

TRABAJAR POR UN MUNDO MEJOR: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO NO
REMUNERADO MILITANTE EN 6 ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y SOCIALES
DE IZQUIERDA DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI - COLOMBIA

CAMILO SANTIAGO MUÑOZ CANDAMIL

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2022

TRABAJAR POR UN MUNDO MEJOR: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO NO
REMUNERADO MILITANTE EN 6 ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y SOCIALES
DE IZQUIERDA DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI - COLOMBIA

CAMILO SANTIAGO MUÑOZ CANDAMIL

MONOGRAFÍA PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

DIRECTORA
DIANA MILEC CIFUENTES LEITON
DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD FEDERAL DE BAHÍA-BRASIL

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2022

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Santiago de Cali, Febrero 21 de 2022

DEDICATORIA

A todos y todas las que trabajan por transformar la
sociedad.

*"¿Quién es usted?
soy estudiante,
no lo escuché,
soy estudiante,
una vez más,
yo estudiante soy
yo quiero estudiar
para cambiar la sociedad
viva la lucha".*

(Consigna cantada en las marchas del
movimiento estudiantil colombiano)

AGRADECIMIENTOS

A Univalle, sus estudiantes y docentes, que afirmaron y canalizaron el pensamiento crítico y las ganas de transformar la realidad.

A mi condición de clase alcanzada por mi familia, que me permitió tener herramientas y tiempo para pensar diferente.

A Ángela pilar de mi vida, y a Nora que sin su paciente y constante acompañamiento no habría culminado este proceso académico llamado “solo me falta la tesis”.

A mi directora de trabajo de grado por asumir un tema de investigación tan disruptivo y que ningún docente del departamento hubiera querido dirigir.

A los gatos, los amigos y la cerveza porque hacen más amena la existencia en este capitalismo salvaje y voraz.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	10
1. ANTECEDENTES.....	11
1.1 Organizaciones políticas y sociales de izquierda – OPSI.....	11
1.2 Trabajo no remunerado militante TNRM	15
1.3 Motivación organizacional - MO	19
2. CONTEXTUALIZACIÓN	25
2.1. Movimiento Obrero Independiente y Revolucionario - MOIR.....	25
2.2. Ciudad en Movimiento - CeM.....	26
2.3. Taller Político Estanislao Zuleta - TPEZ.....	27
2.4. Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados - AFRODES	27
2.5. Federación de Estudiantes Universitarios de Colombia - FEU	28
2.6. Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común - FARC.....	29
3. JUSTIFICACIÓN.....	31
4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	33
4.1. Pregunta de investigación	35
5. OBJETIVOS	36
5.1. Objetivo General	36
5.2. Objetivos específicos	36
6. MARCO CONCEPTUAL	37
6.1 Organizaciones políticas y sociales de izquierda -OPSI.....	37
6.2 Trabajo no remunerado militante - TNRM	40
6.3 Motivación organizacional – MO	46
7. DISEÑO METODOLÓGICO.....	51
7.1 Tipo de estudio.....	51
7.2 Participantes	51
7.3 Técnica de recolección de la información	52
7.4 Técnica de análisis de información	53
8. RESULTADOS	55
8.1. Caracterización de las OPSI de Santiago de Cali.....	55
8.2. Descripción del TNRM	65

8.3. Identificación de motivaciones para el TNRM en las OPSI	74
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	84
9.1. La interdependencia como expresión y posibilidad de lucha.....	84
9.2. Lejos de la rentabilidad financiera y económica. Otras formas de administrar son posibles.	85
9.3. Educación y conciencia de clase como motor del cambio.....	88
9.4. Fuerza latente hacia la transformación social	90
9.5. El trabajo como dignificación del ser	94
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS	101

Lista de tablas

Tabla 1 - Características de las necesidades.....	49
Tabla 2 - Participantes y criterios de inclusión	52
Tabla 3 - matriz categorial.....	54
Tabla 4 - Años de trayectoria de OPSI estudiadas.....	56
Tabla 5 - Número de niveles jerárquicos según la estructura organizacional de las OPSI en Santiago de Cali.	60

