizar está impulsado por aquellos que en este caso asisten a los teatros de La Candelaria, aquellos clientes que esperan por un excelente servicio, se ha pensado que el cliente es lo primordial, se pone hasta por encima del clima organizacional de las personas de la compañía, pero en este caso sigue siendo parte fundamental, pero lo nombrado anteriormente sobre la integración también abarca a aquel personal interno, se pretende que ambas partes esta satisfechas.

Calidad de la función.

Estos aspectos los determinan los miembros de la organización priorizan que es lo importante para ellos como equipo de trabajo y como cumplen a cabalidad con aquello establecido. Los miembros del equipo pueden determinar a qué punto la calidad

caracterizará sus propias relaciones laborales, esto refleja la velocidad con que se satisfacen las solicitudes.

Valor para el resto de la sociedad.

Los empleados no se dedican a calcular el valor de su trabajo para la sociedad. En el momento que se realice podrá mejorar la cohesión como equipo, explicar aquellos potenciales personales y lograr un excelente trabajo, sin embargo consigue generar conflicto en la organización, no siempre se está de acuerdo con lo que plantean algunas personas y está bien, porque mediante esta discusión se genera diversidad o también llamada lluvia de ideas, y así complementarse una idea con otra, además los miembros puede comprender hasta donde cumplen o no los propósitos y mediante esos resultados plantean o mejoran estrategias y por supuesto la labor de cada trabajador.

Relaciones Internas del equipo.

No es una temática que se tenga tan arraigada a la organización, lo que la empresa quiere son ganancias, pero porque no dejar de lado esa idea y pensar más en la satisfacción del personal que trabaja en estos lugares y por supuesto mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores, en muchas organizaciones ni siquiera se conocen entre sí, y que importante que entre ellos mismos se sientan apoyados por el compañero que tienen al lado. En el momento que hayan dificultades acudan a sus compañeros, expresen aquello que les inquieta y que no abandonen el grupo y consideren el tipo de clima, entendido como la calidez, el humor, la existencia o no de conflictos, el apoyo mutuo, la capacidad de compartir, el nivel crítico de trabajo de cada uno y apoyo de nuevas ideas.

Desarrollo y bienestar de los miembros del equipo.

Otro elemento de la visión es el apoyo al desarrollo de las capacidades y el bienestar de los miembros del equipo, estas personas son las que hacen que todo sea posible en la empresa, es por eso que el capital humano en la organización es el valor fundamental, Devenport, T (1999), p. 40, plantea que la *capacidad* del capital humano significa pericia en una serie de actividades o formas de trabajo. La capacidad consta de cuatro subcomponentes:

- Habilidad, familiaridad con los medios y los métodos para realizar una determinada tarea. Las habilidades pueden abarcar desde la fuerza y la habilidad físicas a un aprendizaje especializado; la idea común es especificidad.
- Conocimiento, dominio de un cuerpo de hechos requeridos para desempeñar un puesto. El conocimiento es más amplio que la habilidad; representa el contexto intelectual dentro del cual actúa una persona.
- Destreza, Aquello con que cada persona se destaca, por las habilidades que tiene, y lo realiza correctamente.
- Talento, facultad innata para realizar una tarea específica. El talento es sinónimo de aptitud.

Dicho esto, es importante que todo el equipo se apoye para que haya un bienestar general, si se logra esto, puede ocasionar bajo nivel de estrés.

Relaciones con otros equipos y departamentos de la organización.

Es necesario como se nombraba anteriormente que haya integración con los demás departamento, porque se enfoca y conoce un área, pero los otros lados pueden ver desde otra perspectiva cosa que ayudaría a la organización por la diversidad de conocimiento que hay en ella, es indispensable que decidan que orientación, como será la cooperación o competencia. En ocasiones esto genera todo lo contrario, y que los que integran los equipos favorecen al suyo, por reconocimiento, y tienden a favorecer el equipo en el que están, pero se deben fijar en los objetivos que si todos cumplen, van a poder realizar mejor su trabajo y contribuirán al de los demás, y será en beneficio de todos.

Relaciones con otros equipos e individuos de otras organizaciones.

Es un poco complejo entablar relaciones laborales con aquellos que son competencia, un grupo también podría adoptar una orientación muy crítica hacia el trabajo de estas organizaciones y decidir distanciarse de la confección de un programa. Para que un equipo tenga una visión compartida clara, en relación con su trabajo debe ser muy claro, en lo necesario, buscando la calidad, y como pretende llevar las relaciones. Si se logra la visión compartida también se logrará un trabajo eficaz y eficiente y el equipo de trabajo podrá realizar un mejor trabajo logrando valorar su trabajo y el de los demás todo encaminado a aquella satisfacción personal y laboral porque se cumplen las metas y objetivos de la organización.

