

AIESEC en Colombia

Sistematización de la experiencia del colectivo internacional de estudiantes universitarios más grande del mundo

.

Ana María Peñuela Gutiérrez

**Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora social
Organizacional y periodismo**

Director de trabajo de grado

Roberto Sepúlveda

Facultad de Comunicación y lenguaje

Comunicación Social

Bogotá

2015

ARTÍCULO 23

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por los alumnos en sus trabajos de grado, solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católicos y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Agradecimientos

Este trabajo está aquí escrito gracias a la colaboración de muchas personas, en primer lugar están las personas que me formaron académicamente, en general hay que agradecer a toda la facultad quienes fueron los que me dieron las herramientas para que este trabajo sucediera. Gracias a mi asesor Roberto Sepúlveda que fue la guía para que este trabajo tuviera resultado, agradezco a Laura González y Juan Carlos Quintero quienes fueron mis profesores de proyecto con los cuales sin su ayuda no sería consciente de la importancia que tiene ir más allá de la organización y aprender a ver como se une esto con mi carrera.

En lo personal agradezco familia quienes estuvieron todo el proceso del desarrollo de esta investigación y quienes con todo el amor del mundo me apoyaron día a día para que este trabajo se diera de la mejor manera. En especial le quiero agradecer a mi mamá quien fue mi bastón cada noche que pase en vela y cada día de estrés que sentía cuando algo no me salía bien.

Agradezco mis amigos, en especial a Daniela Gómez, Andrea Arévalo y Manuela Martínez que todo el tiempo se mostraron dispuestas ayudarme en todo lo que este proceso requería.

Finalmente agradezco a la colaboradora red de AIESEC en Colombia quienes fueron el foco de investigación y no hicieron más que colaborarme en cada uno de los procesos que mi proyecto de grado requería.

Indice

•	Introducción	11
•	Capítulo 1 CONCEPTOS DETRÁS DE LA EXPERIENCIA. Viendo desde la teoría el desarrollo y los términos bases de la sistematización	13
•	Capítulo 2 LAS BASES DE LA EXPERIENCIA. El origen, el contexto y la caracterización de AIESEC.....	32
•	Capítulo 3 Primera Etapa. La fundación y el crecimiento de AIESEC en Colombia (1958 – 2000)	42
•	Capítulo 4 El nuevo siglo. Romper barreras, plantear metas impensables y crecer (2000 – 2015 y futuro)	51
•	Resultados y descubrimientos	64
•	Conclusiones	67
•	Bibliografía	69
•	Anexos	73

Introducción

El desarrollo de jóvenes líderes, agentes de cambio positivo para la sociedad, es lo que una organización como AIESEC busca desde 1948; un crecimiento constante es lo que ha caracterizado a esta organización, que durante todo su tiempo de crecimiento ha decidido cumplir con su objetivo a través de roles de liderazgo y experiencias internacionales que les permitan a los estudiantes de entre 18 y 30 años la posibilidad de mejorar sus hojas de vida, sus habilidades y sus competencias para desarrollarse como un joven más competitivo en el mundo actual.

AIESEC presenta una alta rotación de membresía, que para una empresa normal sería una dificultad a la hora de comunicarse dentro de la organización. Es por esto que este trabajo busca explorarla y entender sus características y comportamientos. Se destaca que la organización está conformada por estudiantes universitarios voluntarios de diferentes orígenes, tanto culturales como de contextos académicos.

Con este trabajo de sistematización se busca presentar desde un contexto histórico y una línea de tiempo la evolución de la organización, las características, los avances y los casos de éxito que ha presentado para establecerse actualmente como la ONG de Jóvenes estudiantes más grande del mundo.

Empezando por un acercamiento a la teoría, el trabajo muestra desde categorías como cultura, desarrollo de liderazgo, comunicación y memoria, la posibilidad de entender la organización referenciando autores que nos muestran un concepto general de estos términos y de esta manera aplicarlos en la sistematización de la organización.

Luego se realiza la revisión documental, la cual permite un acercamiento desde hechos de contexto histórico y documentos de la misma organización para ser más precisos con la información que se utiliza para la sistematización. Luego están las historias de vida de varios de los integrantes de la organización que permiten identificar comportamientos y dar testimonio vivido de lo que sucede en AIESEC; también, con el focus group nos acercamos a identificar la realidad actual de los miembros de la organización en diferentes niveles y cómo se maneja la información actualmente, y finalmente la observación participante, que en este caso es de gran importancia, debido a que como autora también hago parte de la organización, así que gran parte de mi visión y experiencia se encuentran en este trabajo.

Después del desarrollo de los diferentes marcos se realizó la caracterización de la organización, para entender de dónde surgió esta iniciativa y generar la línea de tiempo, dividida en dos momentos que muestran cómo la organización se fundó, se estableció y creció para convertirse en lo que es ahora.

Finalmente, se concluye con una visión a futuro de la organización y cómo estas bases muestran las perspectivas de la organización, todo contado desde los mismos relatos de sus miembros para luego finalizar con una reflexión acerca del proceso de sistematización.

Este trabajo presenta la historia y la recopilación de la experiencia de muchas personas que han pasado por este camino y que ahora se desempeñan en grandes cargos, debido al conocimiento adquirido dentro de su tiempo en AIESEC, pero sobre todo busca resaltar el papel de la comunicación a la hora de formar una organización como esta.

1. CONCEPTOS DETRÁS DE LA EXPERIENCIA

Viendo desde la teoría el desarrollo y los términos bases de la sistematización

En este primer capítulo se desarrolla la perspectiva teórica, en la que se destaca la importancia de la sistematización como una propuesta investigativa para reconocer el significado de las experiencias de grupos y comunidades en el aporte que estas hacen a la sociedad, desde diversos sectores. Lo cual se constituye en una manera apropiada para construir conocimiento a partir de la evidencia del trabajo directo con un determinado grupo de personas en un periodo de tiempo específico.

Así mismo, se destaca la importancia de la comunicación, como dinamizadora de procesos y articuladora de acciones y sentidos que promueve la organización de voluntariado AIESEC, para cumplir su misión en el país y en mundo. Para este caso de estudio solo se analizará el capítulo Colombia.

Se definirán conceptos como cultura, identidad, voluntariado, comunicación, memoria que serán usados como guía dentro del trabajo que se va a realizar con el fin de hacer el análisis de la experiencia desde estas categorías.

Por otro lado, veremos conceptos en la parte metodológica como historia de vida, revisión documental y grupos focales para mostrar cómo será el desarrollo de la sistematización de experiencias a través de estas herramientas y recoger los insumos necesarios para construir un documento que aporte a la organización.

1.1 Marco Conceptual

A continuación se presentarán conceptos que serán claves a la hora del desarrollo del trabajo y que son presentados con el fin de contextualizar y profundizar desde los planteamientos de algunos autores sobre las diferentes instancias del proyecto y sus componentes:

1.1.1 Cultura

Edward T. Hall propone que la cultura es como un iceberg, ya que la cultura interna engloba a la conducta, creencias y valores de nuestra propia cultura, en sí la cultura interna determina o motiva nuestra conducta cultural por enfocarse más a los sentimientos y a las ideas y la cultura externa es la que interactúa y tiene conflictos con nuestra propia cultura y puede ser adquirida a través de la observación, educación, o de la instrucción, está es fácil de aprender y de cambiar, por ejemplo las costumbres, comida y lenguaje (Weaver, 1998).

Por lo anterior es de entender que el objetivo aquí es estudiar más a profundidad ese iceberg antes descrito, y si la cultura que se va a estudiar afecta a las personas dentro de ella y cuáles son los cambios presentados, debido a la influencia de estas costumbres y de estos valores que difieren de su origen cultural.

Es importante resaltar la idea presentada por Eagleton donde dice que la capacidad del hombre para la cultura, para la continua objetivación del mundo es propia de nuestra naturaleza humana. Nacemos como criaturas indefensas que necesitamos la cultura para sobrevivir (Eagleton, 2010), es decir, que necesitamos desarrollarnos dentro de poblaciones que nos hagan obtener una visión del mundo anteriormente no adquirida.

1.1.1.1 Identidad

En cuanto a la identidad se hizo un acercamiento a la identidad colectiva, en donde autores como Asael Mercado la define como la imposición y transmisión de los rasgos culturales de un grupo. En el contexto social actual, en donde los sujetos están adscritos a diversos grupos, la construcción del sentido de pertenencia se dificulta, ya que los sujetos a través de sus múltiples interacciones cotidianas van seleccionando los repertorios culturales que responden a sus intereses y aspiraciones personales, así como a las exigencias sociales; de tal manera, que la identidad colectiva se convierte en una construcción subjetiva y cambiante (Mercado, 2008).

Zapata realiza un nuevo aporte al tema donde describe la identidad colectiva como el fruto de los aportes individuales y las relaciones con los otros grupos de estrategia de identidad colectiva e individual, es parte de las políticas de la empresa, está en permanente construcción y la socialización y la memoria son importantes (Zapata, 2008).

Por otro lado, según García de la Torre, la identidad es el sistema de características desarrolladas por la empresa que proporciona una representación específica, estable y coherente de la misma. Constituye el significado profundo de la cultura. El núcleo de ella está constituido por las representaciones conscientes e inconscientes que el personal se forma de su empresa y de la vida organizacional, proporciona un sustrato a los fenómenos culturales y tiene en cuenta las dimensiones ideológicas y psíquicas que se dan en el seno de la empresa (García de la Torre, 2000).

La identidad se materializa a través de una estructura como forma que asume la organización en concreto. La estructura es complementaria a la identidad, recogiendo la noción del sistema abierto para la organización, comprendiéndose cómo los cambios del entorno modifican la estructura pero la identidad permanece (Zapata, 2008).

1.1.1.2 Multiculturalismo

Pluralismo cultural o multiculturalismo es aquella ideología o modelo de organización social que afirma la posibilidad de convivir armoniosamente en sociedad entre aquellos grupos o comunidades étnicas que sean cultural, religiosa o lingüísticamente diferentes. Valora positivamente la diversidad sociocultural y tiene como punto de partida que ningún grupo tiene por qué perder su cultura o identidad propia (Jiménez, 1993).

La educación multicultural nace de una reflexión sobre la presencia en las escuelas occidentales de minorías que, además de necesitar un trato adecuado por la «distancia» entre su cultura y la cultura presentada y representada por la escuela occidental, necesitan una atención especial ante el fracaso continuado cuando acceden a esta última.

Entonces, se diseñan programas que tratan de mejorar la situación de estos colectivos en las escuelas y que, en algunos casos, promuevan un respeto hacia su cultura de origen y una integración en la cultura de «acogida» (o al menos eso es lo que idealmente se pretende). Esta es la idea genérica sobre la aparición de la educación multicultural, aunque hoy existen diferentes formas de entender qué es una educación multicultural (García, S.F.).

1.1.1.2 Cultura Organizacional

Según Joan Elías y José Mascaray, la cultura organizacional puede ser definida como la relación interactiva o sistema de características que influyen las respuestas de una organización humana a su ambiente. (Elías & Mascaray, 2001). Es importante en este caso agregar el aporte de autores como Hofstede, el cual nos dice que la cultura se aprende, no se hereda, procede del propio entorno social, no de los genes. La cultura debe distinguirse de la naturaleza humana, por un lado, y de la personalidad del individuo, por el otro (Hofstede, 1999).

Ahora esta cultura necesita ubicarse en un contexto, en este caso se ubica en un colectivo o una organización que se le considera es un sistema social de índole diferente a una nación, aunque sólo sea porque los miembros de la organización han tenido habitualmente cierta influencia en su decisión de unirse a ella, participan en ella sólo durante las horas de trabajo y pueden un día abandonarla (Hofstede, 1999).

Para poner en contexto a los autores, Hofstede nos hace un aporte que nos identifica el porqué de las teorías, ya que no solo la organización está marcada por la cultura; las teorías sobre organización también lo están. Los autores de esas teorías son los hijos de una cultura: se han criado en una familia, han ido a la escuela, han trabajado en empresas. Su experiencia es el material en el que basan su pensamiento y sus escritos (Hofstede, 1999).

Al poner el concepto en un contexto organizacional se le ve como el resultado de las políticas, hábitos de hacer las cosas, valores y creencias que ejercen los empleados de una organización, y que hacen de ésta su forma habitual de comportamiento (Urdaneta Quintero, Pérez Lugo, Urdaneta Quintero, & López Ferrer).

Sin embargo, es Álvaro Zapata quien propone un concepto que podría llegar reunir claramente lo que es la cultura organizacional, el autor dice que es una construcción colectiva determinada por la acción social. De esta manera, la identidad y pertenencia a la organización implica al hombre de la organización creer y tener un comportamiento similar a como otros miembros creen y actúan y que los ha consolidado en el tiempo (Zapata, 2008).

A esta cultura se le puede caracterizar por estar conformado en varios niveles, en primer lugar, son los símbolos culturales que son las palabras, gestos, fotos u otros objetos físico, luego están los comportamientos compartidos en donde se incluyen normas y de fácil modificación; cosa que varía con más facilidad que los valores culturales, que es el siguiente nivel donde se representan las creencias, sentimientos del colectivo acerca de que cosas son buenas, normales, racionales etc. Finalmente, están los pensamientos compartidos en donde se representan las creencias acerca de la realidad y la naturaleza humana (Hellriegel, Slocum, Jr., & Woodman, 2001).

Por otro lado, Andrade explica que una cultura es:

- Débil-disfuncional: cuando en ella existen pocos significados compartidos. Cuenta con gran dispersión en la percepción de la realidad y el comportamiento de los integrantes de la organización.
- Fuerte-disfuncional: existen significados compartidos, pero estos no proporcionan una guía para la acción ante situaciones de crisis, debido a que la organización ya no es capaz de obtener los resultados esperados. La cultura, muy arraigada a la tradición, genera una gran desorientación y resistencia al cambio.
- Débil-funcional: en ella, como en el primer caso, hay pocos significados compartidos, y ante la presencia de una crisis se cree que, debido a la funcionalidad de la cultura, las acciones que se han puesto en práctica en otras situaciones siguen siendo válidas. En estas circunstancias, el riesgo de equivocarse es alto.
- Fuerte-funcional: hay una gran cantidad de significados compartidos que permiten que las personas tengan una percepción homogénea y realista de la crisis. Los valores organizacionales, que siguen demostrando su plena vigencia, generan acciones concertadas y planeadas de antemano (Andrade, La comunicación positiva y el entorno organizacional, 1996).

Autores como Álvaro Zapata también caracteriza la cultura organizacional en 13 dimensiones para su mejor estudio.

- Identificación e historia de la organización
Comprender la evolución del contexto social en el que se efectúa el desarrollo de la cultura organizacional (Fundación y mitos alrededor de ella).
- Entorno social o cultura externa:
Es el contexto o medio del individuo y la organización. Involucra el análisis de variables seleccionadas de los entornos generales que inciden sobre la cultura organizacional
- El lenguaje de la comunicación:
Se refiere a los fenómenos bio-psico-sociales de la lengua, palabras, comunicación, signos, símbolos, jergas, dichos, apodos, lenguaje directo, lenguaje indirecto, lenguaje de directivos y lenguaje de los obreros; como fenómenos propios de la naturaleza humana que conforman el lenguaje y por consiguiente la comunicación entre directivos y obreros, por ejemplo.
- Proyecto formal de la empresa:
Involucra elementos que conforman el direccionamiento estratégico, como son, visión, misión, credo organizacional y valores, mediante los cuales la empresa define sus objetivos, planes, programas, presupuestos, procesos y actividades.
- Sistema de producción de bienes materiales:
Hace referencia a la economía, a la producción, creación y el intercambio de bienes y mercancías, técnicas y métodos de trabajo, etc.

- El sistema de producción de bienes inmateriales:
Involucra aspectos como los símbolos, las representaciones mentales, lo imaginario, la magia, las religiones, las creencias, la brujería, las relaciones político-ideológicas, los mitos, entre otros aspectos.
- El sistema de producción de bienes sociales:
Comprende reglas, leyes, costumbres, normas, valores y en general todos los aspectos relacionados con la seguridad.
- Las relaciones interpersonales:
Identifica los lazos sutiles que permiten moldear los individuos de la imagen considerada más conveniente para la organización.
- Las relaciones de parentesco:
Reconoce los intereses grupales originados en los vínculos de consanguinidad o afinidad, por los cuales se establecen y manifiestan relaciones interpersonales y/o sociedades que van a perdurar en el tiempo y el espacio.
- Las relaciones de poder:
Identifica los intereses individuales, interpersonales y de grupos que generan conflictos de intereses.
- Liderazgo y estilos de dirección
Se refiere al rol y función de los dirigentes en relación con la cultura organizacional.
- Subculturas
Comprende la identificación de variables comunes y homogéneas a los grupos que conforman la organización.

Debido a la influencia que tiene este dentro de la cultura organizacional, se decidió acercarse al término de motivación como un proceso en el que se despiertan las ganas de hacer cosas. Kinicki la describe como los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias orientadas a objetivos (Kinicki & Kreitner, 2003).

En este contexto, hay que apelar a la emocionalidad o a la motivación de los empleados para mantener la cultura vigente, esta se puede describir como el concepto que utilizamos al describir fuerzas que actúan sobre el individuo o que parte de él para iniciar y orientar su conducta (Donnelly, 1996).

1.1.1.4 La motivación

La motivación consiste en los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias orientadas a objetivos (Kinicki & Kreitner, 2003), al mismo tiempo tiene una serie de teorías, pero una de las más importantes es la planteada por Lewin, quien llegó a las siguientes conclusiones acerca de la motivación:

- La motivación depende la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente.
- El comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo la validez de una meta y la distancia psicológica de una meta.
- Los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético, por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivadores en distintos momentos, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.

Aquí es donde entra el modelo de recompensas que busca:

- Atraer a personas calificadas para que ingresen en la organización
- Mantener a los trabajadores en el trabajo
- Motivar a los empleados para lograr niveles elevados de desempeño

Estas recompensas se dividen en 2 grupos

- Recompensas extrínsecas
 - Recompensas financieras: sueldos y salarios
 - Recompensas financieras: beneficios complementarios (atención médica).
 - Recompensas interpersonales: estatus y reconocimiento, confirmación de los logros del empleado.
 - Promociones
- Recompensas intrínsecas
 - Conclusión: conclusión de una tarea como autorrecompensa.
 - Logro: el hecho de alcanzar un objetivo estimulante.
 - Autonomía
 - Desarrollo personal: Al ampliar esas capacidades, pueden maximizar, o por lo menos, satisfacer su potencial de destreza (Donnelly, 1996).