Lista de figuras

Figura 1. Logo MOIR	25
Figura 2. Logo Ciudad en Movimiento	26
Figura 3. Logo TPEZ.....	27
Figura 4. Logo AFRODES	27
Figura 5. Logo FEU	28
Figura 6. Logo FARC.....	29
Figura 7 - criterios de inclusión	51
Figura 8 – Presencia/ausencia denominación de la organización en la que trabaja.....	56
Figura 9 - Sectores donde las OPSI realizan actividades en Santiago de Cali.....	57
Figura 10 - Clúster de Organizaciones que hacen parte del Partido Polo Democrático Alternativo POLO.....	58
Figura 11 - Clúster de organizaciones que hacen parte de AFRODES, FEU y FARC.....	59
Figura 12 - Actividades realizadas por las OPSI en Santiago de Cali	60
Figura 13. Estructura organizacional MOIR	61
Figura 14. Estructura organizacional CeM	61
Figura 15. Estructura organizacional TPEZ.....	61
Figura 16. Estructura organizacional AFRODES.....	62
Figura 17. Estructura organizacional FEU.....	62

Figura 18. Estructura organizacional FARC	63
Figura 19 - Percepción de participantes sobre la estructura organizativa.....	64
Figura 20 - Fuente de financiación de las OPSI de Santiago de Cali.	64
Figura 21 - Presencia/ausencia de la forma en que denominan al TNRM.	65
Figura 22 - Presencia/ausencia del TNRM con relación al significado del trabajo.....	66
Figura 23 - Presencia/ausencia con relación al tiempo dedicado al TNRM.	67
Figura 24 - Presencia/ausencia del TNRM con relación a la dimensión del dinero.	68
Figura 25 - Presencia/ausencia de realización de actividades militantes.	70
Figura 26 - Presencia/ausencia del TNRM con relación a la militancia.	71
Figura 27 - Presencia/ausencia con relación al trabajo remunerado militante	73
Figura 28. Contexto e historia de vida de participantes.....	74
Figura 29. Presencia/ausencia de necesidad de logro.	74
Figura 30. Presencia/ausencia de necesidad de poder.....	77
Figura 31. Presencia/ausencia de necesidad de afiliación.	79

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de grado fue analizar las motivaciones que impulsan a miembros de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda OPSI de la ciudad de Santiago de Cali en la realización de trabajo no remunerado militante TNRM. Se entendió el TNRM como un tipo de trabajo que implica una actividad social transformadora enmarcada en la conciencia de clase; la motivación como un proceso que impulsa, orienta y selecciona la conducta humana bajo las necesidades de logro, poder y afiliación; y a las OPSI como agrupaciones de personas que coordinadamente y de manera intencional buscan resolver los problemas sociales de comunidades empobrecidas. Desde un enfoque cualitativo se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a 7 integrantes de OPSI, que fueron analizadas bajo la perspectiva de análisis de contenido de Bardin (2002). Los resultados mostraron una larga trayectoria y trabajo comunitario, de defensa de derechos y financiación interna por parte de las OPSI, las cuales en ocasiones se relacionaban entre sí a través de Clúster. Así mismo, el TNRM se plantea como un proceso político, de activismo social, con remuneración simbólica y donde se exponen condicionantes de sacrificio, enmarcado en proyectos de vida, inspirados en escenarios de transformación social. En términos de la motivación se encontraron relaciones con tres aspectos planteados por McClelland (1989) la afiliación, seguida del logro y el poder y aspectos innovadores como las redes de apoyo. Finalmente se analizó y discutió el TNRM en cinco dimensiones la interdependencia como expresión y posibilidad de lucha, el distanciamiento o lejanía con la lógica de la rentabilidad financiera y económica, la presencia y potencia de la conciencia de clase, la fuerza latente hacia la transformación social, y sobre el trabajo como tal. Se concluye que el TNRM es un trabajo por fuera de la lógica administrativa tradicional ya que está enfocado en el bien común, y que necesita de nuevos estudios desde la administración de empresas. Se expone que la teoría motivacional de McClelland (1989) permitió un análisis importante del TNRM, pero que al ser un fenómeno tan complejo sería interesante verlo desde otras teorías motivacionales ya elaboradas o por construir; y finalmente se propone una amplitud a la mirada y el espectro de acción de las ciencias administrativas, asumiendo las OPSI como foco de interés, para asesoría, legitimación y crecimiento de las mismas.