Los hombres están acostumbrados o han crecido con la idea de generar equipos de trabajo ya que es parte fundamental para tener un buen desempeño individual y grupal, se ha tenido tan arraigado que ahora es fundamental, hasta cuándo se va a algún trabajo, lo primero que preguntan es ¿y le gusta trabajar en equipo?, a muchas personas les cuesta un poco por la experiencia que han tenido, pero es algo que desde pequeños se aprende, cuando los padres le dicen: “tienes que compartir con tu hermanito y/o amigo” etc., entonces es algo que se va aprendiendo en el pasar de la vida y a diario se encuentra con esto, ya sea en el jardín, colegio, universidad, siempre se tiene que formar equipos de trabajo.

Este trabajo en equipo en ocasiones logra resultados maravillosos, porque alcanzan más de lo que se había planeado ya que son todas las ideas recopiladas, y como dicen “piensa más una cabeza que dos o tres o cinco”, a partir de esto surgen más ideas y se hace un trabajo arduo porque lo que genera se va complementando una con otra, e incentiva a otros a ir generando más ideas. Se ha comprobado que este tipo de trabajo en equipo da como resultado mayor eficiencia y efectividad, generando satisfacción del personal y del entorno en el que se encuentra.

Para la construcción de un buen equipo de trabajo, es necesario incrementar la eficacia, motivar al personal, generar gusto en la persona por aquello que realiza en su trabajo y así la misma pueda realizarlo con agrado donde logre un fuerte compromiso que sea responsable con su labor y también ejemplo para los demás y logre ser un líder eficaz.

West, M., (1994, p.35) cuenta que en muchas compañías japonesas, los individuos trabajan en equipos de autogestión relativamente autónomos, rediseñando ellos mismos

el trabajo para que las tareas resulten más significativas con el objeto de mejorar la calidad del rendimiento. Es decir que para que se obtengan resultados favorables, se delegaran tareas interesantes, que motiven y ellos sean autónomos de su labor y generen más ideas, y de esta manera se pueda acerca a la meta.

Es necesario coordinar tareas donde haya buena comunicación no solo de un departamento o área sino con otros departamentos, más a nivel horizontal es decir con departamentos y grupos en el mismo nivel organizativo, estas labores serán más organizadas con el fin de lograr un mejor desempeño de cada persona de manera grupal, deben establecerse actividades de exploración sobre las necesidades, exigencias del mercado y nuevos enfoques que la organización quiera tomar.

### **Dominio personal**

Al momento de investigar sobre cómo desarrollar el tema en concreto, las personas que trabajan en el sector teatral deben tener ciertas características, aquellas que sean capaz de salir de la comodidad y generen aprendizaje más allá de los recursos que dan y generen un nivel alto del dominio personal; en las organizaciones se necesitan personas que incentiven a los demás para que con agrado realicen su trabajo a pesar de las tensiones como lo enseña Senge, P., (1995, p. 179 – 221) pero este autor lo define como la expresión para la disciplina del crecimiento y el aprendizaje personal, a continuación se presentan las características que identifican a una persona con dominio personal:

1. Expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida.
2. Tiene sentido especial que subyace sus visiones y metas.
3. Ven la realidad actual como un aliado
4. Se sienten parte del proceso creativo amplio e influyen sin controlarlo.
5. Viven en continuo aprendizaje.
6. Son muy conscientes de su ignorancia, incompetencia.
7. Tienen confianza en sí mismos.
8. Realizan tareas complejas con gracia y facilidad.
9. No se proponen integrar la razón con la intuición, lo consiguen naturalmente.

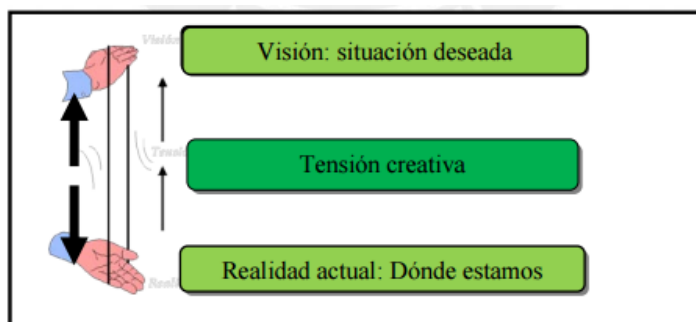
Estas características están orientadas a contribuir de manera adecuada, es decir a lo que cada quien sabe basado en la experiencia, es por esto que una de las cosas que más puede ser complicado es cuando se es consciente de la ignorancia y la incompetencia y por esto son personas que no inventan cosas para quedar bien, sino que mediante aquellas cosas positivas o negativas ven una gran oportunidad, y la realidad la ven como una alianza, y de cada experiencia generan un aprendizaje que es de gran utilidad para el futuro.