1.1.2 Memoria

La memoria histórica es un recuerdo colectivo, una evocación volcada hacia el presente del valor simbólico de las acciones colectivas vividas por un colectivo en el pasado. La memoria es una acción que preserva la identidad y la continuidad de un proceso, es no olvidar lo aprendido... Pero si el recuerdo no incluye una visión de conjunto, una reflexión serena sobre las circunstancias que causaron o motivaron los hechos del pasado, ese recuerdo puede resultar solamente un velo que nuble el buen entender (García Bilbao, 2010).

La memoria colectiva se distingue de la historia al menos en dos aspectos. Es una corriente de pensamiento continua, con una continuidad que no tiene nada superficial puesto que re retiene el pasado sólo lo que aún está vivo o es capaz de vivir en la conciencia del grupo que mantiene. Por definición no excede los límites de ese grupo (Maurice Halbwachs, 1995).

La memoria nunca puede ser pensada en términos individuales, porque ella es una construcción social; en dependencia del grupo, el momento histórico en que una persona vive, es que tiene capacidad para rememorar ciertos procesos y olvidar otros (López Ramos, 2010).

Para verla en medio de una comunidad, hay que ir entonces al término de memoria colectiva, la cual fue definida por Bellelli como la acumulación de las representaciones del pasado que un grupo produce, mantiene, elabora y transmite a través de la interacción entre sus miembros. Sin embargo, la memoria colectiva es más que las memorias compartidas de acontecimientos específicos: es una aproximación sistemática al pasado, que implica distintos niveles explicativos, que tiene en cuenta tanto procesos de grupo y dinámicas sociales generales como procesos interindividuales. Dentro de ella, ciertos acontecimientos tienen un papel estructurante alrededor del cual se organiza la representación (Bellelli, 1999).

1.1.3. Voluntariado

El término voluntariado traduce sólo parcialmente el significado y los contenidos de un fenómeno que ha tenido en los últimos tiempos una notable expansión en varios campos. Literalmente, voluntariado viene de voluntad, y recuerda el valor de la espontaneidad: una acción voluntaria es la acción hecha espontáneamente y sin coacción. La aplicación del término al servicio social ejercido gratuitamente en favor del prójimo es reciente; la realidad del voluntariado estaba tradicionalmente ligada a otras expresiones, como archicofradías, conferencias de San Vicente, etc. En la lengua francesa se usa el término mucho más apropiado de *bénévolat* (voluntariado), *bénévole* (voluntario), para indicar que se hace algo gratuitamente (Pasini, N.F).

El fenómeno del voluntariado surge como respuesta ciudadana a las necesidades de la sociedad y de aquellos colectivos más desfavorecidos. Se trata de un trabajo que se caracteriza por ser desinteresado, no persiguiendo ningún tipo de beneficio o gratificación a cambio, intencionado, legítimo y justificado, es decir, responde a una necesidad real del beneficiario de la colaboración. De manera genérica, por lo tanto, ser voluntario implica prestar colaboración, sin que medie ánimo de lucro o coerción, para el bienestar de otra persona, la comunidad o la sociedad en general (Sanz, 2012).

La Acción Voluntaria organizada es aquella que se desarrolla dentro de una organización sin ánimo de lucro por personas físicas que, de manera altruista y solidaria, intervienen con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación o falta de derechos u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida y una mayor cohesión y justicia social como expresión de ciudadanía activa organizada (Plataforma de voluntariado de España, S.F.)

Según la ley 720 del 2001, el voluntariado es el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, quienes ejercen acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario. Se refiere al colectivo, a la sumatoria de esfuerzos de los voluntarios. Requiere interacción, diálogo creativo, organización y planeación (Ley 720, 2001).

Por otro lado, Luciano Tavazza, director del instituto italiano de voluntariado, describe al voluntario, en el manual de formación para voluntarios como aquel que se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad. Para ello ofrece energías, capacidades, su tiempo y eventualmente, los medios que dispone como respuesta creativa a las necesidades emergentes del territorio y prioritariamente a aquellas que corresponden a los marginados. Todo ello, preferiblemente, mediante la acción de un grupo que suministre la información permanente y la continuidad del servicio en colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales (Plataforma de voluntariado de España).

Según la investigación hecha por el departamento administrativo nacional de la economía solidaria, desde el punto de vista de las organizaciones que realizan labores voluntarias, no solo se trata de una acción necesariamente racional, que requiere de la unión de esfuerzos, de la convergencia y de la multiplicidad de saberes, talentos y habilidades, sino también porque dadas sus características, son las organizaciones las que permitirán el impacto que el voluntariado genera en la sociedad y su relación con la economía (Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, 2009).

1.1.4 Desarrollo del liderazgo

Para comenzar a hablar de este tema, es importante aclarar el concepto de líder que se define como toda aquella persona que por medio de su interacción e influencia sobre un grupo de personas (seguidores), y gracias a cualidades como la comunicación asertiva, la creatividad, la pro actividad y el trabajo en equipo, es capaz de lograr las metas y objetivos que comparte con sus seguidores (Gómez, 2008).

Sin embargo, la pelea entre el de nacer o formarse como líder ha sido un tema polémico desde la antigua Grecia. Para centrarnos en lo que esta organización promete, se decidió acercarse al término desde la segunda perspectiva.

El desarrollo del liderazgo es algo esencial en la vida de un ser humano, teniendo en cuenta que más tarde o más temprano todos tenemos que liderar, aunque solo sea liderar nuestras vidas. (Fusté, 2010).

1.1.5 Comunicación

El proceso comunicativo se podría describir como un hecho fundamental en el que los seres vivientes se hallan en unión con el mundo y en relación entre ellos; que pueden transmitirse experiencias y que son capaces de expresar en un proceso personal, exponiendo situaciones interiores y dando a conocer a las otras criaturas sus circunstancias; o también animarlas a un comportamiento específico (Ryan, 1996).

Dentro de los procesos organizacionales, la comunicación es el común denominador de todas las acciones y actividades que desarrolla una empresa. Es tan imprescindible que se ha llegado a la conclusión, de varios autores, que sin ella no habría empresa, la comunicación es inherente al funcionamiento de la organización (Zapata, 2008).

En sí la comunicación hace parte de todo desarrollo social del ser humano convirtiéndolo en uno de los hechos más importantes a la hora de hablar de lo que hacemos como especie, sin embargo, es importante apoyarnos en los autores para demostrar esta teoría.

Nos dice Álvaro Zapata, que habla del concepto como algo más que compartir conceptos; también se debe comprender, por lo tanto, que la comunicación debe incluir tanto la transferencia como la comprensión del significado (Zapata, 2008).

Esta comunicación se desarrolla bajo un contexto organizacional en donde se transforma en un proceso que parte de las realidades subjetivas, de las miradas individuales de la realidad, para llegar al diseño colectivo de significados (Manucci, 2005).

Humberto Andrade describe la comunicación organizacional como un campo del conocimiento humano que estudia la forma en la que se da el proceso de comunicación dentro de las organizaciones (Andrade, Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica, 2005).

Para ser más precisos, autores como Carlos Ramos ve que en el campo organizacional, la comunicación es una serie de sistemas ordenados previamente analizados cuyos objetivos deberían ser: motivar al personal a ejecutar su trabajo eficazmente; evitar la desintegración o marginación obrera; estimular la cooperación y la satisfacción en el trabajo y fomentar el pensamiento colectivo (Padilla, 1991).

Cuando se habla de la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones se puede decir que la comunicación es crucial en las organizaciones, solo a través de la transmisión de la información se puede monitorear los esfuerzos de las personas y así la organización responda efectivamente a su ambiente (Nord, 1972).

Según Andrade, la comunicación organizacional debe ser integral, es decir, que abarca gran variedad de modalidades, todas ellas importantes y todas ellas presentes en cualquier organización, como:

- Interna- Externa: Clasificación que distingue los mensajes que intercambian dentro de la organización de los que se dan entre esta y sus públicos externos
- Vertical (ascendente y descendente) – horizontal – diagonal. La comunicación vertical es la que se da entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización; es ascendente cuando la información sube de un nivel inferior a otro superior, la comunicación horizontal es la que se da entre las personas que están en el mismo nivel jerárquico, sea que formen parte de la misma área o que pertenezcan a áreas distintas, la comunicación diagonal es la que establece entre personas de distintos niveles y áreas.
- Formal-Informal: La comunicación formal es la que se da a través de las fuentes y/o los canales oficiales de la organización, la comunicación informal es la que utiliza la red no oficial de relaciones interpersonales (Andrade, Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica, 2005).

En el principio del desarrollo de la comunicación organizacional, se vio a la comunicación interna conformada por todos aquellos medios informativos que se emplean en la organización. Este tipo de comunicación se efectuaba solo cuando el emisor y el receptor pertenecen al mismo grupo de trabajo u organización (Padilla, 1991).

Sin embargo, el concepto ha avanzado al punto de que actualmente se podría decir que es

Conjunto de actividades creadas por la organización para el funcionamiento y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (Andrade, Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica, 2005).

Sin embargo, autores como Joan Elías y José Mascaray ven la comunicación interna desde 4 conceptos:

- Un elemento más de los que integran el sistema empresa y en permanente interacción con los restantes elementos.
- Un elemento facilitador de la integración del personal en el proyecto de empresa y de su participación en la concepción, diseño y desarrollo de la visión compartida.
- Un agente de cambio que posibilite la adecuación de la empresa a las cambiantes exigencias del entorno y de la evolución tecnológica y social.
- Como elemento de cohesión, que le permite a la organización dirigir todas sus acciones a la consecución del objetivo general y orientarla a través del caos (Elías & Mascaray, 2001).

Otros autores como Joan Costa, destacan el papel de la comunicación en desarrollo interno de la organización; el autor considera que este proceso no es posible más que si aquellos que están involucrados comparten elementos de conocimiento. En este contexto se fomenta la cultura, con la experiencia, el aprendizaje, la educación, los repertorios y los códigos (Costa, 1999).

Como base del trabajo, se requiere entender el concepto de la sistematización de experiencias el cual se desarrollara el siguiente proyecto.

1.1.6 Sistematización de experiencias

En primer lugar, según la guía de sistematización de experiencias del Ministerio de Protección Social, el significado de sistematización adquiere otra dimensión cuando se junta con las experiencias, porque la información se relaciona con sucesos y actores concretos, en lugares y contextos específicos y en tiempos delimitados. Estas características que son el soporte de la sistematización de experiencias, permiten analizar y reflexionar sobre las particularidades de una práctica, para entender sus dinámicas, los sentidos que la inspiran e identificar aprendizajes fruto de esa práctica (Ministerio de Protección Social, 2009).

La sistematización es una reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia, sus actores, las acciones que se realizaron y los contextos en que se dieron. Mediante diferentes mecanismos se interpreta lo sucedido para comprenderlo e identificar aprendizajes (Ministerio de Protección Social, 2009)

A esto se le puede agregar el punto de vista de Francke Franckle y María Morgan donde refieren los siguientes puntos importantes dentro del concepto de sistematización

- La sistematización es un proceso que busca articular la práctica con la teoría y, por lo tanto, aporta simultáneamente a mejorar la intervención y a criticar el conocimiento;
- El aprendizaje a partir de la práctica sólo es posible desde una reflexión analítica que confronte lo que nos propusimos hacer y, por tanto, el conocimiento inicial con que contábamos, con lo realmente sucedido, que contiene lo que fuimos aprendiendo durante la práctica
- Ese aprendizaje debe ser transmitido a otros para que sirva de inspiración a las nuevas intervenciones, no para ser replicado mecánicamente
- Para sistematizar es indispensable desarrollar habilidades de comunicación, como son la capacidad de síntesis, de fundamentación de las aseveraciones, y la claridad expositiva
- Si bien la sistematización produce conocimientos referidos a una experiencia particular, debe haber en ella "gérmenes" que apunten a la generalización teórica o hacia el diseño de políticas sociales (Frackle, 1995).

Por otro lado, Oscar Jara se refiere a que lo esencial de la "sistematización de experiencias" reside en que se trata de un proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica y desde la práctica, que se realiza con base en la reconstrucción y ordenamiento de los factores objetivos y subjetivos que han intervenido en esa experiencia, para extraer aprendizajes y compartirlos (Revista Matinal).

Es importante aclarar aquí que el objeto de conocimiento de la sistematización es la experiencia, enmarcada en proyectos o programas que denotan intencionalidades de transformación de una situación.

Con la sistematización de experiencias se busca en primera instancia producir un relato descriptivo sobre la práctica, una reconstrucción de la trayectoria del trabajo de la experiencia a partir de los relatos construidos por diversas fuentes y actores que pueden "conversar sobre ella" (Ministerio de Protección Social, 2009).

La guía de sistematización nos presenta a continuación estos pasos claves para llevar una sistematización clara para el desarrollo del proyecto.

- La lectura de la realidad. Conocida como diagnóstico, da lugar a la identificación de los problemas en los que se piensa intervenir.

- La formulación de objetivos. Expresan la idea de los cambios que se quieren lograr en las situaciones problemáticas identificadas.
- La definición de los procesos o estrategias. Permite lograr esos objetivos, a partir de determinados enfoques conceptuales y metodológicos (Ministerio de Protección Social, 2009).

La reconstrucción de la experiencia busca provocar que los participantes del proceso relaten su propia historia. Para facilitar esta actividad se deberán utilizar técnicas de recuperación de memoria como testimonios, historias de vida y entrevistas (Ministerio de Protección Social, 2009).

La guía propone distinguir tres momentos principales en el análisis e interpretación de la experiencia:

- Periodización del proceso: Para identificar y caracterizar los momentos, como una manera de aproximación a su lógica interna y para comprender los motivos por los que las cosas sucedieron de esa manera.
- Interrogación al proceso: A partir del eje de la sistematización se formulan preguntas a la experiencia y se construyen colectivamente las respuestas, profundizando la comprensión del proceso e identificando aspectos que pueden pasar desapercibidos.
- Consolidación de los nuevos conocimientos: Finalmente, se explicitan los aprendizajes obtenidos de la experiencia sobre aspectos relacionados con el eje de sistematización y sobre otros elementos que aparecieron en el proceso y que vale la pena resaltar.
- La efectividad del análisis e interpretación de la información, depende en gran parte del buen trabajo realizado durante la recolección y la organización de la información (Ministerio de Protección Social, 2009).

El eje central de la sistematización es el presente: la mirada retrospectiva y el esfuerzo de sistematización se hacen desde nuestro hoy: a partir de los problemas, los interrogantes, los desafíos y cuestionamientos, las necesidades y contradicciones que se tienen en el momento actual y con una visión prospectiva.

Ellos constituyen el punto de partida de la sistematización y son prioritariamente los aspectos que deben ser clarificados por ella.

Son importantes también algunos componentes que Ghiso señala de las prácticas, componentes desde los que se puede develar aspectos para la sistematización:

- Sujetos: son las diferentes personas que experimentan la práctica
- Contextos: como los lugares territoriales y espacio – temporales donde se desarrolla la práctica o es influida de una u otra manera.

- Intencionalidad, sentidos, intereses o motivaciones que orientan las prácticas. Consiste en el para qué de estas.
- Referentes (conceptuales, políticos, culturales) que orientan, retroalimentan o condicionan las prácticas sociales.
- Contenidos, es la información que circula en una práctica, los códigos, mensajes, las emociones o sentimientos que tienen los sujetos, incidiendo en las relaciones y dinámicas de la práctica.

Para los miembros de los grupos y organizaciones, la sistematización es una posibilidad de reconocimiento e interpelación con los otros; de visualizar las confluencias y las diferencias, los consensos y los disensos que atraviesan y dan identidad a la experiencia.

Sistematizar es construir una memoria integral crítica como resultado del diálogo entre los diferentes actores, que incorpore elementos analíticos y socio afectivos, buscando la comprensión del proceso y sus resultados, con el fin de contribuir, tanto a la producción como a la socialización y devolución de conocimientos y a la cualificación de los trabajos.

1.2 Marco Metodológico

1.2.1 Historia de vida

La historia de vida es una técnica de investigación cualitativa que consiste básicamente en el análisis y transcripción que efectúa un investigador del relato que realiza una persona sobre los acontecimientos y vivencias más destacados de su propia vida. El análisis supone todo un proceso de indagación, a través de una metodología fundamentada en entrevistas y charlas entre investigador y protagonista, sobre los sentimientos, la manera de entender, comprender, experimentar y vivenciar el mundo y la realidad cotidiana, de este último, intentando conferir, finalmente, una unidad global al relato o bien dirigirlo hacia un aspecto concreto, que es el especialmente analizado por el investigador (García, 2008).

Las historias de vida forman parte del campo de la investigación cualitativa, cuyo paradigma fenomenológico sostiene que la realidad es construida socialmente mediante definiciones individuales o colectivas de una determinada situación; es decir, se interesa por el entendimiento del fenómeno social, desde la visión del actor. De ahí que los datos obtenidos al utilizar la metodología cualitativa constan de ricas descripciones verbales sobre los asuntos estudiados (Cordero).

Con el fin de poder obtener los datos de la mejor manera posible, Jones establece una serie de criterios que determinan la adecuación del investigador en su interacción con el sujeto entrevistado, sintetizados de la siguiente manera:

- La persona historiada debe ser considerada como miembro de una cultura, es decir, como alguien que desde su nacimiento ha entrado a formar parte de una cultura, captando el pasado, presente y futuro como parte del conocimiento obtenido.
- Reconocimiento del papel de otros significados en la transmisión de la cultura, destacando el papel de la familia, los líderes de opinión, a través de las relaciones establecidas, desde los que se capta el mundo social y se tipifican sus contenidos.
- Especificación de la acción social misma y del basamento de dicha realidad, profundizando en las expectativas básicas, los postulados elementales y códigos que presiden la conducta, los valores centrales, así como los mitos y ritos, y tomando en consideración la racionalidad subyacente que se les atribuye.
- Reconstrucción y seguimiento del hilo conductor que relaciona a través del tiempo unas experiencias con otras en la vida del actor. La significación de unos hechos para el comportamiento posterior y las expectativas y objetivos de futuro son como hitos marcadores de la conducta a lo largo de la vida. Así como los momentos de crisis, los cambios significativos en la definición de la realidad y las conexiones de unos comportamientos con otros, aparentemente desconectados.
- Recreación continua y simultánea de los contextos sociales asociados con la persona y su acción social. El contexto no puede dissociarse de la conducta, puesto que no sólo la condiciona sino que sirve de clave interpretativa para su comprensión.

En definitiva, el investigador que utilice una metodología cualitativa ha de tener la capacidad para obtener información de forma simultánea y a varios niveles, debe poseer una visión holística, sin optar por la fragmentación y descontextualización de los fenómenos que estudia, gran amplitud de conocimientos y habilidad para aprehender conocimientos proposicionales y tácitos, así como cualidades para explorar cuestiones atípicas. En síntesis, para obtener y producir información ha de utilizar la reflexión, su sentido crítico y la empatía, cualidades que ayudan a garantizar una aproximación más directa al sujeto o fenómeno de estudio (Jones, 1983).