Palabras clave: *organizaciones político y sociales de izquierda, motivación, trabajo no remunerado militante.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis de las motivaciones que impulsan a miembros de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda (OPSI) de la ciudad de Santiago de Cali en la realización de trabajo no remunerado militante (TNRM).

Para cumplir con este propósito, su estructura se ha dividido en tres bloques. El primero comprende antecedentes, contextualización, justificación y problema de investigación, donde se encontrará un panorama de la producción investigativa a nivel local, nacional e internacional, respecto a las tres categorías de investigación OPSI y TNRM y Motivación Organizacional. El segundo bloque comprende el marco conceptual y el diseño metodológico. Allí se encuentran las definiciones de las categorías de análisis estudiadas (OPSI, TNRM, Motivación), y deriva la matriz categorial de este estudio, misma que permitió diseñar el instrumento de recolección de información, y guiar el procesamiento de los datos.

El tercer bloque presenta los resultados de investigación, el análisis de la información, la discusión frente a la teoría, y finalmente las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó. En los resultados, se muestra las unidades de registro encontradas para cada categoría de investigación, organizadas por cada participante; en el análisis y discusión, se establece una relación entre lo encontrado en los resultados y la teoría; en las conclusiones y recomendaciones se establecen parámetros generales encontrados, pero, además, se plantean recomendaciones para futuras investigaciones similares.

1. ANTECEDENTES

Para la construcción de este apartado se eligieron tres nodos de búsqueda y análisis que devienen de los conceptos que se trabajarán en esta investigación: a) Organizaciones políticas y sociales de izquierda (OPSI), b) Trabajo No Remunerado Militante (TNRM) y c) Motivación Organizacional (MO). Cabe aclarar que estos conceptos no son recurrentes en las investigaciones y por lo tanto fue complejo encontrar documentación que trabajara exactamente lo que se buscaba, y además no se encontraron estudios que investigaran los tres conceptos en conjunto. Por ello, en cada uno de estos conceptos se contemplaron varias palabras clave que permitiera conocer estudios similares al que se pretende en esta investigación. Por ejemplo, para hallar investigaciones sobre OPSI, se buscaron palabras como organizaciones políticas, organizaciones sociales, organizaciones de izquierda, movimientos políticos, movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, Entidades Sin Ánimo de Lucro ESAL y Organizaciones de Economía Solidaria. Para TNR, se usaron palabras como trabajo no remunerado, trabajo no pago, militancia, voluntariado y trabajo no monetizado. Para motivación organizacional se hicieron búsquedas con palabras clave como factores motivacionales, motivación para el trabajo y motivación.

Se realizó el rastreo en bases de datos de trabajos de grados, artículos y libros de investigación en su mayoría en los repositorios de trabajo de grado de la Universidad del Valle, específicamente los de la Facultad de Ciencias de la Administración, así como en los motores de búsqueda como *Google Scholar* y las bases de datos virtuales como *Scopus*, *Scielo* y *Redalyc*. A continuación, se presenta lo encontrado:

1.1 Organizaciones políticas y sociales de izquierda – OPSI

Para este nodo se abordaron once investigaciones tanto nacionales como internacionales, encontrando que, a nivel local, desde el programa de Administración de empresas de la Universidad del Valle, las investigaciones (monografías de grado en pregrado, maestría y doctorado) sobre organizaciones sociales y políticas de izquierda no son tema común. Se destaca, desde el pregrado, a Franco y Zúñiga (2014), quienes analizaron organizacionalmente un Palenque de Buenaventura para contribuir en el fortalecimiento de su estructura organizacional y la optimización de procesos. Para ello, enmarcaron el palenque dentro del concepto de organización e identificaron que en este priman las relaciones informales a causa de la falta de una estructura organizacional. Metodológicamente, efectuaron una entrevista, aplicaron una encuesta a 7 participantes y realizaron observación participante. Como contribución, proponen un manual de funciones por cargos en varios equipos de trabajo, una estructura organizacional matricial con cargos de coordinación horizontal y una estrategia Planear-Hacer-Verificar-Actuar PHVA para el mejoramiento de los procesos.