El dominio personal comienza por abordarlo como una disciplina, toca partes muy sensibles de la persona exactamente en la visión particular que cada quien tiene y estas son sensibles, debido a la gran división de lo que se quiere, con lo que se puede, para esto hay que proponer en práctica los principios que se apliquen y sean útiles. Este tema genera tensión por un lado es buena porque permite visualizar y llevar a la realidad lo que se quiere y es más realista, pero también es creativa oportunamente a la generación y capacidad para la perseverancia y la paciencia, donde transforma el modo de enfocarnos al fracaso, este es simplemente un traspié, es una oportunidad para aprender sobre las estrategias o según como se haya planteado lo establecido en la organización.

Para desarrollar el tema de dominio personal es necesario trabajar sin pausa para incentivar al clima organizacional y que este logre más allá de lo propuesto, no solamente para tener la idea y características de tener dominio personal, es importante llevarlo a cabo en el diario vivir, necesita explotarse, estar en práctica constantemente para que la persona tenga confianza y características que le permiten conocerse a sí mismo y sea provechoso en la compañía y pueda ser quien impulse más líderes en la misma, quiere decir que construir una organización donde las personas creen visiones, innoven sea una regla fundamental, y los empleados creen desafíos que los lleven más allá de su estado de confort, lo nombrado anteriormente es logrado si se escucha la opinión de los demás, es un proceso continuo que requiere tiempo y sacrificio.

Dominio personal es complejo de llevar a cabo, puesto que muchas organizaciones no están dispuestas a que los miembros de la empresa crezcan, el resultado no es tan favorable para ellos en cuanto a la economía, ya que puede generar un alto gasto en recursos, muchas personas llegan a una organización entusiasmados, con ganas de hacer cosas, y al ver que por esto que realizan no están motivados, pierden el entusiasmo y se vuelven monótonos con las actividades que realizan, todo se vuelve repetitivo, y se va perdiendo el espíritu creador, que sueña más allá de sus capacidades, y que eso permite un mejor desempeño de lo que realiza, es por esto que de alguna manera hay que estar incentivando a los trabajadores.

**Figura. 3. Tensión creativa**



**Fuente:** Senge, P. (1995, p. 193)

En la imagen anterior se evidencia que tener una idea sobre algo, y es algo que le sucede a la mayoría de personas, hay que soñar alto pero se genera una visión en lo que quieren y otra con lo que pueden, no está tan lejos de la realidad, entonces se da esta tensión porque en cualquiera de las dos partes se situará, Ibíd. 1995, p. 193, lo dice La tensión creativa constituye el principio central del dominio personal e integra todos los elementos de la disciplina.

### **Visión compartida**

En primera instancia se debe analizar la planeación estratégica, tiene mucho que ver con la visión de la compañía, esta planeación es un modo de orientarse en el futuro y evidencian las oportunidades del mañana; Senge, P., (1995, p. 260 – 292), indica que la visión compartida se basa en aquella cultura organizacional establecida, lo que pretende a partir de las visiones personales es que la organización realice una visión en conjunto,

para realizar aún mejor las labores, porque no solo se están cumpliendo los objetivos laborales, sino aquellos que hacen parte del proceso de las metas personales.

1. Redactar la formulación, en la construcción de una visión compartida, pero por si sola rara vez logra que una visión cobre vida dentro de una organización.
2. Brindar un rumbo y un sentido general.
3. Abandonar la noción tradicional de que la visión siempre se anuncia “desde arriba”.
4. Se debe abordar como un elemento central del trabajo cotidiano de los líderes.

**Nota:** Una visión no es la solución de un problema.

Existen visiones negativas, son limitadas por 3 razones:

1. Energía que podría construir algo nuevo, encausa impedir algo que no deseamos.
2. Connotan un sutil mensaje de impotencia.
3. Son de corto plazo

Las visiones positivas, son el poder de aspiración, las impulsa a perdurar como fuente continua de aprendizaje y crecimiento.

De la información anterior, se puede llevar a cabo un gran trabajo empresarial, donde se encontrará la solución y acercamiento de las personas líderes, con gran dominio personal, para que entre estos se logre una visión compartida y de esta manera se establezca una organización inteligente.

La visión personal y laboral generan tensión creativa, porque como se veía en la figura 3, conlleva a soñar con un ideal (a lo que se pretende llegar), por otro lado está la realidad donde hay que ser conscientes con lo que se tiene para lograr aquello que se quiere, y de esta manera generar alternativas que puedan tener mejoras en pro de la organización, en estos casos llega a ser diferente, porque es necesario saber y conocer aquello que quieren las personas, conocer cuáles son sus objetivos, y de esta manera lograr la integración de la visión de la empresa con la personal. Las visiones encauzar situaciones que son favorables o desfavorables, por ejemplo pueden contribuir, pero limitan, porque también se basan en la cultura y valores de cada persona, por otro lado las visiones personales son en muchos casos a corto plazo y en la compañías se plantea una visión mayor a 5 años.