1.2.2 Revisión y análisis documental

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas.

Para acceder a los documentos y seleccionar los que satisfacen aquellos que son relevantes a cierto perfil de interés, es necesario previamente realizar su tratamiento documental, a partir de una estructura de datos que responda a la descripción general de los elementos que lo conforman. Incluye la descripción bibliográfica o área de identificación (autor, título, datos de edición, etc.), así como la descripción del contenido o extracción y jerarquización de los términos más significativos (Gómez, Iglesias, 2004)

El análisis de contenido en un sentido amplio, es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos... El denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social (Andreú, S.F.).

1.2.3 Grupos de discusión

Un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo. Se lleva a cabo con aproximadamente siete a diez personas, guiadas por un moderador experto. La discusión es relajada, confortable y a menudo satisfactoria para los participantes ya que exponen sus ideas y comentarios en común. Los miembros del grupo se influyen mutuamente, puesto que responden a las ideas y comentarios que surgen en la discusión (UAM).

Según Mario Ortí Mata, la realización de una entrevista abierta o un grupo de discusión implican casi siempre un grado de experimentalidad que se deriva del propio marco de la investigación: la relación entablada entre el investigador y los sujetos investigados tiende a carecer del punto de simetría y naturalidad que resulta mucho más frecuente en la vida cotidiana, incluso en los casos de interacción entre desconocidos (Vallejos A. F., Ortí, M. y Agudo, 2007).

1.2.4. Observación Participante

Es importante añadir el elemento de la observación participante debido a que pertenezco a la organización que se va a sistematizar, lo cual pone como parte de la experiencia mi paso por ella. A continuación veremos lo que significa hacer una observación participante

Marshall y Rossman definen la observación como la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado. Las observaciones facultan al observador a describir situaciones existentes usando los cinco sentidos, proporcionando una "fotografía escrita" de la situación en estudio (Marshall y Rossman, 1989).

Sin embargo, este tipo de observación se caracteriza no sólo por describir la situación, sí no que vive el momento y cuenta desde la experiencia lo sucedido con el fin de dar una visión un poco más cercana a el fenómeno que se va a observar.

Según Bernard, la observación participante requiere del manejo de una cierta cantidad de engaño e impresión. Advierte que la mayoría de los antropólogos necesitan mantener un sentido de la objetividad a través de la distancia. Define la observación participante como el proceso para establecer relación con una comunidad y aprender a actuar al punto de mezclarse con la comunidad de forma que sus miembros actúen de forma natural, y luego salirse de la comunidad del escenario o de la comunidad para sumergirse en los datos para comprender lo que está ocurriendo y ser capaz de escribir acerca de ello. (Bernard, 1994)

La observación participante se caracteriza por acciones tales como tener una actitud abierta, libre de juicios, estar interesado en aprender más acerca de los otros, ser consciente de la propensión a sentir un choque cultural y cometer errores, la mayoría de los cuales pueden ser superados, ser un observador cuidadoso y un buen escucha, y ser abierto a las cosas inesperadas de lo que se está aprendiendo. (De Walt & De Walt 1998)

2. LAS BASES DE LA EXPERIENCIA

El origen, el contexto y la caracterización de AIESEC

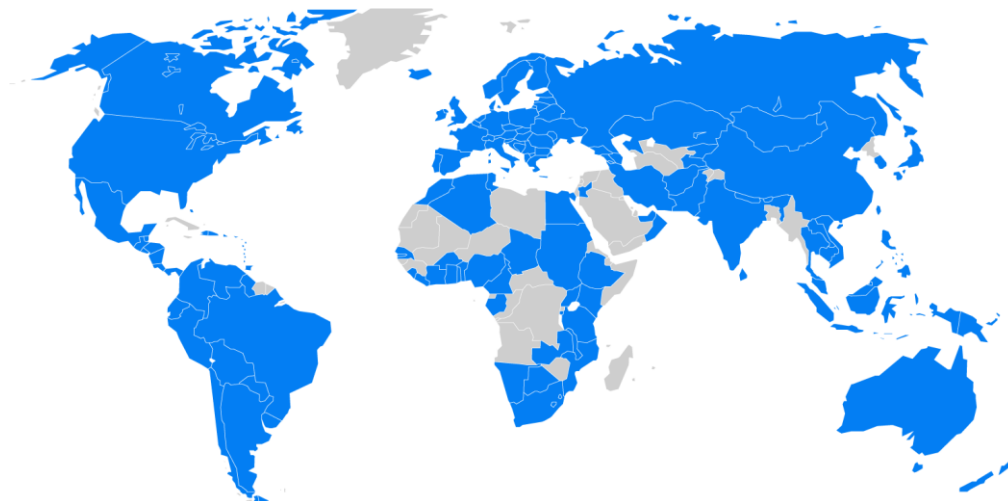
En este capítulo se presenta el contexto en el cual se empezó a generar la organización, se da cuenta de la necesidad a la que respondía en el tiempo en el que fue creada y cómo se ha desarrollado históricamente desde la perspectiva internacional; es relevante resaltar que esto permite que la sistematización tenga una descripción exacta de la historia y la cultura que rodean a la organización desde sus inicios, pues es muy útil a la hora de identificar comportamientos y características en las siguientes fases de tiempo.

Aquí es importante también destacar a través de historias de vida y documentación de la organización, cómo se divide en su funcionamiento operativo y cuáles son los comportamientos, valores y competencias que caracterizan a los voluntarios partícipes de esta experiencia; se quiere tener un cuadro de la realidad de la organización y porqué llega a ser lo que es ahora.

Desde un acercamiento histórico a lo que fue el origen de la organización a nivel mundial, se quiere demostrar como este concepto luego llegó a ser adaptado a Colombia, todo esto a través de una descripción clara de AIESEC que permita entender el propósito de la organización y el impacto que presenta en cada una de los contextos de los cuales hace parte.

Si bien la organización está presente en más de 127 países y territorios, todos tienen un origen en esta misma historia traída de un contexto específico y que logró ser compatible con realidades alrededor del mundo.

2.1 ¿Qué es AIESEC?



Países y territorios en los que AIESEC se encuentra presente actualmente

Para empezar, AIESEC es una organización global, no política, independiente, sin fines de lucro dirigida por estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior. Nuestros miembros están interesados en temas mundiales, liderazgo y gestión. AIESEC no discrimina por razones de raza, color, género, orientación sexual, credo, religión, origen nacional, étnico o social (AIESEC, S.F).

Las 1.700 oficinas locales existentes en los cinco continentes son totalmente coordinadas por estudiantes o recién egresados de grandes universidades. A través de experiencias prácticas desarrollan sus habilidades profesionales, además de interactuar en otros idiomas volviéndose mejores profesionales y ciudadanos (AIESEC, S.F)

La organización se fundó en el año 1948 como una iniciativa de jóvenes europeos que querían evitar un conflicto de tal magnitud, como la Segunda Guerra Mundial que había terminado hacía poco. En un principio se pensó con el objetivo de promover el intercambio de recursos técnicos y administrativos, pero terminó siendo uno de los sistemas más grandes de formación de liderazgo en el mundo aumentando el intercambio de conocimientos y una mayor interacción entre estudiantes, empresas y gobiernos (AIESEC, S.F)

Sus siglas en un principio significaban Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales

En los años 40, los miembros fundadores de AIESEC (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Países Bajos, Noruega y Suecia), comenzaron a construir la organización entre 1946-1948, pero una clara identidad se definió en 1948 y posteriormente en 1949 en el Congreso de Estocolmo. Ochenta y nueve estudiantes participaron en el Programa de Intercambio en 1949 haciendo que las prácticas internacionales se definan como la actividad principal de la organización.

A finales de 1950, la organización ya realizaba algo próximo a los 2.000 intercambios anuales. En 1954 se organizó la mayor conferencia anual, el Congreso Internacional, en Finlandia.

AIESEC llegó a Colombia en el año 1958, haciendo parte del logro de la red de llegar a los cinco continentes, es en esta década que se decide declarar a este colectivo como “una organización no política, la organización internacional de los estudiantes, que tiene por objeto, establecer y promover



International Seminar (1980)

relaciones estrechas y amistosas entre los miembros sin distinción de religión o raza”. (AIESEC, S.F)

En los años 80, AIESEC decidió ampliar los servicios para satisfacer las necesidades de los estudiantes y las empresas. El número de intercambios a nivel internacional creció de 4.327 (en 1980) a 7.029 (en 1989). AIESEC decidió aceptar estudiantes de otras

carreras que no fueran Economía y Comercio con el fin de cumplir su objetivo. En los 90, los avances en la tecnología de la información fueron implementados con el fin de hacer el intercambio y procesar más rápido y más fácil.

En la primera década de este milenio la organización registró un aumento constante en el rendimiento de intercambios con más de 5.000 estudiantes enviados al exterior en 2008. La introducción de prácticas de desarrollo, como un conjunto distinto de intercambios, sumado a la diversidad de experiencias que ofrece también fueron factores importantes. Finalmente, la nueva plataforma de gestión de intercambios, *Myaiesec.net*, fue introducida en 2007 como herramienta principal.

En este tiempo también se plantea la visión al año 2015, en la que AIESEC busca involucrar y empoderar a todo joven del planeta para la búsqueda de su misión y visión general.

- **Misión.** Ser la plataforma internacional para que los jóvenes descubran y desarrollen su potencial generando un impacto positivo en la sociedad.
- **Visión.** Paz y pleno desarrollo del potencial humano.

Toda la organización es movilizada por una serie de pilares que mantienen la cultura de la organización, en primer lugar encontramos sus valores principales como:

- Activar el Liderazgo. Se basa en el ejemplo y la inspiración a través de acciones y resultados. Implica, además, asumir completa responsabilidad por la función de desarrollo del potencial de otras personas.
- Demostrar Integridad. Siendo consistentes y transparentes en decisiones y acciones.
- Vivir la Diversidad. Aprendiendo de diferentes formas de vida y opiniones representadas dentro de un ambiente multicultural.
- Disfrutar de la Participación. Creando una participación activa y entusiasta de todos los miembros.
- Trabajar por la Excelencia. Con el objetivo de generar un desempeño de la más alta calidad en todo lo que se hace.
- Actuar Sustentablemente. Tomando en cuenta las necesidades de las generaciones futuras.

La formación interna de empresa es muy parecida a la de una multinacional corporativa, cada comité local se divide en áreas funcionales y áreas estratégicas, que en este caso se trataría de:

- Intercambios entrantes y salientes profesionales
- Intercambios entrantes y salientes sociales
- Marketing
- Finanzas
- Comunicaciones
- Talento Humano
- Relaciones Externas
- Calidad
- Desarrollo Organizacional
- Manejo de cuentas nacionales. (AIESEC, 2010)

AIESEC EN LA HISTORIA

Y el crecimiento en territorios



1948



1953



1990



1969



Actualmente



Este es el listado oficial de países en AIESEC, actualmente

Afganistán	Cameroon	Germany	Liberia	Nigeria	South Africa
Albania	Canada	Ghana	Liechtenstein	Noruega	South Korea
Algeria	Cape Verde	Greece	Lituania	Oman	Spain
Argentina	Chile	Guatemala	Luxemburgo	Pakistán	Sri Lanka
Armenia	Mainland of	Hong Kong	Macedonia	Panamá	Sweden
Australia	China	Hungary	Malawi	Paraguay	Switzerland
Austria	Colombia	Iceland	Malaysia	Perú	Taiwan
Azerbaijan	Costa Rica	India	Malta	Filipinas	Tajikistan
Bahrain	Costa de	Indonesia	Mauricio	Polonia	Tanzania
Barbados	marfil	Iran	México	Portugal	Thailand
Belarus	Croacia	Ireland	Moldova	Puerto Rico	Togo
Belgium	Czech	Italy	Mongolia	Qatar	Tunisia
Benin	Republic	Japan	Montenegro	Romania	Turkey
Bolivia	Denmark	Jordan	Marruecos	Rusia	Uganda
Bosnia	Dominican	Kazakhstan	Mozambique	Rwanda	Ukraine
Botswana	Republic	Kenya	Myanmar	Senegal	U.A.E.
Brasil	Ecuador	Kuwait	Namibia	Serbia	United
Brunei	Egipto	Kyrgyzstan	Nepal	Seychelles	Kingdom
Bulgaria	El Salvador	Laos	Holanda	Singapur	United States
Burkina Faso	Estonia	Latvia	Nueva	Eslovaquia	Uruguay
Cambodia	Etiopia	Lebanon	Zelanda	Eslovenia	Venezuela
	Finlandia		Nicaragua		Vietnam
	France				
	Gabon				
	Georgia				

Dentro de la organización la mayoría de procesos se mueven a través de siglas, a continuación veremos algunas de las siglas presentes en la organización en sus diferentes procesos.

Sigla	Significado	Descripción
@	AIESEC	

LC	Local Committee	Comité local
MC	Member Committee	Comité Nacional/ Comité Miembro
AI	AIESEC International	AI que tiene como sede Rotterdam
EB	Executive Board	Junta Ejecutiva (LCP y VP)
LCP	Local Committee President	Presidente Local
VP	Vicepresident	Vicepresidente
Q	Quarter	Trimestre en que se evalúan gestión y procesos

Siglas de Programas de AIESEC

Sigla	Significado	Descripción
EWA	Engagement with AIESEC	Etapa en la que se busca promover un acercamiento a la organización
ELD	Experiential Leadership Development	Fase que incluye los programas TMP, TLP, GIP y GCDP
TMP	Team Member Program	Programa Miembro de Equipo
TLP	Team Leader Program	Líder de Equipo
GIP	Global Intership Program	Intercambios profesionales
GCDP	Global Community Development Conference	Intercambios sociales
LLC	Life Long Connection	Fase de continuación de la membresía al pedir su status de alumno

Eventos

Sigla	Significado	Descripción
Zonalito		Evento inductor para la nueva membresía a nivel local.

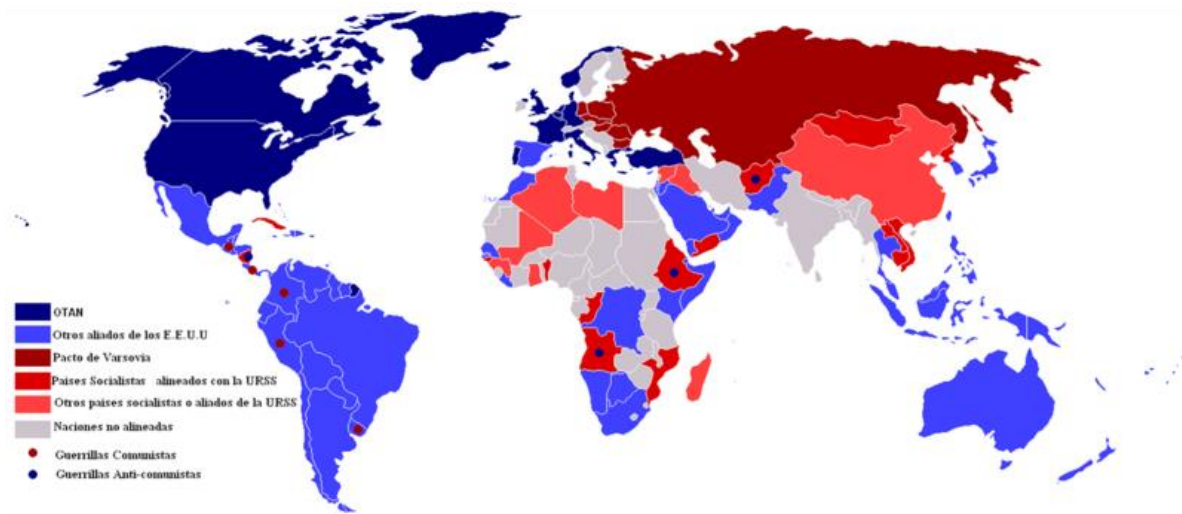
RDC	Regional Development Conference	Evento regional que tiene lugar en la mitad del primer semestre del año. Asisten los miembros y los coordinadores que deseen.
LDC	Leadership Development Conference	Evento nacional realizado en la mitad del primer semestre del año. Asisten todas las EB del país.
TPS	Trainers Preparation Seminar	Evento regional que tiene lugar en la mitad del segundo semestre del año. Asisten los miembros y los coordinadores que deseen.
Natco	National Congress	Evento nacional, asisten todos los miembros que deseen.
NPM	National Planning Meeting	Evento nacional de planeación para el año siguiente. Asisten las EB y los miembros que deseen.
EPIC	Exchange Participant Integration Conference	Evento realizado para la preparación de las personas que se quieren ir de intercambio.

Cargos

Siglas	Significado	Descripción
MCP	Member Comitee President	Presidente del Comité Nacional
MCVP	Member Comitee Vicepresident	Vicepresidente del Comité Nacional
NST	National Support Team	Grupo de miembros de diferentes comités que

		soportan las actividades y procesos de las diferentes áreas a nivel nacional.
LCP	Local Comitee President	Presidente del Comité Local
LCVP	Local Comitee Vicepresident	Vicepresidente del Comité Local
TMP	Team Member Program	Miembro de Equipo
TLP	Team Leader Program	Líder de Equipo

2.2. Contexto Histórico (Memoria)



Mapa del mundo en la guerra fría

Después de uno de los genocidios más grandes de la historia, Europa se encontraba terminando la década de los 40 destruido y reflexivo de lo que sucedió luego de la destrucción de sus territorios.

Sin embargo, en el año de 1948 empezó la famosa guerra fría, este año constituyó el primer año de la guerra fría. Europa, que apenas había iniciado a sanar las heridas de la guerra, fue el escenario de una importante crisis internacional. Uno de los principales hechos dentro de esta época fue el bloque de Berlín y el puente aéreo que marcó el inicio de esta era.