Desde otras miradas disciplinares, se pudo visualizar mayor enfoque en este tema, es así que desde el Trabajo Social, Dueñas y Misas (2011) analizaron la organización Comité de Estudiantes y Egresados del Sena COES en Cali, trabajando conceptos como motivación, identidad, cultura y expresiones colectivas. Metodológicamente, hicieron un análisis de los documentos internos de la organización (chapolas, periódico, planificadores, fotos), entrevistaron 6 de sus integrantes, y usaron su propia experiencia como elemento de análisis. Se centraron especialmente en las motivaciones de ingreso, la permanencia en la organización y los intereses en común. Concluyeron que el ingreso se realiza por la defensa de lo público y por influencia del sindicato y la permanencia por los lazos de amistad y el establecimiento de un proyecto de vida individual y común en defensa de lo público.

También se encontró a Espinosa (2011) que, desde la mirada politóloga de pregrado, hizo un balance cronológico de algunos hitos históricos de unidad de las organizaciones políticas de izquierda en Colombia durante las décadas del 1970 al 2000, centrándose en el proceso de construcción y desarrollo del partido político Polo Democrático Alternativo PDA entre los años 2002 y 2010, mediante el análisis de documentos internos del partido y revisión de prensa, hace un análisis organizativo de su plataforma programática ideológica y política, sus estatutos, los congresos, la estructura y su desempeño en los comicios de 2006 y 2010. Concluyó que la conformación del PDA como una unidad de partidos de izquierda no es un hecho innovador, puesto que desde mediados del siglo XX ya se venían gestando intentos de ello, también, que cumple un papel muy importante la presidencia de Uribe Vélez en tanto intensifica las problemáticas sociales y políticas, afianzando la necesidad de oposición y militancia alternativa.

Rodríguez (2009), en su tesis de doctorado en sociología se enfocó en los militantes del Ejército de Liberación Nacional. Se propuso la comprensión de los procesos y relaciones para la conformación de un actor colectivo insurgente desde una perspectiva de género. Metodológicamente, realizó 35 entrevistas a profundidad no estructuradas y revisión documental interna, publicaciones en web y prensa-revistas. Determinó como motivos de ingreso a la organización, factores políticos y factores familiares, de inclusión social y satisfacción de necesidades básicas, además, ubicó como razones de permanencia en la organización, los vínculos afectivos de amistad y solidaridad, el vínculo al proyecto político transformador y como proyecto de vida, la resistencia ante el contexto desarrollada dentro de la organización y finalmente la oportunidad de tener cargos de dirección y poder. Hizo también un análisis de los incentivos usados por la organización, tanto individuales o selectivos como colectivos o ideológicos, de la construcción de identidad “Elena” y el sistema de valores, permitiendo así un entendimiento de la organización.

A nivel nacional, de acuerdo con el rastreo de literatura especializada en el tema se resaltan tres estudios, en el primero el historiador Torres (2006) analizó los

procesos de 7 organizaciones y luchas populares en barrios de Bogotá que se fundaron en los años 70's, y su accionar en la constitución de identidades sociales y prácticas de participación política. Evidenció en su investigación que en Latinoamérica hay una escasez de estudios sistemáticos y conceptuales de los procesos organizativos populares y su asentamiento en las ciudades. En términos metodológicos hizo revisión documental, talleres, tertulias y museos de la memoria con habitantes de los barrios y dirigentes de organizaciones, allí indagó sobre la identidad de las organizaciones populares de la ciudad desde lo político, lo organizativo, lo pedagógico y lo cultural. A modo de balance menciona que la identidad permite que las organizaciones perduren en el tiempo y enfatiza en la importancia del papel político de las mismas en su búsqueda de construcción de poder desde abajo.