La visión compartida es vital para la organización inteligente ya que constantemente se está en un aprendizaje, a pesar de que se valora el trabajo individual y como líder, es fundamental aquellos aportes que cada individuo hace, porque permite que el otro enriquezca su conocimiento, que también lo hacen desde la experiencia del otro, y vuelve a ser algo compartido, aquello que quiere la persona o empresa puede ser una inspiración porque es mediante esta que se eleva el entusiasmo de los demás e impulsa y permite seguir soñando y pensando en grande y es aquí donde se logran grandes cosas personales o empresariales. Senge, P., (p. 278), explica que este tipo de visiones inducen a conductas que se parecen mucho al alistamiento y el compromiso:



**Figura. 4.** Actitudes de una visión.

<b>ACTITUDES POSIBLES ANTE UNA VISIÓN</b>
<p><b>Compromiso:</b> Queremos la visión. Lograremos concretarla. Crearemos las “leyes” (estructuras) que sean necesarias.</p> <p><b>Alistamiento:</b> Queremos la visión. Haremos lo que sea posible dentro del “espíritu de la ley”.</p>
<p><b>Acatamiento Genuino:</b> Vemos los beneficios de la visión. Hacemos todo lo que se espera y más. Seguimos la “letra de ley”. “Buen soldado.”</p> <p><b>Acatamiento formal:</b> Vemos los beneficios de la visión. Hacemos lo que se espera y nada más. “Bastante buen soldado.”</p> <p><b>Acatamiento a regañadientes:</b> No vemos los beneficios de la visión, pero tampoco queremos perder el empleo. Hacemos casi todo lo que se espera de nosotros porque no queda más remedio, pero damos a entender que no formamos parte del asunto.</p> <p><b>Desobediencia:</b> No vemos los beneficios de la visión y no hacemos lo que se espera. “No lo haré; no podéis obligarme.”</p> <p><b>Apatía:</b> No estamos a favor ni en contra de la visión. No manifestamos interés ni energía. “¿Ya es hora de irse?”</p>

**Fuente:** Senge, P., (1995, p.278)

Esta perspectiva compartida, cambia la relación del personal con la empresa, como se explicaba, lo que se pretende es que los trabajadores se apropien de la labor que realizan Senge, P., (1995, p. 263 – 264) señala que ya no es la compañía de “ellos” sino la “nuestra”, esto crea una identidad en común. Hay algo muy sensato y es que se está acostumbrado a aquellas visiones que son generadas desde arriba, aquellas que imponen y exigen a trabajar de cierta manera, pero no aporta mucho a lo que se pretende realizar en la vida de cada persona, esta visión no concierne solo a los administrativos que gerencian, sino de todos a los que pertenecen a la organización, porque si se continua con la idea tradicional, se torna un ambiente un poco tenso, todo sería más complicado y no se trabajaría a gusto.

Para realizar este trabajo se requiere de tiempo y disposición , no es tan sencillo acoplarse al mismo, debido a que en ocasiones es complejo que la opinión de todos los colaboradores sea tenida en cuenta y por supuesto que impulse a las personas para que se visionen a largo plazo, no significa que deba ser algo impuesto sino que sea de manera libre, es algo que aporta significativamente y es un aprendizaje personal que contribuye a la formación de cada uno, prácticamente los empleados se vuelven socios de la compañía; para que continúen motivados es necesario contarles que es lo que sucede en la organización y cuáles han sido los resultados que se han forjado gracias al trabajo en equipo.

Es importante continuar trabajando en equipo, es mediante esto que se logrará hacer un buen enfoque aportando bastante a la organización y hay un gran aporte, donde se

aprende a tomar decisiones en conjunto va generando una riqueza laboral y se establecen pautas de la labor que realizará cada quien ya sean metódicas, en programación, las relaciones que se establecen, ubicación e innovación que es algo que hay que realizar constantemente para poder desarrollar.

## **Contexto de los teatros**

### Análisis interno

Para llevar a cabo estos procesos, Albizu, Landeta (2011, p. 349) plantean una importancia en el proceso, dado a que hay que conocer a profundidad el manejo que hay en la empresa, como es el manejo del personal tocando puntos sensibles del departamento de gestión humano y la cultura organizacional realizando mediciones, y describiendo aquellos aspectos importantes del análisis interno. Este análisis debe ser selectivo, determinando el potencial de la sociedad, pero no solo el potencial, sino las problemáticas que puede presentarse, es decir que habrá claridad de las debilidades y fortalezas que tenga la organización.