Todo sucedió bajo el contexto de las crecientes discrepancias entre los antiguos aliados hicieron de la cuestión de Berlín uno de los temas clave de la guerra fría. Abandonadas las negociaciones para acordar un status político común para la Alemania, los representantes de EE.UU., Gran Bretaña y Francia se reunieron

y firmaron los Acuerdos de Londres (abril-junio de 1948) para iniciar un proceso constituyente en sus zonas de ocupación. (Historia1imagen, 2007)

El 18 de junio de 1948, los aliados occidentales dieron un paso más, creando una nueva moneda para sus zonas de ocupación: el Deutschemark. Los soviéticos reaccionaron aplicando una reforma en su zona en la que incluyeron a la ciudad de Berlín, a la que consideraban parte integrante de la zona soviética. Cuando los occidentales trataron de introducir el Deutschemark en sus zonas de ocupación de Berlín, las protestas soviéticas se tornaron en actos: se inició el "Bloqueo de Berlín". Mediante la interrupción de toda comunicación terrestre entre las zonas de ocupación occidentales y Berlín occidental. Como señala Charles Zorgbibe, el 24 de junio, con el pretexto de restaurar algunos puentes sobre el Elba, queda suspendida la circulación en la autopista, los ferrocarriles y los canales que unían Berlín con la Alemania del oeste. (Historia1imagen, 2007)

El factor principal que permitió que se llevara a cabo el bloqueo de Berlín por parte de la Unión Soviética estuvo dado, esencialmente, a partir del hecho que entre las cuatro potencias ocupantes nunca se habían negociado acuerdos acerca del acceso a Berlín, no se habían convenido explícitamente los mecanismos de paso. (Historia1imagen, 2007)

2.4 Voluntariado

Los países se preguntan por la forma como van a reconstruir los sistemas educativos una vez restablecida la paz. Muy rápidamente este proyecto crece y adquiere una dimensión universal. Nuevos gobiernos deciden participar, entre ellos el de los Estados Unidos de América (UNESCO, 2009).

Es así donde surgen organizaciones como la ONU, que tenían como fin establecer la "solidaridad intelectual y moral de la humanidad" y, de esta manera, impedir que se desencadene una nueva guerra mundial (UNESCO, 2009)

La Organización de las Naciones Unidas fue fundada el 24 de octubre de 1945 por los 51 miembros que firmaron la "Carta de las Naciones Unidas" en la Segunda Guerra Mundial contra los países del Eje y se convirtió en sucesora legal de la Sociedad de Naciones en 1946.

De acuerdo con la Carta, pueden ser Miembros de las Naciones Unidas todos los países amantes de la paz que acepten las obligaciones previstas en ella y que, a juicio de la Organización, sean capaces de cumplir esas obligaciones y estén dispuestos a hacerlo. La Organización de las Naciones Unidas es un foro o lugar de reunión que prácticamente incluye a todas las naciones del mundo y proporcionan el mecanismo que

ayuda a encontrar soluciones a las controversias o problemas entre países y a adoptar medidas en relación con casi todas las cuestiones que interesan a la humanidad (Centro de Información de las UN, S.F).

Después del segundo conflicto mundial se da lugar, en las democracias anglosajonas en guerra, al nacimiento de ONG destinadas a ayudar a la población civil de los países ocupados o recientemente liberados.

Por ejemplo, en Gran Bretaña, Oxfam y, en Estados Unidos, CARE. Por último, antes y después de 1945, la propaganda colonial, que mostraba las figuras emblemáticas del médico que luchaba contra las grandes epidemias y del misionero que actuaba en los ámbitos sanitario y educativo, contribuye paradójicamente en países como Francia, Bélgica u Holanda, a la sensibilización sobre las problemáticas de lo que aún no se llamaba el sur. (Cruz Roja, 2007)

Así se prepara el terreno para que el tema de la ayuda al desarrollo estructure, a partir de los años 1950/1960, la irrupción de un rico movimiento de Organizaciones No Gubernamentales, ONG, cuyos fundadores, o algunos de ellos, habían participado en las luchas por la descolonización. Así nacen, en Francia, el Comité Católico contra el Hambre y por el Desarrollo (CCFD, por la sigla en francés) o Hermanos de los Hombres (FDH, por la sigla en francés), en Holanda, Novib, en Alemania, German Agro Action, en Suecia, Diakonia. Mientras que Oxfam realiza, en esa época, un cambio espectacular de su eje central de actividades, pasando de la asistencia humanitaria a la ayuda al desarrollo. (Cruz Roja, 2007)

Todo el contexto anterior permitió que organizaciones como AIESEC tuvieran un espacio de colaboración debido a que la población ya venía en una urgencia de ayuda y cambio, lo que respondió a que este tipo de iniciativas se iniciaran.

3. Primera Etapa

La fundación y el crecimiento de AIESEC en Colombia (1958 – 2000)

A continuación se busca retratar la situación en la cual inició la organización a operar dentro de una Colombia dividida por una guerra bipartidista, por otro lado, identificar en qué etapa de formación se encontraba la organización para que se diera la posibilidad de entrada en nuestro país.

A través de diferentes relatos se quiere mostrar cómo pasa un país como Colombia a participar y a generar líderes en contextos globales en momentos donde la tecnología aún no era el fuerte para conectar entre naciones, lo cual hacía mucho más difícil el proceso de intercambio.

Por otro lado, se da una mirada sobre cómo se empezaba a definir como organización, y el aporte que representaba para sus voluntarios.

Luego, en los años 80 y 90 es donde se establecen las bases claras del crecimiento de AIESEC en Colombia, no sólo por los cambios que se presentaban en la organización, sino porque las herramientas tecnológicas empezaron a mejorar y a garantizar procesos interculturales mucho más efectivos y mucho más rápidos.

Sin embargo, el país pasó por uno de sus momentos más difíciles en temas de relaciones internacionales en contexto con la llegada de personajes como Pablo Escobar a la historia de nuestro país, lo cual afectó el desarrollo de varias de las operaciones colaborativas de la organización.

Es en este periodo donde nacen iniciativas como la de Alumni Colombia, que permitió la recopilación de los primeros archivos de la organización y la constante colaboración de quienes ya habían sido miembros de la organización.

Finalmente, gracias a todas las acciones anteriores, se dibujó un AIESEC en Colombia mucho más estructurado que a pesar de los diferentes picos en este término, dejó bases para el periodo prospero que le sigue.

3.1 Memoria

3.1.1 Contexto histórico

En cuanto a lo que sucedía en el país es importante caracterizar los siguientes eventos que marcaron la historia del país y que curiosamente tuvieron origen en el mismo año de creación de AIESEC en Colombia.

Comenzó el Frente Nacional, el 7 de agosto se posesionó Alberto Lleras Camargo, el primer presidente del Frente Nacional. El 4 de mayo derrotó al candidato opositor Jorge Leyva, promovido por el Movimiento Unión y Reconquista (MUR), inspirado por Gilberto Álzate Avendaño.

Lleras se impuso con 2.482.948 votos contra 614.861 de Leyva. Hubo una abstención del 58 por ciento. Esto significaba que el Frente Nacional no tenía el respaldo total, ni del bipartidismo, ni de la nación.



En las elecciones legislativas del 16 de marzo, el lauranismo venció a las demás corrientes conservadoras, lo que le dio derecho de escoger el candidato de la coalición según los pactos que configuraron el Frente Nacional.

Para sorpresa de liberales y conservadores, Laureano Gómez señaló como candidato al liberal Alberto Lleras Camargo, lo que profundizó la división conservadora: los alzatistas organizaron el MUR, que tildó a Gómez de liberal y traidor.

A los dos días de las elecciones, el 2 de mayo, se alzó el I Batallón de la Policía Militar de Bogotá contra la Junta Militar. Los golpistas, de inspiración rojista, apresaron a cuatro de los cinco presidentes. El golpe fracasó en pocas horas. El 30 de abril, dentro del mismo plan, se tomaron San Gil (Santander).

Pero ¿Quién era el nuevo Lleras Camargo? Alberto Lleras Camargo contaba con un alto prestigio político. Fue Presidente en 1945, en remplazo del dimitente Alfonso López Pumarejo. Se dedicó luego al periodismo y se desempeñó como primer Secretario General de la OEA. Lideró la oposición contra el régimen de Rojas y fue el principal inspirador y ejecutor de los pactos del Frente Nacional. (El Tiempo, 1958)

En los años 60, no obstante que el Frente Nacional, desde su primer gobierno, condenó la deliberación de los militares, Ruiz Novoa se empeñó en rescatar el derecho de los militares a opinar sobre la política nacional. Sus intervenciones provocaron que en algunas poblaciones como Cali y Ocaña fuera lanzado como candidato presidencial a finales de 1964.

Los comienzos de 1965 fueron tensos. Un paro cívico nacional contra el alto costo de la vida se anunció para el 25 de enero convocado por la CTC y UTC, las principales centrales obreras del país. Las calles

estaban empapeladas con carteles que rezaban: El país exige orden, progreso, desarrollo. Ruiz Novoa es la solución.

Ante las negociaciones por separado que emprendió el gobierno, las centrales obreras se retiraron del movimiento en la víspera.

Los sacerdotes empezaron a demostrar que también estaban interesados en participar en la vida política colombiana. Camilo Torres Restrepo, capellán de la Universidad Nacional, lanzó el 12 de marzo en Medellín la plataforma de construcción de un movimiento de unidad popular, que estuviera por encima de los partidos tradicionales. En ella señala que la tierra necesaria para el bien común debería expropiarse, sin indemnización; que los habitantes de casas en las ciudades deberían ser sus propietarios y que los trabajadores deberían pasar a ser accionistas de las empresas, entre otros ambiciosos postulados.

Alrededor de su propuesta se fueron uniendo algunos grupos de oposición al Frente Nacional, hasta configurar el Frente Unido del Pueblo. Torres recorrió las principales ciudades del país encabezando multitudinarias manifestaciones.



No obstante, el éxito del nuevo movimiento y las expectativas generadas, desde octubre no se tenían noticias del paradero del sacerdote-político. (El Tiempo, 1965)

Debido al conflicto bipartidista previo al Frente Nacional, ya se empezaban a dibujar el inicio de guerrillas y ejércitos civiles que tomaban acciones populares en contra del gobierno, sin embargo, durante las décadas de 1960 y 1970, la lucha armada no tuvo una particular visibilidad en la escena nacional, debido al confinamiento de los grupos guerrilleros en zonas periféricas y al carácter incipiente de dichas organizaciones, tanto en el plano político como en el militar.

Igualmente, la marginalidad de la guerra durante este periodo es explicable en buena medida por la política reformista del Frente Nacional. En efecto, pese a las restricciones democráticas sobre las cuales se erigió, la alianza bipartidista habilitó canales institucionales para la movilización social y para ampliar la competencia política en los ámbitos local y regional que servían de válvula de escape a los radicalismos (Centro Memoria, 2013).



Pese a la proliferación de actores armados, la baja intensidad de la violencia entre 1966 y 1977 desplazó la atención gubernamental hacia las reformas necesarias para impulsar el desarrollo económico y responder a los rápidos cambios que estaba afrontando la sociedad colombiana. En efecto, el conflicto armado transcurrió en medio de cambios sociales y económicos asociados al avance de la industrialización y al rápido incremento de la urbanización. Estas transformaciones implicaron la expansión de la cobertura del sistema educativo y la expansión de la secularización de la sociedad. En el país urbano, estudiantes y sindicatos estaban expuestos a nuevas corrientes de pensamiento, lo que generaba una clase media cada vez más politizada. A partir de 1970, esos cambios desbordaron los referentes institucionales y culturales de que disponía el sistema político colombiano, lo que dio pie al auge de movimientos sociales contestatarios, que estaban al margen del bipartidismo y a una política reformista pero también represiva. (Centro de Memoria Historica, 2013)

Varios de los grupos insurgentes empezaron a encontrar formas distintas de mantener su presupuesto para la revolución pero el negocio que proliferó entre los 70 y los 90 fue el narcotráfico, de ahí surgen grandes figuras que han marcado de una manera u otra la historia del país y que se han vuelto en figuras públicas.

Según Luis Alberto Mallarín, con el fin de siglo llegó la novedosa modalidad de guerra estructurada al ritmo de los vaivenes geopolíticos y estratégicos derivados de la Segunda Guerra Mundial y la irregular repartición del control político sobre espacios geográficos definidos, con marcada incidencia sobre los destinos de la guerra y la paz. (Mallarín, 2005)

Primero surgieron brotes de guerra revolucionaria en Grecia, Birmania, Corea, Vietnam, Cuba, Colombia, El Salvador, Angola, Guatemala, Argentina y Chile. Luego el narcotráfico libró guerras particulares, financió guerrillas comunistas y por último se convirtió en el carburante del terrorismo internacional. (Mallarín, 2005)

Para hablar del contexto es necesario nombrar grandes figuras que marcaron la mala reputación del país, como lo fueron Pablo Escobar con su cartel de Medellín. Este hombre fue uno de los narcotraficantes a nivel mundial de más renombre por su gran exposición pública. Muerto el 2 de diciembre de 1993, Pablo Escobar llegó a acumular unos 30.000 millones de dólares. Líder del cártel de Medellín, desestabilizó Colombia y se convirtió en el criminal más buscado del mundo a comienzos de los años 1990. (Perú, 2014)

3.1.2 Contexto Organizacional

Años 50

Los procedimientos uniformes y contratos de trabajo para el intercambio fueron creados en esta década. A finales de 1950 la organización ya realizaba algo

Fundador de AIESEC en Colombia en los 50 años de la organización en Colombia

próximo a los 2.000 intercambios anuales. En 1954 se organizó la mayor conferencia anual, el Congreso Internacional, en Finlandia. (AIESEC, 2013)

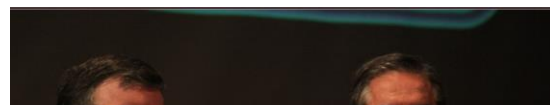
En 1958 se fundó AIESEC en Colombia, y es el primer país en Latinoamérica en tener presencia en esta organización; el fundador fue Pedro Cadena Copete, quien falleció en el año 2009 luego de ser asesor presidencial y profesor catedrático de varias universidades en el país.



Años 60

Por primera vez se introdujeron seminarios, principalmente de carácter económico, como parte de las experiencias de los becarios en 1961. Por primera vez AIESEC estaba abordando cuestiones específicas en sus actividades. AIESEC llegó a Colombia en 1958 y pasó a estar presente en todos los continentes. En esta década también se define AIESEC como “una organización no política, la organización internacional de los estudiantes, que tiene por objeto, establecer y promover relaciones estrechas y amistosas entre los miembros sin distinción de religión o raza”. (AIESEC, 2013)

En AIESEC Colombia se empieza a dibujar los primeros comités locales, el primero en establecerse llega ser el de la Universidad EAFIT en Medellín en el año 1962. Este comité no sólo marcaría el inicio de lo que iba a ser AIESEC en nuestro país sino que también se convirtió en el primer comité local a nivel Iberoamérica. Luego hizo presencia en la Universidad de Los Andes en Bogotá, lo cual empezó a marcar un nuevo rumbo.



De izquierda a derecha, Silvio Velázquez, ex presidente de alumni Colombia y Juan Manuel Ferrón, miembro de alumni Colombia



Años 70

Después de dos décadas de mejoría estable, los factores externos, como la crisis económica mundial y las tensiones políticas hacen con que las estadísticas de AIESEC bajen por primera vez en 1972. Aun así, hubo un aumento en los países en expansión como Colombia y las actividades de fortalecimiento de estas expansiones a través del programa de Extensión y Consolidación. Fueron introducidos unos criterios mínimos para la calidad del intercambio. (AIESEC, 2013)

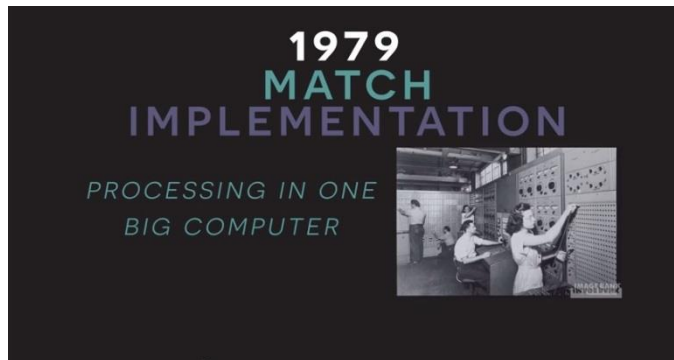
En 1976 se creó el comité de AIESEC en Cali, una propuesta de conferencias de capacitación que permitieron empezar a posicionar a la organización en la generación de líderes agentes de cambio

conscientes de su contexto. En este se realiza un proyecto basado en una serie de simposios en la Universidad del Cauca que logran ser catalogados a nivel mundial como los mejores proyectos de educación de la red.

Gracias a esta reputación y a la expansión de los mismos miembros, nacen comités como el de AIESEC en Javeriana en 1977 presentándose como el primer comité en Colombia que tendría a cargo a la universidad más grande del país, la universidad Nacional.

Según su fundador, Fernando Reyes, luego de pasar por la reactivación del comité de la Univalle y refundar AIESEC en Cali, tenía que volver a su universidad y convencer a sus compañeros de crear el comité en esa universidad; entre los primeros integrantes de la organización con sede en Javeriana estuvieron grandes personalidades como Oscar Iván Zuluaga y su primo Hugo Fernando París, quienes fueron fichas claves para el crecimiento de este comité en específico.

En cuanto al desarrollo tecnológico, este fue marcado por una nueva etapa, la implementación del *match proceso* por el cual una persona que decidía tomar su intercambio encontraba su práctica, aunque los finales de la década no presentaban grandes avances aún, desde la base en Holanda se empezó a manejar un sistema que permitiera computarizar todo lo que sucedía con el fin de hacer más efectivo el proceso.



Años 80

1980 fue el inicio de la década en que AIESEC decidió ampliar los servicios para satisfacer las necesidades de los estudiantes y las empresas. Durante los años 80, el número de intercambios a nivel internacional creció de 4.327 (en 1980) a 7.029 (en 1989). Aunque la cantidad de intercambios disminuyó drásticamente entre 1989 y 1990. Fue también en esta década que AIESEC decidió aceptar estudiantes de otras carreras que no fueran Economía y Comercio. (AIESEC, 2013)

Se creó a nivel internacional la iniciativa de AIESEC Alumni Internacional (AAI) en el congreso de Budapest en octubre de 1986. AAI se crea como la plataforma para facilitar el networking, trabajo por causas de interés y el desarrollo de los Alumni de AIESEC. A través de su membresía AAI decide promover el entendimiento internacional e intercultural, en línea con los principios rectores de AIESEC, el crecimiento profesional y personal de sus miembros y el bien de la comunidad.

El apoyo a los Alumni se hace a través de redes de apoyo, promoviendo la comunicación y cooperación internacional, recogiendo y difundiendo información sobre las actividades a nivel local, regional y nacional llevadas a cabo por sus miembros. (AIESEC ALUMNI, 2014)

A cargo del proyecto en el país fue escogido en el mismo año a Silvio Velásquez, quien duró en la presidencia de esta organización por más de 30 años. Contribuyó a la fundación de la asociación de AIESEC Alumni en Iberoamérica. Este episodio permitió que quienes ya habían sido miembros de la organización se juntaran para ayudarse entre sí, luego de la experiencia voluntaria, y les permitió contribuir de mejor manera a la red que estaba creciendo.