Un segundo texto nacional nos da una visión amplia de las organizaciones colombianas del tercer sector. Vivas, González y Gómez (2015), realizaron una cuantificación y caracterización de organizaciones del tercer sector colombiano, dentro de las cuales profundizan especialmente en las Organizaciones Solidarias de Desarrollo OSD y las organizaciones de economía solidaria OES. Su objetivo fue caracterizar las formas de organización de las comunidades, generando una línea basal para en un futuro estudiar sus contribuciones y valoraciones. Metodológicamente buscaron en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS y en el registro en algunas entidades públicas (ministerios, superintendencia, alcaldías) que cuenta con bases de datos de ESAL. Concluyeron resaltando la heterogeneidad y complejidad de las organizaciones de este sector y la necesidad de modificar los registros ante entidades gubernamentales, con el objetivo de obtener datos más específicos y ricos de su funcionamiento, permitiendo una mejor clasificación y estudio.

Una tercera investigación nacional, de tesis de pregrado desde las ciencias sociales, es la realizada por Garibello (2019), donde aborda de manera histórica el movimiento estudiantil y los sujetos políticos que lo componen desde 1920 hasta el 2018, Maneja un método de investigación mixto, partiendo del análisis documental para evidenciar la historia, siguiendo con la entrevista de dos actores del movimiento estudiantil, uno de los años 70's y otro de la actualidad, y finalizando con una herramienta cuantitativa como la encuesta. Concluye que el grueso del movimiento estudiantil no está politizado y recalca en las dificultades para que dicho movimiento comprenda de manera amplia la realidad social y se articule a organizaciones políticas.

A nivel latinoamericano, desde Venezuela Yáber y Ordóñez (2008), tuvieron como objetivo elaborar el diagrama del Sistema de Desempeño Total de un partido político promedio venezolano y detallar los cambios que son necesarios para mejorar su desempeño. Metodológicamente realizaron 10 entrevistas semiestructuradas a diferentes dirigentes políticos. Como resultado, dieron cuenta de la gráfica del Sistema de Desempeño Total del partido político ejemplar donde

se expusieron los siguientes elementos: la misión del sistema, los resultados (productos o servicios), los clientes o beneficiarios, los recursos o insumos, los procesos del sistema, la información de retorno del proceso, la información de retorno del cliente, la coop-petencia (cooperación y competencia) y la planificación de dicho partido. Entre las conclusiones más sobresalientes se encontró que los partidos políticos poco tienen en cuenta a los beneficiarios, que existe la necesidad de articularse más con el pueblo y los elementos de apoyo y fortalecimiento que puedan ofrecer los militantes, y que, por el contrario, actualmente los partidos políticos venezolanos les dan más relevancia a los recursos, las finanzas y a los aspectos de carácter técnico como alternativa para su mejorar su desempeño y promover el cambio.

Ortiz (2014), realizó un análisis del impacto de la política de Revolución Ciudadana del presidente de Ecuador durante los años 2008 y 2012. Buscó entender las estrategias de cosificación a los mecanismos civiles de participación y control, los aportes críticos de los movimientos sociales y los medios generadores de opinión y cómo dicha cosificación limitó y controló la esfera pública ecuatoriana. Para lograr tal fin, examinó documentos oficiales, discursos en periódico, realizó observación participativa y entrevistas a personas del gobierno y a líderes sociales. Demostró cómo las políticas estatales institucionales han permeado la vida civil hasta el punto de coartarla, y ante ello planteó varias reflexiones: la primera, es que hay riesgos en institucionalizar la participación civil; la segunda, que quien controla la opinión en los medios de comunicación pública puede controlar cognitivamente a la sociedad civil limitando la opinión crítica frente a la realidad; la tercera, es que la revolución ciudadana fragmentó la sociedad civil y controló a los movimientos sociales; y finalmente, que esto llevó a una colonización del mundo de la vida.