Los factores que se utilizan permiten conocer la parte fundamental y aquello que conlleva a realizar esta investigación. Debido a la investigación que se lleva a cabo es indispensable conocer cuáles son las problemáticas que el sector teatral de la localidad de La Candelaria presenta, Ibíd (2011, p. 358 – 375) nos plantean analizar las falencias en el ambiente interno del sector teatral de la siguiente manera:

### Estructura administrativa

Hay que realizar un conocimiento de aquellas personas que conforman la empresa, analizar aquellos grupos que hacen que los objetivos en la organización se lleven a cabo o no, porque como lo dice Loya S. (2006, p. 15 – 18) la parte fundamental es el ser humano que ha sido dotado por la naturaleza con capacidades intelectuales, emocionales y espirituales, donde el ser humano desarrolla su coeficiente emocional a partir de las experiencias vividas. Es por esto que a diferencia del resto de las especies, el hombre tiene tres cualidades: pensar, sentir y actuar. De las entrevistas realizadas se evidencia como se había nombrado anteriormente que hay problemáticas y todos enfatizan en lo mismo, haciendo un recuento

Se analizó cuatros contextos entre los cuales están el teatro TECAL, teatro la candelaria, Centro García Márquez "el original" y la Corporación Colombiana de Teatro, donde son teatros totalmente diferentes, ya que están organizados por comités, por departamentos y de manera libre, no obstante presentan similitudes en las dificultades de los teatros porque manejan un ambiente de total libertad con parámetros establecidos que hacen que todo sea posible y lleven a cabo la labor que realizan y así lo cuentan las personas que fueron entrevistadas:

Para Sebastián Uribe (administrador y actor) del Centro García Márquez nos cuenta que "en este centro la integran tres personas, director, administrador, gestora de proyectos, el centro no tiene estructura organizacional, es decir no está dividido por departamentos o áreas funcionales".

Por otro lado Karin Dayana Prieto Valencia, quien es la Coordinadora de proyectos del Teatro Estudio Calarcá – TECAL, nos cuenta que "El teatro tiene subdivisiones que se

realizan tanto artísticas como proyecto y demás servicios que el teatro ofrece, a este lo integran el jefe de piso, técnicos, gestora cultural, servicios generales, estas personas están directamente incluidas en el teatro, que están realizando labores tanto artísticas, de proyecto, talleres y todos los demás servicios que el teatro presta”.

El señor Rafael Eduardo Giraldo Galvis, quien es el actor, director y se encuentra vinculado al Comité de programación del Teatro la Candelaria, dice “Estamos divididos por comisiones, en primera instancia esta la comité coordinador, comité de administración encargada de la finanzas y hacer la parte de gestión de recursos, otro comité de promoción y proyección encargada de hacer contactos para que la obra se publicite, donde busca la forma que la candelaria aparezca en los medios, comité de programación, se encarga de programar tanto al grupo como la sala, ya que esta debe dejar algún beneficio, y el sostenimiento de la candelaria es muy costoso.

Por último Carolina Ramírez Muñoz coordinadora de la Corporación Colombiana de Teatro dice que “La Estructura de la corporación está dividida por la parte administrativa con varias oficinas, como lo es la de prensa y audiovisuales (redes sociales, medios alternativos, publicidad de la corporación, y presentación de salas, y proyectos que se presentan) hay el jefe de prensa y el asistente, los realizadores audiovisuales, fotografía. Administrativa y financiera y la de producción donde se encargan de la gestión de proyectos sociales y culturales, trabajamos una socióloga, gestora cultura, productora con énfasis en pedagogía escénica”.

Por otro lado está la oficina de diseño que apoya a la oficina de prensa y comunicaciones y se encarga de publicidad y promociones, Logística, secretaria que es el apoyo a la oficina de comunicaciones, hay otra persona encargada de la sala, es el jefe de sala, se encarga de todo el montaje y lo relacionado con sala y equipos, y la persona de servicios generales, y la Directora Patricia Ariza.

Con lo dicho anteriormente se conoce que hay algunos teatros mejor estructurados, que por supuesto permiten que el nivel de éxito sea mayor, ya que están bien organizados, donde las personas van aportando de lo que cada quien sabe, así como lo que pretende el dominio personal en este caso cada persona es consciente de lo que sabe o no y sin embargo en ocasiones realizan papeles que no les corresponden, muchos de los que trabajan en estos teatros lo hacen por pasión, no porque sea un buen negocio o que sea algo rentable sino a causa de que es algo que les gusta, les apasiona hacerlo y lo hacen con todo el agrado, no están por el dinero y si fuera por eso el teatro no existiría, Colombia no es un país que tiene esa cultura por conocer a los artistas.

Cada una de las personas entrevistadas saben la realidad en la que el país o la misma Bogotá se encuentra, Sebastián Uribe decía que “En Colombia no tenemos esa noción de culturas, de ir a museos, teatros, pero hay que ir, ya que hacen exposiciones gratis y el artista espera que conozcan sus obras de arte y tristemente nadie va, hay que cambiar el chip, debemos apoyar a los artistas, todo esto porque no hay conocimiento de esto por tanto no se asiste, razón por la cual no hay críticas ya sean positivas o negativas. Hay personas que no se ha dado la oportunidad de asistir a teatro ni una sola vez”.