Años 90

Desafortunadamente, se inició en esta década una tendencia general de descenso en los números de intercambios realizados por AIESEC. A finales de los años 90, el debate sobre la pertinencia de la organización trajo el Programa de Intercambio en la agenda principal y esfuerzo cada vez más se puso en garantizar el crecimiento en esta área. Los avances en la tecnología de la información en la década de 1990 fueron implementados con el fin de hacer el intercambio y procesar más rápido y más fácil. Insight, una nueva herramienta para el intercambio informatizado de gestión, se puso en marcha en 1997, y II Insight en 2001. (AIESEC, 2013)



Sin embargo, los 90 no fueron los mejores años para AIESEC en Colombia, debido a la falta del correcto uso de la personería jurídica de cada uno de los comités locales; esto llevó a malos usos del dinero, lo cual sólo vendría a ser corregido la siguiente década.

3.2 Cultura

AIESEC en esta etapa presentaba un proceso de formación en donde su principal objetivo era la expansión alrededor del país. La misión principal de la organización se basó en el tema del liderazgo, dejando de lado hasta los años 80 la posibilidad de intercambios en masa, proceso que tampoco se daba debido a lo largo que podría resultar. Los encuentros multiculturales se presentaban solamente en los eventos internacionales, cuyo objetivo principal era intercambiar formas para realizar intercambios profesionales.

Según Silvio Velázquez, ex presidente de la organización de AIESEC Alumni Colombia (AAC) la organización buscaba afiliarse con las organizaciones de ingeniería y ciencias económicas con el fin de generar foros que tuvieran como foco posicionar a AIESEC como generador de líderes.

Hasta los años 70 los jóvenes pertenecientes a AIESEC se mostraban como dirigentes estudiantiles y varios de ellos ya presentaban tintes hacia el tema político, sin embargo, para personajes como Silvio, el tema político no llenaba por completo su crecimiento personal y es allí donde decide ingresar a la organización con la motivación de mejorar como líder, razón a la que con los años se le sumaría la idea de enriquecimiento cultural y red de contactos.

En cuanto la identidad se empezaba a mostrar rasgos de jóvenes profesionales, pero se destaca el compromiso y la entrega a la organización, también se identifican como jóvenes capaces de adaptarse a diferentes ambientes.

AIESEC en Colombia fue una de las primeras organizaciones que empezó a ver al joven como ciudadano del mundo. Silvio destaca que la cultura de nuestro país siempre ha sido de lo más conservadora, pero es aquí donde AIESEC llega a romper la barrera de las fronteras nacionales y aporta a los jóvenes la posibilidad de ver más allá de su país.

Con la llegada de la tecnología la cultura de contactarse con países del otro lado del mundo se hacía cada vez más cercana, lo que permitió poner el tema de intercambios como foco de la organización; el uso de la primera computadora en el mundo que fue utilizada para gestionar intercambio fue tan sólo el punto de partida de varios años que harían muchísimo más sencillo la labor de comunicarse para realizar los intercambios que aumentarían el impacto tan deseado.

3.2 Voluntariado

En cuanto a la experiencia del voluntario, se dibujaba al igual que en la parte cultural, en la creación de iniciativas de posicionamiento en las diferentes universidades, no existía un concepto de voluntario fuera de la labor realizada como miembro del comité.

Según Carmen Patricia Ríos, ex vicepresidenta nacional de finanzas en el año 1995, la experiencia obtenida en los diferentes roles como durante su experiencia de voluntario en cargos como ser vicepresidenta encargada de mercadeo e integrante de la vicepresidencia de intercambios y organización logística, comunicaciones, le han otorgado seguridad para medirse en campos especializados en el sector real gracias a la base de sus estudios en contaduría pública y su especialización en contabilidad gerencial, costos y

presupuestos; brindándole la oportunidad de desempeñarse en cargos directivos que implican la fijación de metas claras en especial del sector bancario, asegurador y financiero; tanto en el sector público y privado con gran asertividad ha podido destacarse en temas de costos y presupuesto de salud y presupuestos de salud, producción comercial y manufacturero, por los acercamientos y prácticas que realizaba al mercadear los servicios y productos de AIESEC.

A finales de este término, se empiezan a generar la idea de ampliar el espectro, no sólo a prácticas corporativas como se manejaba desde el inicio de la organización.

3.4 Desarrollo de liderazgo

Abel Parrado, uno de los primeros presidentes de AIESEC en los Andes en 1966 relata su experiencia como su mejor escuela de liderazgo, pues desarrolló su sensibilidad por el público; igualmente, puso en su camino a sus mejores amigos. Destaca a AIESEC como un complemento de la formación profesional, donde se permite adquirir experiencias personales; expresarse en AIESEC está por encima, porque tiene un manejo de las relaciones humanas y públicas, la facilidad de hacer contactos y comunicarse con la gente. El rol exige comunicación verbal y por escrito, los reportes de cada Q, aporta más para la formación de personas que para la academia, es el camino para saber relacionarse.

Pero por otro lado, destaca que AIESEC no es para cualquier persona, es para gente con una dimensión distinta y un horizonte distinto, no se puede decir cómo ser un líder, no hay nada escrito, es salirse de la zona de confort. Para pensar en AIESEC y pensar en ser líder, uno debe ser observador de las cosas y preguntar, estar atento a las cosas, lenguajes de la vida cotidiana que si unos los reciben y los traduce entiende algo diferente de la academia, es importante porque AIESEC brinda un enfoque social que los estudiantes no aprenden en la universidad.

En los años 80 y 90 se empezó a generar otro tipo de líderes, un poco más encaminados al camino empresarial, en los cuales se destacan figuras como Diego Molano de AIESEC en Rosario y Sandra Quintero de AIESEC Javeriana, quienes se han convertido en una de las figuras para seguir hasta el día de hoy.

Carmen Ríos destaca mucho de su experiencia el desarrollo de habilidades que tuvo, entre ellas la facilidad de expresión, habilidades de liderazgo, trabajo en equipos multidisciplinarios, asertividad, creatividad, recursividad y dinamismo, con un estilo de gestión participativa y sólida. Todo esto gracias a la actualizada formación administrativa dada en los zonalitos, donde se manejaba con expertos talleres de oratoria y

eventos nacionales con entidades que poseían convenios, intercambios como Cámara Junior, IDEI, CELAI, entre otros.

AIESEC les suministró y desarrolló competencias en el manejo asertivo de grupos, equipos de trabajo, empresarios, juntas directivas y proyectos de asociación. Y lo más importante, los grandes amigos y contactos que nos dejan en todos los lugares del mundo.

3.5 Comunicación

La tecnología ya marcaba aquí una gran dificultad a la hora de comunicarse entre las diferentes naciones, pero en esta época se pudo reflejar un gran aporte a las relaciones públicas, debido a que la organización buscó venderse más hacia lo externo desde su concepto base de formación en liderazgo como bandera.

A nivel interno, la mejor manera de bajar el mensaje eran los eventos que se manejaban, como las conferencias nacionales e internacionales que facilitaban que la estrategia presentada desde la oficina internacional llegara a los miembros que realizaban la labor operacional; es decir, manejaban una comunicación vertical, la cual demoraba mucho tiempo debido a las distancias. Esto retrasaba el crecimiento de la organización.

4. El nuevo siglo

Romper barreras, plantear metas impensables y crecer

(2000 – 2015 y futuro)

La entrada en los años 2000 fue la entrada a una nueva generación que multiplicó el rendimiento de la organización y permitió ver mucho más cercana la promesa de la paz y el pleno potencial del potencial humano.

Los milleniards, como se le conoce a esta generación de jóvenes a nivel mundial, se convirtieron en el potencial de la organización que con los cambios que la tecnología permitió en estas décadas logró gran posicionamiento y la facilidad de compartir prácticas entre países que facilitó las operaciones, fortaleció la identidad y presentó a la multiculturalidad una serie de ventanas para todo los miembros de la organización.

En tal sentido, este capítulo quiere también mostrar el futuro de la organización y cómo esta se está adaptando a su contexto, en el caso de Colombia con iniciativas como las *peace talks* dentro de sus conferencias nacionales, que intentan ser un aporte al proceso de paz de La Habana y así convertir a la organización en un ente más participativo en ámbitos de carácter público, sin perder el papel de ONG no política.

Esta parte se abre a la idea de un mundo donde los jóvenes son los que toman las riendas y que al paso que han demostrado históricamente podrían presentarse como una de las fuerzas de liderazgo más importantes del mundo. Eso lo veremos también a través de las historias de vida aquí presentadas, donde grandes líderes muestran desde su paso por la organización la caracterización que el líder formado en AIESEC está teniendo, el impacto que genera y de qué manera un contexto como el colombiano puede llegar a ser realmente diferenciador a la hora de ser comparado con otros líderes alrededor del mundo.

4.1 Recopilación Histórica (Memoria)

4.1.1 Contexto Histórico

Este periodo mostró a nivel internacional el surgimiento y fortalecimiento de organizaciones terroristas que con acciones como las del 11 de septiembre de 2001, en las torres gemelas de Nueva York, marcaron la historia de todo un país y, a la vez, replantearon las relaciones de seguridad en todo el planeta.



Atentado torres gemelas, 2001

Pero el ser humano no era el único en hacer daños, en el 2010 se presentó uno de los hechos más importantes en cuanto a catástrofes naturales, el terremoto de Haití, que en enero de ese año mató a más de 200.000 personas, devastando el país más pobre de América. (20 minutos, 2010)

En los primeros diez años del siglo XXI la revolución de los móviles y de internet se ha convertido en uno de los grandes hitos en Colombia y en el mundo. Las tasas globales han aumentado como nunca antes había ocurrido con ninguna tecnología nueva de comunicaciones en el mercado, llevando a que el 90% de las conexiones de internet en Colombia sean de banda ancha (García y Hernández, 2015).

También se dieron avances en temas de telefonía, donde empresas como Apple marcaron tendencias en ergonomía y funcionalidad por la menor cantidad de teclas; esto dejó atrás a grandes empresas como Microsoft o Samsung, quienes duraron más de 10 años en poder sacar productos que tuvieran una relevancia para el público como lo tuvieron inventos como el iPod, el iPhone o el iPad.

Debido al acceso a la telefonía móvil con acceso a internet se empezó a formar una revolución de aplicaciones a nivel mundial, lo cual permitió que empresas como Apple siguieran liderando e innovando en este campo. Por su parte, en Colombia el gobierno ha aprovechado estas tendencias para generar cambios sociales que respondan a las necesidades actuales del país.

Comunidades como Apps.co, que ya tiene más de 71.000 emprendedores, se ha empezado a trabajar en iniciativas para identificar las principales necesidades de la población menos favorecida y que dicho insumo permita a los desarrolladores crear servicios a la medida de cada problemática (El Tiempo, 2015).

Por otro lado, en los primeros años del siglo se iniciaron unas negociaciones, fallidas, entre el Gobierno del Andrés Pastrana y las FARC en lo que se llamó la Zona de Distinción (municipios de Mesetas, La Uribe, La Macarena, Vistahermosa y San Vicente del Caguan). En el 2002, Álvaro Uribe Vélez asumió la presidencia e implementó la política de seguridad democrática. Durante su mandato se celebraron acuerdos

con los grupos paramilitares, que tras la promulgación de la Ley de Justicia y Paz en 2005, se inició la desmovilización de unos 30.000 integrantes de las Autodefensas Unidas de Colombia, AUC, y la entrega de los principales jefes paramilitares (Federación Colombiana de Municipios, S.F).

Finalmente, en el año 2012 inician formalmente las negociaciones en La Habana, entre las FARC y el Gobierno colombiano que buscan acabar el conflicto que lleva más de 50 años; todo a través de negociadores de las partes y una agenda marcada por temas como la política de desarrollo agrario integral, la participación política, el fin del conflicto, la solución del problema de las drogas ilícitas, reparación a víctimas, implementación, verificación y refrendación de lo acordado.

Todo lo anterior ha mostrado un avance en el desarrollo de la cultura colombiana, lo cual también en las últimas décadas ha atraído mayor inversión extranjera y crecimiento en nuestra economía en general; grandes acuerdos de libre comercio se han presentado con potencias mundiales, como Estados Unidos que nos han



Diálogos de paz en la Habana, 2014

presentado al mundo como un nuevo destino de turismo financiero y un lugar en el que los inversionistas pueden hacer negocios.

Hasta ahora, Colombia está dando los primeros pasos para convertirse en uno de los países más importantes de la región, sin embargo, la corrupción en sus entes gubernamentales aún es una de las grandes dificultades, que se espera que algún día presente mejoría como lo ha logrado con los diferentes frentes en los últimos quince años.

4.1.2 Contexto Histórico Organizacional

Años 2000

Con el foco en los programas de intercambio, el número de pasantías ofrecidas volvió a crecer. En la década de 2000, la organización registró un aumento constante en el rendimiento de intercambios con más de 5.000 estudiantes enviados al exterior en el 2008. La introducción de prácticas de desarrollo, como un conjunto distinto de intercambios, sumado a la diversidad de experiencias que ofrece también fueron factores importantes. La nueva plataforma de gestión de intercambios, *myaiesec.net*, fue introducida en el 2007 (AIESEC, 2013).

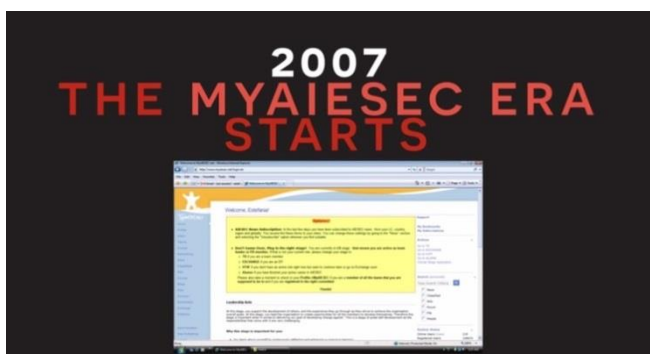


Debido a la movida internacional en cuanto las tecnologías, AIESEC no se podía quedar atrás. Con la implementación en 2001 de los correos con el dominio de *aiesec.net*, permitió que los jóvenes se presentaran frente a los diferentes públicos de manera mucho más profesional y con sentido de pertenencia.

Por otro lado, entraron plataformas como *SNCI* y *AIESEC Connect*, que permitieron la legalización de las formas de intercambio de una manera más rápida y apuntándole al registro virtual de las actividades.

Sin embargo, una de las primeras grandes revoluciones dentro de la organización fue la integración de *aiesec.net* e *insight xp* en el 2004, donde se empezaron a manejar todo el portal de comunicación externo y permitiera que el registro de la información para los intercambios estuviera toda en un mismo lugar.

Pero no es hasta la entrada de *myaiesec.net* en 2007 donde AIESEC presenta por fin un portal que lo contenga todo. Aquí se empiezan no solo a recopilar datos sino a analizarlos; permitió que información como las famosas wikis que eran páginas o blogs de información sobre temáticas específicas, pudieran ser revisados por cualquier persona en el mundo, además de eso, permitió que los comités tuvieran un lugar donde subir todas sus formas para que la gente en otros países



pudiera verlas y así encontrar el practicante ideal para cada una de las oportunidades y viceversa. El primer modelo de *myaiesec* presentaba muchos problemas, como dificultad para encontrar la información y el acceso que esta presentaba para el usuario que no fuera voluntario de AIESEC, así que poco a poco se fue quedando en el pasado.

En 2014, la oficina internacional ofrece un modelo de acercamiento al mercado llamado *customer flow*, el cual permite que los procesos dentro de cada uno de los intercambios estén basados en los comportamientos del cliente, estos cambios vinieron acompañados de una nueva plataforma: *experience.aiesec.org*, esta página dividida en lo que se conoce como un opportunity portal y una especie de intranet, permiten que el usuario interactúe con las prácticas desde un principio sin tener un acceso de usuario y contraseña dado por uno de los voluntarios, sino que el extraño puede entrar directamente a registrarse dentro del portal de manera gratuita y sin compromiso previo.

Como proyecto futuro se tiene la iniciativa de mover este tipo de plataformas a los dispositivos móviles, con aplicaciones que permitan adaptarse con el modo de vida que manejan los jóvenes actualmente desde sus teléfonos celulares.

4.2 Cultura

Durante los últimos 10 años, la cultura organizacional ha sido movida dentro de dos principales motivaciones: las metas por quinquenios y el recalcar lo conocido como el AIESEC Way que incluye en su manual un descriptor organizacional: “AIESEC es una organización global, apolítica, independiente, sin ánimo de lucro, administrada y ejecutada por estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior.” (AIESEC, 2008). Es hasta este punto donde la organización empieza a ver cada uno de estos pasos representados en la experiencia que la organización ofrece.



Este modelo permitía que la organización tuviera una misión y visión claras, pero que sobre todo presentara un referente para la cultura organizacional, pues aquí mostró no sólo su porqué si no el cómo se está haciendo y cuáles eran los principios, valores y competencias que hacían de esta organización diferente a otras de su misma naturaleza no gubernamental.

El AIESEC Way fue parte de la primera meta quinquenal, de 2005 a 2010, donde se pusieron las siguientes metas:

- 8.000 Intercambios realizados
- 9.600 miembros con experiencias de liderazgo completas
- 5.000 intercambios con experiencias de liderazgo
- 40.000 Miembros
- 110 países y territorios



Después de un gran quinquenio de crecimiento, la oficina de AIESEC Internacional presentó los siguientes resultados en su reporte final.

	2006		2007		2008		2009		2010*	
	Goal	Achieved	Goal	Achieved	Goal	Achieved	Goal	Achieved	Goal	Achieved
Members	25000	23261	28000	28332	32000	35015	36000	49627	40000	54182
International Internships	4900	4097	5500	4449	6300	5544	7200	8525	8000	5653
Leadership Roles	6000	6055	7100	7173	8000	7724	8400	9937	9600	6022
Dual Internship & Leadership Experiences	1000	843	1800	1317	2800	570	4000	1075	6000	773
Countries & Territories	87	89	90	101	98	107	105	110	110	110

Reporte AIESEC Internacional 2009-2010

Luego de presentar los resultados, se plantean las metas para el periodo de 2010 – 2015 uniéndolo a la idea del AIESEC Way. A la generación 2015 se le agrega un concepto dentro de su manual para cumplir la meta, es lo llamado BHAG (Big Hairy Audacious Goal), una meta que para muchos puede ser descabellada o señalada como muy ambiciosa, pero que le permite al AIESEC llenarse de valor y creer que todo es posible, la de este quinquenio fue impactar a todo joven en el mundo. Cuando se habla de impactar no es que todos ellos tomen un intercambio ni que hagan parte de la organización, sino que de una manera u otra sean impactados o por un proyecto que realicemos con su comunidad, que su mejor amigo cambie de actitud y se convierta en un agente de cambio para la sociedad, que las universidades le hayan comentado a sus



estudiantes acerca de la organización, en fin, que hayan sido tocados por la organización en alguno de sus contextos y que gracias a esto hayamos generado un cambio.