El doctor en Historia Aiziczon (2016) analiza la vida de Cristóbal Paz, obrero minero militante del Movimiento al Socialismo en Argentina entre los años 1988 y 1991, aproximándose metodológicamente desde el estudio de un manuscrito inédito escrito por el obrero, una entrevista realizada al mismo, documentos políticos internos y externos de la época y fuentes secundarias. En este relato de vida se logra evidenciar la historia misma del movimiento social y los cambios políticos y económicos que trajo la década de los 90's, junto con el neoliberalismo y su flexibilización laboral, desempleo y explotación. Finaliza declarando que por medio de una historia de vida militante se puede dar cuenta de la historia política de una región y de una organización social y política, pero también exalta el papel del militante en cuestión ya que, a pesar de la desaparición del movimiento social, busca vincularse a otras organizaciones.

Finalmente, Rivera (2019), doctor en ciencias políticas, realizó una investigación descriptiva y cuantitativa que compara la participación política en países latinoamericanos. En su estudio tuvo como objetivo explorar la relación entre confianza y participación política en América Latina. Para ello, sostuvo que

quienes confían en las instituciones estatales participan desde escenarios convencionales (votación, por ejemplo), y quienes desconfían desarrollan la participación desde la protesta. Planteó que la confianza es el factor primario para la construcción de pertenencia a un partido político, la participación política en la democracia y la creencia en un sistema político en general. Esta investigación se desarrolló a partir del análisis del Barómetro de las Américas publicado en 2014, que recoge información sobre las actitudes y opiniones de los individuos en más de 20 democracias de las Américas y que tiene una muestra de 28.987 casos, correspondientes a 18 países, con ello, el autor afirmó que la confianza sí está relacionada directamente con el nivel de participación política convencional de los ciudadanos, y a su vez, su aumento disminuye la posibilidad de protestas. En conclusión, propuso que los estudios a futuro sobre este tema deben enfocarse a identificar las formas no convencionales de participación política y el análisis de las personas que desconfían del sistema político.

A modo de balance, desde la administración de empresas se investiga poco sobre las OPSI ya que el enfoque administrativo tradicional está enfocado hacia empresas lucrativas inmersas en el mercado. Sin embargo, desde otras disciplinas de las ciencias sociales y principalmente a nivel de postgrado si se han tratado de entender las OPSI, cómo nacen y se mantienen, con estudios de los motivos de ingreso, permanencia y retiro de las organizaciones. Dichas pesquisas advierten la falta de estudios, la importancia de los mismos para visibilizar este tipo de organizaciones y finalmente le apuestan a seguir investigando para fortalecer su entendimiento y continuidad. Desde lo metodológico, se puede decir que predominan las investigaciones de enfoque cualitativo, privilegiando principalmente instrumentos como la entrevista. Se publican principalmente en revistas especializadas y desde el ámbito universitario por medio de monografías, además fueron divulgadas durante los años 2006 y 2019. Los sitios desde donde se encontraron estas investigaciones fueron las ciudades de Cali y Bogotá, y los países de Venezuela, Ecuador y Argentina.

1.2 Trabajo no remunerado militante TNRM

En este apartado se busca ofrecer un estado del arte sobre las investigaciones con la categoría de Trabajo No Remunerado Militante TNRM, pero ante la dificultad o ausencia de estudios sobre este tema específico, se abordó de manera general el Trabajo No Remunerado TNR, que abarca conceptos claves como el trabajo doméstico no remunerado TDNR¹, el voluntariado y el mismo TNRM, cada uno con características distintivas. Para ello, se realizó la pesquisa y se seleccionaron 9 textos principalmente sobre las dos primeras (TDNR y

¹ El Trabajo doméstico no remunerado es un componente importante al interior del Trabajo no remunerado, se incluyen en la búsqueda de antecedentes en tanto puede dar elementos claves para la categoría de análisis, sin embargo, se aclara que no es el factor central investigativo.

voluntariado), lo que puede dar cuenta de la ausencia de investigaciones sobre TNRM.