La visión compartida parte del trabajo en equipo que realizan los integrantes, según la información recopilada todos trabajan por un mismo propósito que es dar a conocer las realidades de Colombia, donde las personas se interesen por el arte de aquellos artistas nacionales, y por la cultura de nuestros artistas que son independientes, mostrándonos la

realidad, cada uno de estos artistas lo hace por el amor a este arte, como lo nombraba anteriormente así no sea rentable, porque no lo es, pero esta la satisfacción de que hacen teatro para y por la gente con respeto y cariño, quieren un mundo diferente, un mundo cambiante y eso es lo que presente la visión corporativa de cada teatro.

En los teatros se ve muy claro el gran trabajo en equipo porque se apoyan entre ellos mismos, así no sea el trabajo que les corresponda pero si alguien llega a faltar otra persona puede ocupar su lugar y realiza lo que le corresponde, eso sí enfocándose en la coherencia con los objetivos en los teatros la mayoría coincidía en presentar el teatro de una manera diferente

“Sebastián Uribe, Administrador / Actor. Muchos nos hemos quedado aquí es por el teatro, que es lo único que nos salvará, este teatro es de libertad, hay unas reglas, pero no hay burocracia, el artista no vive en función del dinero, sino del arte, al no preocuparse por el dinero, siempre está”.

“Karin Dayana Prieto Valencia, Coordinadora de proyectos. Hoy en día es difícil generar en el público una conciencia donde venga a las salas de teatro, tiene su defecto en la ciudad que los habitantes vivamos por eso es importante que vean en el arte una posibilidad de abrir pensamientos, si, es complicado ya que quieren que sea muy paternalista es decir gratis, el estar en un escenario es un estilo de vida y un trabajo que no es muy lucrativo, es un poco complejo, pero se hace con todo el amor y agrado, porque es nuestra pasión”.

“Rafael Eduardo Giraldo Galvis, Actor/ Director / Comité de programación. Lo más importante son las creaciones, lo fundamental de un artista es la creación, tratamos de mostrar en cada realización algo novedoso, y eso es lo que el público necesita, nuestro trabajo se caracteriza por un compromiso social, es un teatro comprometido. Nuestro objetivo es montar obras de teatro”.

“Carolina Ramírez Muñoz, Coordinadora. Soy una persona convencida de la cultura, de las artes, como medio de transformación, siempre he estado involucrada, creo que las sociedades pueden identificarse y reivindicarse en su mismo hacer, hay muchas variables que no tienen que ver con el dinero, donde si podemos hacerlo, si podemos impactar a la comunidad y trato de proyectar con el equipo, y creo que desde ahí se paran todos, más allá del pago, más allá que es un trabajo, es un placer hacerlo, todos le invertimos más, porque creemos en esto. Hay que reconstruir las sociedades a partir de las artes”.

Las personas entrevistadas en los teatros de la Candelaria, Bogotá (Centro García Márquez, Teatro Estudio Calarcá, Teatro la Candelaria, Corporación Colombiana de Teatro) plantean que en los respectivos teatros no se conoce el tema de dominio personal, pero de una u otra manera tienen ciertas características que permiten tener conocimiento de sí mismos y así generan un crecimiento particular pero también en la organización. La característica en la que coinciden todos donde ven la realidad como su aliado, saben que la industria cultural no es un sector que tenga alta participación, tiene problemas ya que no es rentable y están dispuestos a sacrificar su sueldo en algunas opiniones con tal de que el teatro mantenga su vigencia, y de esto aprende constantemente, siempre están preparados a ir capacitándose más para que la industria continúe en crecimiento.

Según como se ha evaluado el dominio personal (escala de Likert), cada teatro tiene personas que tienen ciertas características por ejemplo las personas que tienen aptitud para crear resultados positivos y van en busca de estos constantemente, para la Corporación Colombiana de Teatro su personal lo hace a menudo, así como lo es para el centro García Márquez “el original”, mientras que para el teatro la candelaria es casi siempre, y en cambio para el Teatro Calarcá es apenas algunas veces, quiere decir que mientras que algunos se enfocan en obtener resultados y algunas veces se enfocan en la aptitud que tienen los que incorporan estos centros, mientras que para otro sí es importante. Según el cuestionario realizado para ellos tomo importancia ciertos aspectos en el que coincidieron que trabajar allí no solo por lo económico, sino porque es aquello que les gusta, algo que lo hacen con agrado para ellos lo económico o material pasa a un segundo plano y otro aspecto fundamental es que para ellos es importante el otro, porque es con quien logra esa conexión y ofrecen al público su mejor espectáculo entre otras.