En Colombia, este tipo de iniciativas empezó a marcar una serie de comportamientos clave dentro de la misma membresía, según Jonathan Suárez, actual presidente de AIESEC en el país, al hablar de un AIESECo colombiano se habla de una persona con mucha pasión por lo que hace, “no a cualquier AIESECo se le paran los pelitos por pensar en el impacto que está realizando, en los niños que están aprendiendo inglés o que están teniendo acceso a un mejor futuro gracias a la gestión que estamos teniendo”.

AIESEC en Colombia, Natco 2014

Aspecto que también resalta Vladimir Olarte, actual presidente de la Asociación Alumni Colombia y presidente de AIESEC en Colombia en el periodo 2007 – 2008, los perfiles dentro de la organización son muy variados, desde el personaje que decide todos los días levantarse a realizar la mayor cantidad de intercambios posibles como el que ve la organización como una manera de mejorar su hoja de vida, o el que simplemente está esperando su experiencia de intercambio, ninguno de los perfiles anteriores son erróneos o correctos, muestran que la experiencia dentro de la organización se desarrolla a través del empeño propio.

AIESEC en Colombia ha presentado en los últimos cinco años uno de los crecimientos relativos más importantes de la red, lo que lo ha llevado a posicionar en el top uno a nivel mundial en varios de sus programas o lo ha convertido en un referente ante la zona que, a pesar de tener un gigante como Brasil, buscan en AIESEC en Colombia el resurgimiento.

Luego de la reestructuración generada en el 2007, donde se volvió a centralizar el poder económico en la oficina nacional y los comités locales perdieron la personería jurídica, el comité nacional tomó la cabeza de muchas de las estrategias en donde se centraron en temas de expansión dentro de Colombia, lo cual le permitió acceder a ciudades como Sincelejo o Pasto que antes no eran vistas como prioridad.

Jonathan durante su experiencia nos cuenta un poco acerca de lo que fue para él llegar a estos lugares durante su periodo como vicepresidente de expansión en el periodo 2012- 2013:

“Cuando tengo que hacer la expansión de AIESEC en Colombia porque AIESEC en Colombia ya estaba presente en las ciudades principales o al menos en las ciudades más grandes del país, cuando en mis manos esta expandirnos a otras ciudades me doy cuenta que la tarea no está en llevar a AIESEC ni a Medellín, Barranquilla, Cali o Bogotá ni siquiera a ciudades como las del eje cafetero, no, había que ir a otras ciudades más pequeñas y que usualmente, por lo menos en mi educación básica no eran

Jonathan Suarez, evento NPM 2014

foco de las clases ni nada eso , entonces tuve que investigar bastante sobre esas ciudades, quitarme muchos paradigmas que había alrededor sobre el desarrollo sociopolítico, económico e incluso sobre la seguridad de esas ciudades y la mejor manera de tumbar esos paradigmas fue yendo a las ciudades, conociendo a la gente, viviendo como vivía un joven esa ciudad y pues para mí fue vivir una Colombia que yo no sabía y lo más bonito era llevar el impacto de AIESEC a esa ciudad que yo no sabía”. (Anexo 2, 2015)

Finalmente, se quiso mostrar dentro de esta investigación un poco acerca de la perspectiva actual de la membresía acerca de lo que es AIESEC y cómo ellos se sienten afectados por los contextos actuales que la organización propone para su desarrollo, al preguntar dentro del focus group que se realizó en el proceso de esta investigación, acerca de lo que para ellos era la cultura en AIESEC la describieron como:

1. Multifacética y multicultural
2. Una cultura de unión, de diversidad, de encontrar una unión entre toda esa diversidad trabajando por un solo objetivo
3. La unión entre la diversidad
4. Cultura de educación, de enseñarte a dejar de ser el miembro que sólo conoce la universidad y empezar a educarte en más cosas. (Anexo 1, 2015)

Lo anterior de pie para ver que la organización culturalmente ya no parte sólo de la idea de hacer contextos multiculturales, sino que también está desarrollando dentro de los mismos jóvenes habilidades y competencias que los han llevado a evaluar incluso su misma realidad y a cambiar su cultura personal.

4.3 Voluntariado

La organización en este periodo abre la posibilidad de que en sus intercambios no sólo se hable de intercambios profesionales o corporativos, sino que se abra a la posibilidad de tener intercambios sociales, a los cuales tienen muy bien en llamarles voluntariado internacional a la hora de hacer el discurso de venta con los estudiantes.

Esto no sólo permitió ampliar el espectro acerca de lo que se realizaba dentro de la organización en términos de impacto social sino que también hizo que la organización cayera en cuenta de las experiencias integradas. Al hablar de estas me refiero a la posibilidad de que un voluntario ya no sólo trabaje en su contexto local sino que también pueda tener un proceso integral al tomar uno de los programas que tanto promueve, puede sonar obvio pero era algo que la organización no había tenido en cuenta antes del año 2013 cuando se empezaron a promover las llamadas IXP (integrated experience).



Programas como los intercambios sociales eran un poco más amigables para estudiantes que no estuvieran aún en sus últimos semestres de la carrera, lo cual también permitió que el impacto incrementara en temas de intercambios.

Dentro del focus group que se realizó se tuvo en cuenta este aspecto, por lo cual se les preguntó a los participantes por qué creían que esta experiencia se realizaba como un voluntariado y no como otro tipo de actividad, para lo cual salieron respuestas como:

- Porque la gente debe tener la voluntad de cambiar.
- Porque en una empresa te pagan y esta es una causa por la que tú debes creer en el fin.
- Uno trabaja por gusto o por dinero pero aquí trabajamos por el impacto, la gente trabaja como voluntaria porque nuestro pago es el aporte al mundo.
- Cuando tú haces un voluntariado, te desvinculas del dinero, aquí trabajas porque te nace, no tiene impacto en un principio en la sociedad pero desde un principio impactas tu vida.

Lo anterior demuestra que la organización brinda experiencias de voluntariado que dejan marcado la palabra impacto como fin último, también que es una causa pasional y que como ya lo describía Jonathan anteriormente, es una de las características principales del miembro de AIESEC en Colombia y por lo que se vio en este ejercicio se ven claramente representadas dentro de la membresía.

4.4. Desarrollo de liderazgo

Durante este periodo se manejaron en los últimos años modelos de liderazgo a través de lo que ya el AIESEC Way mostraba de la organización, sin embargo, en los últimos 3 años se empezó a replantear ese modelo y se empezó a hablar sobre las cualidades básicas que un agente de cambio que haya pasado por la experiencia de AIESEC debe tener, por lo cual se desarrolló el actual modelo de liderazgo que se divide en 4:

1. Empowering Others: Comunicar de manera efectiva en diferentes ambientes desarrollando y empoderando a los otros y engancharlos a un propósito más grande

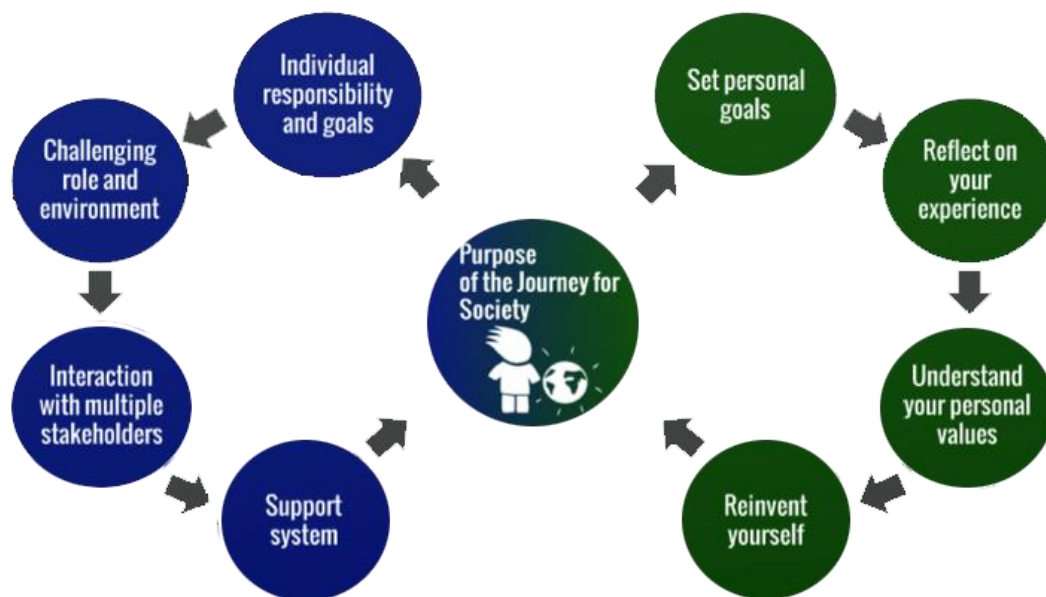
2. **Solution Oriented:** Se adapta y muestra resiliencia ante los retos, transmite positivismo y toma riesgos cuando son necesarios
3. **Self Aware:** Entiende y vive los valores de manera personal, se enfoca en sus fortalezas y no en sus debilidades.
4. **World Citizen:** Cree en su habilidad de cambiar el mundo y disfruta tener la responsabilidad de cambiarlo. (Knowledge Center, 2014)

Por otro lado, encontramos el *Inner and outner journey* que nos permite evaluar cómo la persona interioriza su experiencia con AIESEC del voluntario.

El viaje exterior es el viaje que el entrenado o el voluntario tendrá en relación con el medio ambiente exterior. Tendrá un trabajo, donde le darán responsabilidades y objetivos personales. Este será un nuevo y desafiante rol, porque son tareas que nunca tuvo en una situación igual, está fuera de su zona de confort, necesita estar en interacción con múltiples agentes, así logrará crear su sistema de soporte para alcanzar esos objetivos.

El viaje interior son las transformaciones que vive el entrenado o el voluntario por dentro, consigo mismo. Al llegar tiene sus propios objetivos personales, esos objetivos se verán reflejados en la experiencia por las acciones que desarrollará. Y será en la experiencia donde tengan que hacer elecciones y entiendan mejor cuáles son sus valores personales, por las prioridades que tuvieron. Y así es como se llega a la reinención de sí mismo. (IGCDP, S.F.)

Según Vladimir Olarte, el mayor legado de la organización a sus líderes, que a pesar de que el grueso de los AIESEC y Alumni van para el sector privado, es ver más agentes de cambio en el ámbito público o investigativo, que necesita de la mano de obra de jóvenes con habilidades y competencias como las que tiene un líder de AIESEC. A este objetivo le apunta la oficina de AIESEC en Colombia actualmente, la



organización es pionera en trabajar con el gobierno en este campo; actualmente maneja un proyecto con la Secretaría de Educación de Bogotá, donde ya van en una tercera etapa trayendo al país cerca de 300 intercambistas que trabajan dentro de los colegios del Distrito en aulas interactivas. Esta iniciativa ha marcado un hito a nivel mundial ya que es la primera vez que se tiene esa cifra con un proyecto con el gobierno, lo cual ha acercado a la organización al ámbito público y espera que más jóvenes se vinculen con este ámbito.

4.5 Comunicación

Debido al boom tecnológico que presentó esta etapa, en términos de acceso a redes y medios, la comunicación evolucionó alrededor de este; por el acceso a bases de datos organizadas y la facilidad para entrar en contacto con personas al otro lado del mundo, el mensaje pudo ser más preciso pero también tuvo que tener una transformación para ser más eficaz y visual.

Con la llegada de cada nueva tecnología, AIESEC ya habla de booklets o manuales virtuales, y centros de recopilación de información donde todos puedan encontrar los datos que necesiten, lo cual hace todo el acceso mucho más centralizado.

Desde el año 2014, AIESEC está intentando ponerse al día en temas de comunicación, usando técnicas como el bottom up. Por ser una organización que desde su creación maneja un orden jerárquico, y que por tanto su comunicación y estrategia sólo surge de los líderes hacia los miembros, es un cambio que les ha tomado tiempo pero que ha llegado a la membresía luego de varios eventos.

Según el focus group se sacaron las siguientes conclusiones sobre lo que significa para la membresía la comunicación o cuáles son los principales canales por los que ellos creen que AIESEC tiene más movimiento o cómo creían que se desarrollaba.

- Todos somos jóvenes nos movemos por redes sociales que nos permite conectarnos de manera más fácil con un mensaje claro de aportar al mundo, siempre nos están mostrando los frutos de lo que hacemos lo que nos incentiva a seguir trabajando
- Nos han comunicado como una organización desarrolladora de líderes a través de medios virtuales, sin embargo, el primer medio que tenemos es el voz a voz.
- El medio más fuerte es el voz a voz, porque son casi 500 conferencias anuales. La cantidad de información que se genera en ese tipo de eventos contribuye a que los delegados sean la mejor fuente de información cuando regresen a sus lugares de origen.

A pesar de los avances de la tecnología, los miembros reconocen la importancia del voz a voz, y es muy valiosos para los voluntarios los encuentros semanales, porque es allí donde la mayor cantidad de información es bajada hacia a ellos, o con el nuevo modelo, que las nuevas estrategias surjan.

5. Hallazgos y Perspectivas

Durante la investigación anterior se obtuvieron algunos hallazgos y perspectivas de la organización.

5.1 Memoria

En cuanto a lo recopilado en temas de contexto histórico y el recorrido de la organización por los últimos 50 años, se puede notar que la organización mantiene buena memoria acerca de sus sucesos más importantes y que gracias a asociaciones como Alumni Colombia han logrado establecer un gran vínculo entre lo que pasó como base de lo que será AIESEC en Colombia.

La recopilación realizada aquí busco mostrar como la organización había crecido gracias a su historia y al contexto en el que se encontraba realmente había colaborado en el crecimiento de la misma, sin embargo, en las primeras etapas se ve un poco desvinculado del contexto de conflicto que presentaba pero los líderes que salieron de esas generaciones son los que actualmente están presentando voz por muchos de los hechos sociales o políticos que surgieron en esas épocas.

Otro punto a resaltar es el avance en temas tecnológicos que los ha mantenido a la vanguardia, sin embargo, eso también ha sido uno de los puntos en contra a la hora de la recopilación de datos debido a que la migración de datos en muchos de los casos dejó grandes vacíos.

La organización en general presenta una historia a rescatar y hay gente para contarla pero en la historia de la organización es la primera vez que se realiza una investigación de este tipo.

5.2 Cultura

La cultura dentro AIESEC en Colombia ha sido el gran cohesionador, primero se presentó como la posibilidad de viajar y formar líderes para el futuro, pero en los últimos años, con la implementación de elementos como el AIESEC Way se ha creado la cultura de que el impacto se genera desde el interior de la organización y la labor diaria.

Una agremiación de este tipo no puede dejar por fuera el factor de interculturalidad debido a la gran cantidad de intercambios que hacen, pero algo que identifica a estos voluntarios es que a pesar de que están en contacto con 128 países, mantienen una identidad propia por cada país, como varios entrevistados lo identificaron, la pasión que se encuentra en el voluntariado colombiano es difícil de encontrar en otras realidades a nivel mundial lo cual brinda a la organización una identidad marcada.

Finalmente, en temas de cultura el contexto colombiano ha marcado mucho la experiencia de la organización, la iniciativa de tener charlas sobre paz en sus conferencias o trabajar con el gobierno muestra el acercamiento a la realidad de su país.

5.3 Voluntariado

Un trabajo como el realizado por estos jóvenes requiere de mucha pasión sobre todo cuando el resultado final para ellos no es monetariamente remunerado. La organización les permite acceder a gran variedad de oportunidades y roles para el crecimiento de su experiencia pero sin duda el avance más importante dentro de la historia de la organización es el acercamiento al voluntariado internacional, es allí donde se encuentran las ideas de conectar países y trabajar por la paz mundial.

Para la etapa de formación en la que se encuentran los jóvenes que hacen parte de AIESEC, un voluntariado es el eje principal para crear pasión y ganas por lo que hacen y según lo que se vio en la investigación, es el sitio para experimentar en roles pero con responsabilidad a bordo.

5.4 Desarrollo de liderazgo

Desde el propósito de la organización se busca desarrollar jóvenes líderes agentes de cambio y AIESEC ha formado un estructurado modelo en donde la persona que desea participar en esta formación sabe a qué comportamiento, valores y competencias responderá.

Los mismos roles que hablamos anteriormente son gran parte de la formación en liderazgo, pues son estas experiencias las que le permiten a los voluntarios encontrarse con grupos difíciles de manejar mucho antes de una experiencia laboral, lo cual los pone un paso adelante en temas de una mentalidad centrada hacia soluciones.

En la historia de Colombia AIESEC ha dejado cierta cantidad de líderes que han dado testimonio de la formación. Con el crecimiento que presenta la organización y el tener actualmente establecido un modelo de liderazgo tan claro muestra que a futuro serán muchos más los líderes que aportaran al país gracias a lo aprendido aquí.

5.5 Comunicación

Esta organización presenta diferentes cambios en el tiempo en su comunicación, sin embargo, un mensaje claro que se mantiene hasta el día de hoy es su misión y las ganas por impactar. A nivel externo su plan de comunicaciones poco a poco ha ido avanzando pero se resalta que durante cada etapa la organización buscó un mensaje que se adaptara siempre al contexto donde se encontraba, esto permitió un mejor empalme de su propósito.

Por otro lado, el tema de los eventos activa uno de los temas más importantes aquí y es el uso del voz a voz, medio que no se ha dejado de usar pues a pesar de que la experiencia de un evento pueda ser ahora mucho más interactiva, el estar dentro de uno de los eventos presencialmente marca la diferencia y la mejor manera de dar a entender este mensaje ha sido el voz a voz elemento que debe ser parte del futuro de la organización si desea seguir alcanzando los resultados que actualmente tiene.

6. Conclusiones

La organización presenta para mi opinión uno de los casos más importantes a desarrollar en temas de comunicación y cultura organizacional, por lo cual creo que debo destacar de la investigación los siguientes aspectos que pueden ser tenidos en cuenta para el uso de otras organizaciones.

- AIESEC presenta una de las rotaciones de membresía más altas debido a sus cortas pero poderosas experiencias de liderazgo, sin embargo, la mayoría de su información y memoria se han mantenido gracias al voz a voz, este ha sido el medio principal por el cual los jóvenes universitarios han encontrado

en su camino este tipo de oportunidades, lo cual destaca el poder de esta opción y el valor que puede tener en cualquier organización si es usado de la manera correcta.

- El desarrollo de tecnologías y el contexto por el que se vio rodeado la organización desde su inicio marcó mucho de lo que ahora es su cultura organizacional, sin el inicio de esta después de una segunda guerra mundial no se hablaría de una paz y un pleno potencial del desarrollo humano, por otro lado, las tecnologías permitieron que el mensaje llegara a distancias impensables al momento de iniciar la organización lo cual demuestra que con el correcto uso de las características del contexto en el que surge y se desarrolla una iniciativa puede generar un crecimiento mucho más acelerado y favorable para la organización que lo requiera.
- La organización presenta gran formación en ejecución de eventos pero sobre todo en la facilidad de manejar contenidos que permitan ser lo suficientemente motivacionales para que sus voluntarios puedan pasarlos a sus compañeros no asistentes a las conferencias, esto destaca el papel de la pasión y el manejo de las emociones a la hora de comunicar lo que se puede destacar en cada uno de los discursos presentados por los entrevistados.
- El desarrollo del liderazgo que presenta esta organización se adapta a su contexto basado en la interacción con sus aliados y con las experiencias que sus mismos voluntarios proveen a la organización, lo cual permite que su comunicación sea actual y fresca, pues se reevalúa y permite que nuevas ideas se integren a ella de manera permanente

A pesar de ser miembro de la organización y ya tener un concepto previo a cerca de lo que la organización ya había provisto a mi experiencia, AIESEC presentó en esta investigación un lado más profundo que se alineó con mis expectativas como comunicadora social, es aquí donde la promesa de comunicar efectivamente se ve posible, pues si en un contexto tan diverso y complejo como esta iniciativa presenta tan buenas prácticas para el campo, es posible que muchas otras organizaciones puedan beneficiarse de los modelos aquí presentados y la sistematización de esta experiencia significa para muchos voluntarios a nivel mundial.

Bibliografía

- Acosta, L (2005). Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica. Recuperado el 15 de marzo de 2015: <http://www.fao.org/3/a-ah474s.pdf>
- Andrade, H. (Septiembre - Noviembre de 1996). La comunicación positiva y el entorno organizacional. Recuperado el 2014 de marzo de 10, de Razón y palabra: <http://ww.razonypalabra.org.mx/anteriores/n4/andrade.html>
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. Madrid: Netbiblo.
- AIESEC. (2010). Modelo global de competencias. Recuperado el 8 de septiembre de 2013, de Aiesec javeriana: <https://docs.google.com/file/d/0B07bezpmQ7niOEtDUXNCRHNwTFE/edit>
- AIESEC (2013) Recuperado de <http://aiesec-sciencespo.com/2013/08/23/why-aiesec/>

- AIESEC Colombia. (s.f.). Quienes Somos. Recuperado el 26 de agosto de 2013, de AIESEC Colombia: <http://co.aiesec.org/organizaciones/que-es-aiesec/>
- AIESEC. (s.f.). Historia. Recuperado el 4 de octubre de 2013, de AIESEC Colombia: <http://co.aiesec.org/estudiantes/que-es-aiesec/historia/>
- AIESEC (2012) Reporte de gestión del MC 2011- 2012. Recuperado en :<http://es.slideshare.net/aiesecencolombia/reporte-anual-de-gestin-aiesec-en-colombia-2011-2012>
- AIESEC (2014) Leadership Development Model, Recuperado el 14 de mayo de 2015: <http://www.aiesec.org/ldm/>
- Bernard, H. Russell (1994). Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches (Segunda edición) Walnut Creek, CA: AltaMira Press
- Centro de Memoria Histórica (2013) Informe 2013, encontrado el 16 de mayo de 2015 : http://centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2013/bastaYa/capitulos/basta-ya-cap2_110-195.pdf
- Costa, J. (1999). La comunicación en acción. Buenos Aires: Paidós.
- Cruz Roja (2007), Organizaciones no gubernamentales: un actor indispensable de la ayuda humanitaria https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/irrc_865_ryfman.pdf
- Departamento administrativo nacional de la economía solidaria. (2009). Impacto del voluntario en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.
- DeWalt, Kathleen M. & DeWalt, Billie R. (1998). Participant observation. In H. Russell Bernard (Ed.), Handbook of methods in cultural anthropology (pp.259-300). Walnut Creek: AltaMira Press
- Donnelly, G. I. (1996). Las organizaciones. Madrid: Mc Graw Hill.
- Eagleton, T (2010) La idea de la cultura de Terry Eagleton. Recuperado el 13 de abril de 2015: <http://ballesterror.blogspot.com/2010/03/la-idea-de-la-cultura-de-terry-eagleton.html>
- Elías, J., & Mascaray, J. (2001). Más allá de la comunicación interna. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- El tiempo (198) SIGLO XX EN EL TIEMPO. AÑO. 1958. Recuperado el 15 de mayo de 2015: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-959095>
- El tiempo (1960). SIGLO XX EN EL TIEMPO. AÑO. 1960 Recuperado el 15 de mayo de 2015 <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-951274>
- Franckle Francke y Morgan María (1995). La sistematización: apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción

- Garcia, J (S.F) La educación multicultural y el concepto de cultura, Recuperado en: <http://www.oei.org.co/oeivirt/rie13a09.htm>
- García, C (2000). Los estudios sobre la identidad y la cultura en las organizaciones en América Latina. Coloquio Internacional, Zacatecas, México.
- Garcia Bilbao, P (2010) Sobre el concepto de memoria histórica: una breve reflexión. Recuperado el 4 de abril de 2015: <https://dedona.wordpress.com/2010/01/01/sobre-el-concepto-de-memoria-historica-pedro-a-garcia-bilbao/>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento y Gestión
- Halbwachs, M (S.F) Memoria Colectiva y memoria histórica, Recuperado el 18 de marzo de 2015: <file:///C:/Users/Dialnet-MemoriaColectivaYMemoriaHistorica-758929.pdf>
- Hellriegel, D., Slocum, Jr., J., & Woodman, R. W. (2001). Organizational Behavior. Cincinnati: South-Western Collegue Publishing.
- Hofstede, G. (1999). Culturas y organizaciones, el software mental, la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. Madrid: Alianza Editorial.
- Jara, O (2011), La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos, recuperado el 3 de marzo de 2015: http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_28/decisio28_testimonios1.pdf
- Jiménez y Malgesini (1997) Guía de conceptos sobre migraciones racismo e interculturalidad. Ed. La cueva del oso. Madrid.
- Jones, G. R. (1983): Life history methodology. En G. Morgan (Ed.), Beyond Methods. California: Sage.
- Kinicki , A., & Kreitner, R. (2003). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley N° 720, Bogotá, Colombia, 2001
- Lopez Ramos, B (S.F). Las verbenas en las tunas. su papel en la formación de la memoria histórica de la región en el siglo XX. Recuperado el 18 de abril de 2015: http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1327/memoria-historica.html#_edn1
- Manucci, M. (2005). Atrapados en el presente. Quito: Quipus.
- Marshall, Catherine & Rossman, Gretchen B. (1989). Designing qualitative research. Newbury Park, CA: Sage
- Martinic, S. (1998). El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación, Recuperado el 18 de marzo de 2015: <http://www.alboan.org/archivos/337.pdf>
- Mercado, A. (s.f.). El proceso de construcción de la identidad. Recuperado el 2014 de mayo de 22, de Convergencia.

- Nord, W. (1972). Concepts and controversy in organizational behavior. Santa Monica: Goodyear publishing company, INC.
- ONU, (s.f), Qué es la ONU. Recuperado el 22 de abril: <http://www.cinu.mx/onu/onu/>
- Padilla, C. R. (1991). La comunicación, un punto de vista organizacional. México: Editorial Trillas.
- Peris, P. S. (s.f.). Comunicación e imagen en las ONG. Recuperado el 10 de Noviembre de 2013, de Universidad Jaume I: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi5/ong.pdf>
- Plataforma de voluntariado de España. (s.f.). Guía del voluntario. Recuperado el 26 de Mayo de 2014, de Plataforma de voluntariado de España: <http://www.plataformavoluntariado.org/guia-voluntariado.php>
- Ruiz Botero, L (2001). La sistematización de prácticas, Recuperado el 15 de marzo de 2015: <http://www.oei.es/equidad/liceo.PDF>
- Ryan, J. O. (1996). La comunicación humana. Grandes temas contemporáneos de la comunicación. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Torres Carrillo, A (1996), Seminario internacional sobre sistematización y producción de conocimiento para la acción, recuperado el 3 de marzo de 2015: <http://www.alboan.org/archivos/536.pdf>
- Unesco (S.f). Historia de la organización, recuperado el 20 de abril de 2015: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/who-we-are/history/>
- Urdaneta Quintero, O. R., Pérez Lugo, J. E., Urdaneta Quintero, M., & López Ferrer, P. C. (s.f.). Scielo Venezuela. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de <http://www.scielo.org.ve/pdf/rcs/v16n2/art08.pdf>
- Vallejos A. F., Ortí, M. y Agudo Y. (2007), Métodos y técnicas de investigación social, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Zapata, A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional*. Cali: Universidad del Valle.

Anexo 1

Focus Group

Basada en la guía presentada por el instituto iberoamericano de TIC y educación, presento mi guía para mi grupo focal

- Problema: Definir cuáles son las características o patrones de la organización en cuanto a sus voluntarios.
- Cantidad: 6
- Características: Jóvenes de 18 a 30 años voluntarios de AIESEC que presenten cargos de miembro o líder de equipo.

Presentación:

Buenos días/tardes. Mi nombre es Ana María Peñuela y realizo una sistematización de experiencias de la organización AIESEC

La idea es poder conocer sus distintas opiniones para colaborar con la elaboración de un documento que permita identificar aspectos generales de la experiencia.

En este sentido, siéntanse libres de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas; lo que importa es justamente su opinión sincera.

Cabe aclarar que la información es sólo para mi trabajo, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante.

Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano demora mucho tiempo y se pueden perder cuestiones importantes. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis.

¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

A continuación se presentarán las respuestas más recurrentes dentro de cada una de las preguntas realizadas.

Preguntas:

- Cultura
 - ¿Cómo describiría la cultura organizacional de AIESEC en Colombia?
 - Multifacética y multicultural
 - Una cultura de unión, de diversidad, de encontrar una unión entre toda esa diversidad trabajando por un solo objetivo
 - La union entre la diversidad
 - Cultura de educación, de enseñarte a dejar de ser el miembro que sólo conoce la universidad y empezar a educarte en más cosas
 - ¿Cuál es la motivación que lo lleva a seguir en la organización?
 - Desarrollo personal
 - Desarrollo personal porque aprendes muchas cosas de ti como manejar el tiempo y tener responsabilidades como manejar un equipo y también el impacto de tus acciones pueden estar en el otro lado del mundo, acciones como hacer una entrevista hacen grandes cambios.

- El desarrollo personal pero Aiesec también se convierte en un estado de vida que todo lo que tu haces tiene impacto en alguien más, eso te permite encontrar una sesión de compañerismo distinta y generar equipo.
- Desarrollo personal, futuro profesional porque ser parte de AIESEC me permite tener peso en mi hoja de vida, la cantidad de culturas que llego a conocer no sólo a nivel internacional sino conocer personas de otras universidades, mi motivación principal me permitió organizarme con mi universidad, ahora gracias a Aiesec puedo solventar muchos vacíos que me ha dejado la universidad.
- Identidad
 - ¿Cuál considera que es la identidad de un miembro de AIESEC en Colombia?
 - Una persona de AIESEC tiene una personalidad es una persona que mantiene equilibrio entre su vida, tiene conciencia social.
 - Es muy difícil de explicar pero veo una respuesta social muy amplia, tolerante
 - Capacidad de tolerancia, abiertos a todas las personas, responden con cara amable, siempre están activos y dispuestos a hacer
 - Aceptación a la diversidad que no critica por la diferencia, siempre esa característica de sobresalir
- Memoria
 - ¿Podría contarme un poco acerca de la historia de AIESEC en Colombia?
 - Lo más fuerte es que se generó después de la segunda guerra mundial y crearon una organización que ahora tiene 80000 miembros
 - Con la mentalidad que tiene Aiesec, si se hubiera desarrollado antes no tendríamos tantas guerras por falta de conciencia por los demás, si todos tuviéramos una mentalidad de AIESEC realmente generaríamos un cambio
 - Un hito es que antes era solamente profesionales y decidieron que deben abrir hacia lo social, el impacto social que abrió Aiesec

Voluntariado

- ¿Cuál es la importancia de ser un voluntario dentro de AIESEC en Colombia?
 - Porque la gente debe tener la voluntad de cambiar
 - Porque en una empresa te pagan y esta es una causa por la que tú debes creer en el fin
 - Uno trabaja por gusto o por dinero pero aquí trabajamos por el impacto, la gente trabaja como voluntariado porque nuestro pago es el aporte al mundo

- Cuando tú haces un voluntariado te desvinculas del dinero, aquí trabajas porque te nace, no tiene impacto en un principio en la sociedad pero desde un principio impactas tu vida.

Comunicación

- ¿Cómo se desarrolla la comunicación dentro de la organización?
 - Todos somos jóvenes nos movemos por redes sociales que nos permite conectarnos de manera más fácil con un mensaje claro de aportar al mundo, siempre nos están mostrando los frutos de lo que hacemos lo que nos incentiva a seguir trabajando
 - Nos han comunicado como una organización desarrolladora de líderes a través de medios virtuales, sin embargo el primer medio que tenemos es el voz a voz
 - El medio más fuerte es el voz a voz porque son casi 500 conferencias anuales y la cantidad de tiempo que generan y la cantidad de información que se genera

Comentarios adicionales

Aquí te ponen a tener tareas, pero si no encuentras tu solo algo que te enganche, nadie te puede ayudar.

Despedida

¡Muchas Gracias!

Anexo 2.

Entrevista MCP Jonathan Suarez

Formato entrevista

- Historia de vida
- Presidente de AIESEC en Colombia

Presentación:

Buenos días/tardes. Mi nombre es Ana María Peñuela y realizo una sistematización de experiencias de la organización AIESEC

La idea es poder conocer sus distintas opiniones para colaborar con la elaboración de un documento que permita identificar aspectos generales de la experiencia de ser parte de esta organización.

La siguiente entrevista es para conocer acerca de su perspectiva de la organización y como desde su historia de vida podemos reflejar los patrones y las características que AIESEC resalta en sus voluntarios:

Preguntas

Historia:

- ¿Hace cuánto ingresó a la organización?

Yo entro hace aproximadamente 6 años, en marzo de 2009 específicamente en AIESEC Manizales

- ¿Cuál fue su motivación a la hora de entrar a la organización?

Estaba buscando un intercambio, de hecho en el 2008 tuve la oportunidad de presentarme, en ese momento no pase los filtros de la organización, tome intercambio por otro lado y digamos que ese intercambio no cumplió mis expectativas, seguí buscando más intercambios y me presente de nuevo en 2009 con ese objetivo inicial.

- ¿Cuál es su motivación ahora?

Yo sigo acá porque creo en el impacto que he hace la organización en la sociedad, no sólo por lo que lo he vivido en mi propia experiencia y digamos los cambios o el desarrollo que yo he tenido, porque lobero reflejado en otras personas, en comunidades, en el impacto que generamos en los jóvenes que hacen sus prácticas, en el impacto de esos mismos jóvenes y como se desarrollan y creo que eso si le aporta a la paz y el desarrollo del potencial humano que esa es la visión de AIESEC

- ¿Qué cargos ha ocupado dentro de la organización?

Empiezo mi experiencia en AIESEC Manizales como voluntario, inicialmente estuve involucrado en un equipo de trabajo que estaba encargado para hacer un evento para empresas del sector externo, lo que nosotros llamamos internamente como un OC. Después estuve en el equipo de ventas de intercambios entrantes, mi tarea era llamar, ir a vender, ir a citas, también paralelamente estuve en alumni haciendo contacto con ellos ,en algunos eventos, luego en 2010 paso a ser vicepresidente de intercambios entrantes para AIESEC Manizales con todas las tareas que esto puede incluir, toda

la entrega de los intercambios y de los extranjeros que vienen a la ciudad ,en el 2011 paso a ser el presidente del comité local ya dirigiendo una membresía entre los 80 y 100 miembros, y en ese entonces se hicieron un total de 60 intercambios en el año, luego paso a roles nacionales, el primero fue el de director nacional de expansión donde mi rol estaba centrado básicamente en abrir comités nuevos en ciudades donde no había Aiesec o en ciudades donde ya era necesario un comité adicional, trabaje con universidades mucho ese año, en el siguiente año fui vicepresidente de desarrollo organizacional digamos que bajo mi mando estaba toda la estrategia de educación de AIESEC en Colombia, también la de expansión y la de expansión, toda la estrategia de manejo de recursos humanos y de todo el sistema de soporte que las entidades y las oficinas locales de AIESEC encada una de las ciudades necesitan recibir que van desde una visita de coaching, desde asistir a una conferencia etc. Finalmente estoy como el presidente de AIESEC en Colombia, ahora voy a ser vicepresidente de innovación de producto en AIESEC Internacional, estamos definiendo en qué consistirá porque es un rol que se adapta al contexto, sin embargo nuestra labor es generar toda la innovación necesaria alrededor dela experiencia de AIESEC desde que estamos en Engagement with AIESEC hasta Life Long Connection, toda la innovación que todos los programas requieran está en nuestras manos.

- ¿Cuál ha sido el momento que lo marcó dentro de su experiencia en AIESEC?

Algo general es que yo siento que cada vez que aspiras o asumes un nuevo cargo en AIESEC Y asumes una nueva responsabilidad, que yo no sé si pasa cuando uno asume una responsabilidad en una empresa, es susto, ese cosquilleo, esa mística, que te tapen los ojos y te echen agua ósea es una magia alrededor y cada uno de esos momentos se vuelve especial ósea del mismo susto de saber si era vicepresidente de innovación era el mismo susto que tenía cuando estaba en quinto semestre en la universidad y me iban a decir si iba a ser vicepresidente de intercambios entrantes, sentía exactamente lo mismo entonces hace que todos los momentos sean muy especiales.