Por otro lado la visión compartida es un proceso fundamental para cualquier organización, en los teatros es evidente debido a que trabajan independientemente, sin estar pensando en un salario o los beneficios personales, lo que se pretende es realizar un trabajo colectivo y así se vive sin importar la labor que realiza o el cargo que tengan, los teatros pretenden seguir incentivando al público, generando más campañas, promocionando lo que realizan. Cada persona que hace parte de estos teatros se siente arraigado con la compañía, porque lo que cada uno realiza hace parte de su vida cotidiana, esta visión personal es seguir generando conciencia donde aprecien el teatro y por supuesto la labor de cada actor, administrador, coordinador y demás personas que integran esta industria.

Como recomendación para estas industrias es continuar con el aprendizaje del capital humano, son teatros que lo integran trabajadores, pero que se sale del esquema que normalmente se ve en una organización porque son una familia que se apoya entre sí, donde el crecimiento no es solo de un integrante sino de todo el personal, es por esto que es necesario continuar con este ideal, es importante que los individuos expandan y se propongan metas a largo plazo que den un rumbo, sentido general y de esta manera al lograr una visión compartida la empresa continúe en crecimiento, aportando más valores corporativos y por supuesto generando un buen clima organizacional, por otro lado deben sentirse parte de todos los procesos creativos y mediante esa experiencia contribuyan con el crecimiento de los que están y los que llegan a laborar en la misma.

Dicho anteriormente no es una labor que pueda ser sencilla, pero que con gran esfuerzo y fijándose metas que generen tensión creativa puedan llevar a cabo un excelente trabajo en equipo creando desafíos pero que con la ayuda, y experiencia de los miembros de los mismos salgan adelante y logren ser una “organización inteligente que comparte su visión compartida y cada persona tiene un buen dominio personal.

## **Conclusión**

Al finalizar este trabajo de investigación, que se ha desarrollado a partir de la pregunta de ¿Cómo desarrollar el dominio personal y la visión compartida en los teatros de La Candelaria, Bogotá D.C.?, se propone seguir integrando a los trabajadores, más allá de las ganancias que estos generen, pero lo más importante es que los integrantes se sientan motivados, así como lo vimos en los teatros, ya que la mayoría de personas tienen un gran cariño y amor por lo que hacen, sin estar pensando en lo material, y es una lucha grupal porque que en ocasiones no resulta como se espera, para ellos lo fundamental es que así asistan dos ó tres espectadores y valoren aquello que ellos

realizan, pero que la satisfacción personal de realizar algo por la gente y para la gente es algo muy grande y maravilloso.

En los teatros se ha realizado un gran trabajo no solo en la labor que hacen, sino que también con el personal, aquel capital humano que es lo primordial, y absolutamente todos los que integran a los teatros son conscientes de ello, y ponen por encima a las personas antes que la labor que realizan, a pesar de que son apasionados por lo que realizan en todos los teatros especialmente el caso de la Corporación Colombiana de Teatro, no solo se encarga de conseguir personal para tener obras, sino que realiza diversas actividades con mujeres, niños en condición de desplazamiento, enfocados a los temas actuales del país, construcción de cultura ciudadana, construcción de paz, se realiza este trabajo con vulnerables el tema del dolor, no revictimización por medio de las artes.

Es necesario seguir trabajando en equipo, en estas corporaciones se evidenció el gran compañerismo que hay entre todos, que no solo son personas que llegan a un trabajo y cumplen con su labor, sino que por el contrario hacen parte de una familia, donde llevan más de cinco años y se quedan haciendo lo que les apasiona, debido a esto los integrantes logran un gran dominio propio sabiendo la situación por la que la industria atraviesa y de así la hacen su aliado, que no es algo sencillo, pero que así van fortaleciendo aquello que los caracteriza como personas y también fortalecen aquellos valores corporativos generando un buen clima organizacional y por supuesto líderes que influyan y generen soluciones asertivas beneficiando a todo el personal, así como lo plantea Stewart, G., (2003, p. 121), lo esencial es 1. Comunicar interés por o empatía hacia la situación de otra persona., 2. Describir el área del problema específico sin evaluar o juzgar., 3. Describir los efectos del área del problema en el equipo, la tarea o la misión., 4. Pedir un cambio específico en el comportamiento., 5. Estar dispuesto a comprometerse.

De esta manera los teatros van en constante crecimiento, ya que hay confianza entre ellos, no hay inconveniente al decirse las cosas, ellos mismos priorizan que es lo mejor para todos, pese a no tener un gran éxito en la sociedad ellos comparten una visión y según lo dicho logran ser organizaciones inteligentes, no con la riqueza monetaria que se espera, pero si con una riqueza de capital humano y de esta visión genera compromiso, alistamiento así como lo plantea Senge P., (1995,p. 278), que puede generar diferencias y que cada persona lo interpreta a su manera (acatamiento genuino, formal, a regañadientes, desobediencia, apatía) pero que llegan al mismo punto todos quieren seguir trabajando, así como lo decía Rafael Giraldo, muchos actores quieren morir en las tablas, y no solamente los actores sino cada uno de los artistas que hacen parte de estos equipos de trabajo.

La cultura organizacional de los teatros influyen en todo, donde cada uno ha permitido generar ciertos valores, que se identifica con alguno que integra la organización , ya sea la solidaridad, el compromiso, la responsabilidad y demás valores, es importante debido a que el trabajador aporta de lo que conoce y sabe, los aspectos culturales se llevan como parte de la personalidad dice Loya S. (2006, p. 117), además que este aporte si hace parte de cada uno de los teatros porque en los teatros ellos ven una comunicación horizontal, a pesar que hay niveles de jerarquía se hablan de iguales, no hay diferencias entre ellos, y se evidencia al interior y exterior de la empresa. En muchas organizaciones se espera que los empleados sigan las costumbres que tienen estos, pero aquí es diferente, cada persona que llega va aportando al teatro, generando un mejor equipo de

trabajo que se adaptan, generan confianza, son aceptados y generan diversas situaciones pero que finalmente forjan un equipo sostenible e impulsan a más personas para que cada vez lideren, y haya una rotación entre los mismos.

## Referencias

- Albizu, E., Landeta j., (2011). *Dirección estratégica de Recursos humanos*, teoría y práctica, Madrid: Ediciones Pirámide.
- Apgar, M., (1999). *Dirigir personas en la empresa*. *Harvard Business Review*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Buchelli, E; Ruiz, P. (2012). *Las pymes del sector servicios en Bogotá. Aproximaciones para una caracterización*. *Revista Gestión y Sociedad*: Universidad de la Salle. Colombia: Ediciones Unisalle. Volumen (5), núm. 1. P 73 - 80
- Cano, G (2010). Políticas para la creatividad, UNESCO. *Guía para el desarrollo de las industrias culturales y creativas.*: Panorama de las industrias culturales y creativas. P. 16 - 21.
- Cámara de Comercio de Bogotá, (13 de marzo de 2015). *Sectores estratégicos. Industrias Culturales y Creativas* Recuperado de: <http://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Sectores-estrategicos/Industrias-Culturales-y-Creativas-ICC>
- Cuervo, M (2007). El teatro colombiano ¿en crisis? *Revista Semana*.
- Gómez, G. (1994), *Planeación Estratégica, Planeación y organización de empresas*. Naucalpan De Juárez, México. Mcgraw Hill, Interamericana De México.
- Organización de Estados Americanos para la Educación la ciencia y la Cultura. (20 marzo de 2015). *Cultura y Desarrollo*. Recuperado de: [http://www.oei.es/cultura/cultura\\_desarrollo.htm](http://www.oei.es/cultura/cultura_desarrollo.htm)
- Organización de los Estados Iberoamericanos, para la educación ciencia y la cultura. (2008) *Informe sistema nacional de cultura Colombia*. Recuperado de: [http://www.sinic.gov.co/oei/paginas/informe/informe\\_55.asp](http://www.sinic.gov.co/oei/paginas/informe/informe_55.asp)
- Pomajambo, M. (2013). Estudio descriptivo de los componentes de la organización inteligente en una institución educativa pública de Villa el Salvador. (Tesis de Magíster), Pontificia Universidad Católica del Perú. San Miguel, Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5016/POMAJAMBO\\_ZAMBRANO MARIO ESTUDIO EDUCATIVA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5016/POMAJAMBO_ZAMBRANO MARIO ESTUDIO EDUCATIVA.pdf?sequence=1)
- Reyes, C., (2006) *El teatro en Colombia en el siglo XX*. *Revista Credencial Historia*. Bogotá – Colombia, Edición 198.
- Secretaria de cultura, recreación y deporte (25 de marzo de 2015), *El público en la escena teatral Bogotá*. Recuperado de: <http://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/observatorio/documentos/analisis/publico%20en%20la%20escena.pdf>



Senge, P., (1995), *La quinta disciplina, El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*, España: Ediciones Granica S.A.

UNIPYMES, *Bogotá ciudad creativa, una apuesta de la Cámara de Comercio* (2013). Recuperado de: <http://www.unipymes.com/bogota-ciudad-creativa-una-apuesta-de-la-camara-de-comercio/>

Wei, C., (1999), *La organización inteligente, El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*, México: Ediciones Mexicana número de registro 723.

West, M., (1994), *Trabajo eficaz en equipo*, Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Zamora, E. (2008). *Importancia en la motivación en las empresas*. Trabajo de grado de pregrado no publicado, Universidad Veracruzana. México. Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>