Pero hay uno que me marca bastante y es cuando tengo que hacer la expansión de AIESEC en Colombia porque AIESEC en Colombia ya estaba presente en las ciudades principales o al menos en las ciudades más grandes de Colombia, cuando en mis manos esta expandirnos a otras ciudades me doy cuenta que la tarea no está en llevar a Aiesec ni a Medellín, Barranquilla, Cali o Bogotá ni siquiera a ciudades como las del eje cafetero, no, había que ir a otras ciudades más pequeñas y que usualmente, por lo menos en mi educación básica no eran foco de las clases ni nada eso , entonces tuve que investigar bastante sobre esas ciudades, quitarme muchos paradigmas que había alrededor sobre el desarrollo sociopolítico, económico e incluso sobre la seguridad de esas ciudades y la mejor

manera de tumbar esos paradigmas fue yendo a las ciudades, conociendo a la gente, viviendo como vivía un joven esa ciudad y pues para mí fue vivir una Colombia que yo no sabía y lo más bonito era llevar el impacto de AIESEC a esa ciudad que yo no sabía, me marcó bastante.

Cultura

- ¿Qué cree que caracteriza a la cultura organizacional dentro de AIESEC en Colombia?

Esto es otra cosa que he visto en las oportunidades de asistir a eventos internacionales o a otros países y veo al AIESECo colombiano primero muy apasionado, es decir, no en todas las entidades de Aiesec en el mundo tu encuentras que el AIESECo se le paren los pelitos de pensar en el impacto que está haciendo, de pensar en los niños que están aprendiendo inglés, de sensibilizarse sobre temáticas, no pasa usualmente, y no solo sensibilizarse si transmitir esa pasión, ósea el colombiano la transmite con un simple discurso y uno no es consciente, el ejemplo que te voy a dar para ilustrarlo es el siguiente, yo tuve la oportunidad de ser facilitador en una conferencia en Grecia para todos los presidentes locales de todos los países de Europa y Norteamérica, en ese momento, yo no era muy consciente de esto, yo simplemente di mis sesiones de la misma manera que las daría en AIESEC en Colombia, pero el impacto que generó en ellos era que era una de las pocas veces y primeras veces que ellos era veían alguien hablar con tanta pasión y que transmitía y que los motivaba tanto, yo jamás pensé, yo siempre decía como yo lo único que estoy haciendo es hablar como lo haría cualquiera de los 2500 que están aquí en AIESEC en Colombia, estoy seguro que si fuera otra persona estaría diciendo las mismas palabras o haciendo algo similar. Entonces me di cuenta que no era algo de mío de Jonathan Suarez, sino de ser AIESECo Colombiano que lo llevaba ya como en la sangre, es muy ambicioso quiere llegar lejos, a veces tirándose a mucho riesgo, muchas veces somos más arriesgados delo que deberíamos ser, pero eso ha hecho que llegemos muy lejos, somos ambiciosos y queremos romper las metas y nos soñamos alcanzado grandes milestones.

Anexo 3

Entrevista Silvio Velázquez

Formato entrevista

- Historia de vida
- Ex presidente de Asociación Alumni de AIESEC en Colombia

Presentación:

Buenos días/tardes. Mi nombre es Ana María Peñuela y realizo una sistematización de experiencias de la organización AIESEC

La idea es poder conocer sus distintas opiniones para colaborar con la elaboración de un documento que permita identificar aspectos generales de la experiencia de ser parte de esta organización.

La siguiente entrevista es para conocer acerca de su perspectiva de la organización y como desde su historia de vida podemos reflejar los patrones y las características que AIESEC resalta en sus voluntarios:

Preguntas

Historia:

- ¿Hace cuánto ingresó a la organización?

Te voy a dar un recuento general, yo hice parte del desarrollo del comité de AIESEC en Cali, luego fui vicepresidente nacional, luego volví a Cali a realizar en el año 1976 lo que se llamaba un STP o un proyecto de charlas sobre desarrollo, que fue considerado en la época el mejor a nivel internacional.

Luego me gradué en el 77 y decidimos con unos compañeros fundar el comité de planeación para asesorar y apoyar para AIESEC en Colombia.

En el 85 ayude a fundar la AAC (Asociación Alumni de AIESEC en Colombia) la cual dirigí casi por 20 años, luego fui exaltado al hall of fame de AIESEC por mis labores y pues eso en general ha sido mi experiencia en la organización.

- ¿Cuál fue su motivación al entrar a la organización?

Siempre me ha gustado ser parte de organizaciones que ayuden a construir un país mucho más equitativo y cuando llego AIESEC a mi vida yo era parte de un movimiento político que había fundado con varios de mis compañeros de la universidad pero la política no llenaba mis expectativas me gusto la propuesta de AIESEC y el tipo de gente que me encontré ahí

Luego encontré motivaciones de carácter cultural pero principalmente fueron las anteriores.

- ¿Qué momento fue lo que marco en su experiencia?

Encontrarme con el tema internacional de AIESEC en Holanda, no había tenido la oportunidad de encontrar jóvenes alrededor del mundo que hicieran lo mismo que nosotros hacíamos.

- Para usted que identifica a AIESEC en Colombia

El sello es el profesionalismo y la seriedad que presenta la membresía a la organización, también la pasión y la alegría, pero principalmente el profesionalismo que hemos representado durante todos estos años.

Sin embargo un miembro de AIESEC en Colombia tiene la capacidad de desenvolverse en un ambiente de protocolo, en un ambiente muy refinado como igual tiene la posibilidad de disfrutar de las actividades de joven y con la idea de viajar sin importar si duerme en el suelo, su adaptación es muy buena ante todo contexto.

- ¿Cuál es legado de AIESEC en Colombia?

Un ejército de líderes que están demostrando con sus valores y competencias con casos como Cesar Gaviria, Ricardo Obregón, entre otros que han generado impacto en la política, en el mundo económico. El gran legado es gente comprometida y preparada para hacer de AIESEC en Colombia.

- ¿Porque AIESEC se desarrolla en voluntariado?
- EL voluntariado genera valores como la generosidad y el servicio, la remuneración se da ahí en ese punto donde te cambia la vida, es una etapa donde puedes aprender y conocer muchos países que normalmente la carrera no ofrecía, ojala pudiera haber disfrutado más de la experiencia de voluntario

Anexo 4.

Entrevista Vladimir Olarte

Formato entrevista

- Historia de vida
- Ex presidente de AIESEC en Colombia 2007

Presentación:

Buenos días/tardes. Mi nombre es Ana María Peñuela y realizo una sistematización de experiencias de la organización AIESEC

La idea es poder conocer sus distintas opiniones para colaborar con la elaboración de un documento que permita identificar aspectos generales de la experiencia de ser parte de esta organización.

La siguiente entrevista es para conocer acerca de su perspectiva de la organización y como desde su historia de vida podemos reflejar los patrones y las características que AIESEC resalta en sus voluntarios:

1. ¿Según las zonas que en esa época que era presidente y que conformaban Aiesec En Colombia que le aportaba cada Zona a Aiesec en general?

El caribe todo lo que era la zona norte que era Barranquilla. Cartagena Bucaramanga g siempre fue una zona muy pujante especial Barranquilla con el Comité Local Uninorte siempre pauto mucho con su compromiso y con su ejemplo, siempre era el comité local de mayor desempeño ha sido siempre el de mayor desempeño los costeños en Aiesec han adherido a Aiesec con mucha ch pasión y daban mucho ejemplo e inspiraban a la gente , con el ejemplo y con resultados y con su alegría siempre los rollcalls eran los más alegres y toda la cosa.

La zona Centro, traía un poco de pragmatismo, aportaba siempre lo fuerte de la base estaba en Bogotá de relaciones externas estaba en Bogotá y buena parte de la relaciones externas ,relaciones institucionales en general relaciones con gobierno, lobby y representación se hacían mucho ahí y los comités locales ahí fue donde paso la historia de Colombia en Aiesec son Comités locales de mucha tradición especialmente Andes y Javeriana y de sus alumni aportaban de Andes y Javeriana aportaban bastante a la organización. Sur Occidente Cali Manizales Pereira eran también a zonas que tenían mucha dificultad para lograr como grandes resultados pero vivían Aiesec con mucho compromiso y mucha mística Medellín se deba proyectos de carácter más social y educativos uno de los invitados en TNs en lo Administrativo pero siempre Aiesec vivido siempre con mucho compromiso, mística, cariño

2. En el momento que fuiste voluntario AIESECo se identificaban por tener ciertos comportamientos Cual eran los comportamientos en esa época y si sientes que esos comportamientos han cambiado en el paso del tiempo.

No hay un único perfil o estereotipo único del Aieseco, hay como varios perfiles y en esto época también los había. AIESECos que se destacaban por su compromiso, liderazgo, capacidad de gestión como la seriedad que se tomaban la organización con llevan a cabo los intercambios y las cosas adelante entonces son A supremamente emprendedores proactivos siempre movilizand la gente comprometiendo la gente, llamando siempre al orden y al compromiso para la los cosas se lograrán, se hicieran las cosas con toda la seriedad y compromiso a pesar de ser una organización de voluntariado y como todo también había AIESECos que se unían a Aiesec por un benéfico de corto plazo como el intercambio especialmente eran uno de los principales atractivos de Aiesec,

como muy pragmáticos y un periodo de vida en Aiesec muy corto y los otros que son más hormiguitas y más seguidores y otros parranderos, fiesteros a pasarla bueno y ya .

No se este tipo de grupos continúen estando hasta hoy pero generalmente si existan en esa época existían por lo menos en mi percepción.

Para mi Aiseco siempre de forma genera el A qué se compromete desde la h hasta que es un poco más líder tiene una siempre un perfil empresarial, ejerciendo liderazgo y estos AIESECOs cuando salen al mercado laboral generalmente se dan muy bien tienen una buena formación, viene de buena universidad pero al mismo tienen estos perfiles emprendimiento, liderazgo y gestión que le agregan mucho a las organizaciones.

3. Cuáles son los hitos históricos de Aiesec en Colombia

Aiesec en Colombia en la época de los 80, fue es una época de los STPS generalmente se cogía un tema que fuera de relevancia internacional, regional y nacional, que tuviera esos tres requisitos como temas de la energía, desarrollo sostenible, temas tratados de libre comercio y globalización ente otros y entonces Aiesec convocaba grandes congresos sobre el tema y traía los mayores expertos sobre el tema.

Eso caracterizo los 80 pocos intercambios, este tipo de eventos y algunos proyectos como puntuales.

Y los STPS también buscaban por un periodo corto de tiempo yen y por cada evento en ese tiempo traer unos 10 o 20 trines por cada tema

En los 90 Aiesec en el mundo se le dio mayor importancia a tratar a se involucrase en los temas que quería afectar y comenzó a organizar proyectos de un corte más social y empezar para hacer aportes más directos a la sociedad y se perdió un poco el foco a los intercambios y se tornó muy a proyectos.

Era una época donde cada uno la entendía a su forma y no había una planeaciones mundiales fuertes y en esa época salieron dos libros que fueron muy importantes, uno sobre el tema Desarrollo Sostenible y uno sobre las características de Líder el Siglo XXI que fue lo que valoro los AIESECOs donde valoraba mucho emprendimiento, desarrollo sostenible, aprendizaje activo, parte de entendimiento multicultural y el liderazgo en sí. Ese libro debe estar por ahí en la oficina de MC.

En torno a estos grandes temas se promovió por un buen rato y que sucedieran más intercambios de AIESECos y eventos de aprendizaje de Aiesec en torno a estos temas

En el 98 se redefinió rumbo la visión de Aiesec que no es ser una gran ONG que impacta a la sociedad directamente con proyectos sociales, sino que la misión de Aiesec es ser una es facilitar el desarrollo de agentes de cambio y que son esos agentes de Cambio los que van a contribuyen posteriormente al desarrollo de la sociedad pero A y debe enfocar toda su energía en facilitar una experiencia rica que desarrolle la sensibilidad, la habilidades en los jóvenes por el ejercicio de liderazgo y por ser agentes cambio positivo en sus sociedad es

Nosotros después ya en Colombia y eso fue marcando la agenda Colombia y nosotros asistimos a los eventos internacionales íbamos implantado lo que adoptaba a nivel internacional

Cuando yo salí estábamos tomando 140 a 150 intercambios por año, nada más, cuando salí deje planteado los PBOXes ya para unir un poco de las cosas el intercambio y relacionar esos intercambios con proyectos específicos sean de un corte más empresarial y hacia negocios sea un corte más educativos, sea de un corte social y promover que los comités locales organizaran más proyectos basados en intercambios.

Yo sé que la organización cogió mucho más vuelo y hoy hace como de 3000 intercambios especialmente de principalmente e de educación y sociales, pero todavía falta y Colombia ha adolecido un buen rato en una participación un mayor de intercambios en áreas de gestión y dentro de empresas privadas y al mismo tiempo me parece muy positivo porque irónicamente a pesar de que los intercambios tiene ese perfil el grueso AIESECos y los alumni de Colombia van para el sector privado y uno encuentra un numero todavía número limitado al AIESECos yendo hacia el sector público y civil y uno los ve tender al sector privado me parece positivo y todo pero tengo un anhelo ver AIESECos midiéndose a los temas publicivil desde donde se puede afectar muchas cosas en la sociedad promover liderazgo y hacer muchas cosas por el país .

4. Cual es legado que deja Aiesec en Colombia además de los Intercambios y de sus líderes, cual crees que es el cambio ha presentado Colombia gracias Aiesec

Yo creo que el legado que deja Aiesec en Colombia que le deja a sociedad colombiana tiene mucho que ver con su misión y con lo que hace. Aiesec es una plataforma que genera, que despierta conciencia y voluntad de ejercicio de liderazgo en la gente joven desde una etapa muy temprana de una forma fuerte, muy poderosa, muy genuina y cuando eres una organización que siembras esas semillas en los jóvenes que a futuro van a ser gerentes dentro de las organizaciones y líderes de todos los calibres en las organizaciones privadas y públicas, eso es un legado importantísimo, ahora no solamente sensibiliza y desarrolla la habilidad sino que también expone por la misma experiencia integral que ofrece Aiesec, realmente despierta en buena parte y representa la primera experiencia seria y contundente de liderazgo de muchos de estos jóvenes y la misma organización ya los expone un laboratorio y eso es muy real a lo que va a ser en el ejercicio de liderazgo en futuro en las organizaciones porque las organizaciones por pequeñas o grandes que sean siempre te mueves en equipos, vas a tener responsabilidad de participar y hablar audiencias y todo esto se vive en Aiesec y hasta la política misma y poderes legislativos y demás, que se puedan vivir en el sector público tiene sus parangones con lo que se vive en Aiesec.

Es eso dejar centenas de esas semillas sembradas, de esas habilidades despertadas y después eso sumado al tema de intercambios darles a todos esos jóvenes perspectiva internacional tanto para los colombianos para que conozcan el mundo y aprendan a ver el mundo aprendan a mirar en perspectiva internacional tanto las problemas y las soluciones y darle a centenares jóvenes alrededor del mundo para conozcan más profundamente a Colombia más allá del perjuicio de narcotráfico, guerrilla y la cosa, yo creo es uno de los legados más lindos que va dejando Aiesec

Yo te diría un par más el programa de educación ha tenido una participación tan alta en la composición de los intercambios de Aiesec que yo diría que hay una contribución profunda y sostenida durante estos años y es porque si coges un proyecto que tiene Aiesec con la secretaria de Bogotá y lo que hizo con Sena o ministerio de Educación y si tu coges 200 jóvenes colombianos

Anexo 5

Bitácora Observación Participante

A continuación se presentara una pequeña bitácora sobre 2 reuniones y eventos de AIESEC que permitieron identificar elementos en su cultura organizacional y experiencia de voluntariado

Diario N 1

Día 3 de abril de 2015

Hora: 8am a 6pm

Evento: Leadership Development Conference (LDC)

Participantes: 300 delegados de todo el país

Relato del Caso:

Este es uno de los eventos más importantes del país donde sólo asisten las juntas ejecutivas de los diferentes comités locales, aquí se presenta un caso en donde todos se reunieron en la ciudad de Pereira a cerrar el término de la junta ejecutiva nacional 14 – 15 pero también terminar de armar estrategias para el pico más alto de intercambios que es la temporada de vacaciones de mitad de año.

En esta situación se presentaron dos sucesos, en primer lugar la despedida o takeover de la junta nacional donde se realizó un agradecimiento masivo por parte de la red y en segundo lugar está la presencia del presidente nacional de Perú para realizar una estrategia masiva para irse a Perú.

Descripción de lo evidenciado:

En este evento se pudo ver, en cuanto a la despedida, el esfuerzo presentado por cada uno de los líderes que ocuparon cargos dentro de la junta ejecutiva nacional de ese periodo, la red fue muy agradecida con ellos representando a través de pequeños discursos por qué hacer parte de esto los había cambiado y que era lo que querían dejar en Colombia y en el mundo gracias al impacto que estas personas habían generado en sus vidas.

Por otra parte, en cuanto a la participación del presidente de AIESEC en Perú, se evidenció un ambiente de colaboración entre redes, la pasión que representaba el peruano en comparación con el Colombiano era muy diferente pues él se presentaba mucho más reflexivo y consciente a mirar la situación con el fin de tener el impacto correcto en su país, mientras que el colombiano mostró iniciativa en lograr el mayor impacto posible para todos los jóvenes, todo esto con iniciativas dentro del día como llamadas masivas a sus aplicantes a intercambios o llamando a sus miembros para que logaran acciones para lograr el objetivo de enviar 100 personas a Perú de intercambio.

Análisis:

Las dos situaciones presentan claramente parte de la identidad de la organización pero una representa el cierre donde lo que queda es el agradecimiento, y la otra es el proceso donde el voluntario demuestra con acciones que es lo correcto para generar el impacto deseado según su contexto.

Diario N 2

Día 4 de mayo de 2015

Hora: 6:30pm a 8:30PM

Evento: Reunión de Área de Relaciones Externas

Participantes: 7 estudiantes

Relato del caso:

Durante la reunión, que duró aproximadamente dos horas, tuve el privilegio de dirigirla y así poner varias situaciones a prueba para ver como los voluntarios se sentían en cuanto a su desarrollo en la organización y lo que ellos le estaban ofreciendo a ella.

Luego de hablar de los resultados semanales y como cada uno dedicó su tiempo libre, se puso la pregunta sobre la mesa de ¿Por qué es importante AIESEC? A lo que varios respondieron con la palabra impacto.

Descripción de lo evidenciado

Se evidenció en los jóvenes que llevaban alrededor de 5 meses o más, la conexión con la organización, mientras que aquellos que no llevaban más de 2 meses, no comprendían aún su papel dentro de este colectivo.

Mientras los de mayor experiencia centraban su discurso en eventos y experiencias vividas, el joven recién ingresado entendía apenas se mostraba interesado en lo que ellos decían.

Análisis

De lo anterior podemos decir que el factor de la voz social, es decir que los personajes se estén hablando entre si sobre la experiencia, genera curiosidad en el compañero que apenas vive la experiencia, al responder la pregunta sobre la importancia de la organización se puede notar el cambio de perspectiva, en comparación, con una persona recién ingresada, se nota una perspectiva más global e incluyente