A nivel de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, en la búsqueda realizada no se encontraron temas relacionados para ser tenidos en cuenta dado el interés investigativo, mientras tanto se pudo encontrar a Muñoz (2008) del pregrado de sociología, quien trabajó el perfil motivacional de los jóvenes voluntarios de la Cruz Roja en el Valle. Usó instrumentos como la observación participante, la aplicación de una encuesta a 51 aspirantes voluntarios y la entrevista a profundidad de 4 miembros del voluntariado. Sus motivaciones principales fueron individuales (35%), ya que la institución ofrece paquetes educativos a sus voluntarios; individual-cívico (27%), enfocada a mejorar la sociedad; y religioso-cívico (19%). Como conclusión determina que los jóvenes menores de 30 años son el motor del voluntariado en Colombia (43%) y que, además, fuera de las motivaciones ya relacionadas, existen redes familiares que incitan a pertenecer a la institución y se busca ocupar el tiempo libre.

Zúñiga (2015), también de la Universidad del Valle y desde la economía, planteó la necesidad de realizar el análisis del balance entre el interés individual, egoísmo, y el interés por los demás, o altruismo, para identificar factores que influyen en la Disponibilidad para Donar Tiempo DDT (Teoría Meta económica) para el cuidado y conservación de la cuenca de río Otún, en Risaralda. En cuanto a las motivaciones, determinó que hay dos: las motivaciones egoístas, como el poder social, la capacidad de influir, la ambición, el deseo de autoridad y la búsqueda de riqueza; y las motivaciones altruistas como la búsqueda de la paz, el querer ayudar para el bienestar de los demás, el deseo de justicia social y la lucha por la igualdad. Como resultado del análisis de la encuesta realizada a 589 vecinos de la región, el 60% de los encuestados tuvo disposición para donar en promedio 3 horas semanales de su tiempo para la conservación ambiental, determinando que las personas que habitan sectores rurales son más altruistas y que las mujeres son más propensas que los hombres al altruismo y el cuidado del medio ambiente y las personas mayores son más altruistas que las jóvenes.

A nivel internacional, se pudo indagar varios estudios, se abordarán primero los relacionados con el voluntariado y finalmente los que enuncian el Trabajo No Remunerado TNR. Frente al voluntariado encontramos lo siguiente:

Desde Brasil, Ferreira, Proença y Proença (2008), todos doctores en Ciencias Empresariales, revisaron literatura sobre las motivaciones de los voluntarios para donar su tiempo y permanecer en las organizaciones. Metodológicamente realizaron una búsqueda de palabras claves, como tercer sector, sin fines de lucro, sector voluntario, entre otras, y encontraron 21 artículos entre los años 2000 y 2007 en diferentes continentes. Para el estudio, tuvieron en cuenta 4 áreas de análisis importantes con relación a quienes hacían voluntariado: las características demográficas, las motivaciones, el comportamiento en las organizaciones y la

gestión por parte de las organizaciones. Encontraron que si bien el voluntariado es entendido como una actividad donde no se recibe un pago económico, si se puede obtener un beneficio propio o hacia su comunidad, lo cual impulsa la realización de dicha labor. Otro factor muy importante es que dicho voluntariado, en su mayoría, se realiza en los tiempos libres de los trabajadores remunerados. Por otro lado, las motivaciones más importantes encontradas en los voluntarios fueron: Altruismo, pertenencia, Ego y Reconocimiento Social y Aprendizaje y Desarrollo. Como conclusión, evidenciaron que en los estudios administrativos no hay mucha atención al tema del voluntariado, y que, a futuro, dichos estudios, si se realizan, deberían enfocarse en la atracción y retención de voluntarios para las empresas.

Bettoni y Cruz (2002), hicieron un análisis del voluntariado en Uruguay y compararon con el de tres países latinoamericanos, Argentina, Chile y Brasil. Usaron entrevistas, encuestas y realizaron revisión documental tanto de entidades gubernamentales como de las organizaciones de la sociedad civil. En materia, identificaron que para los años 2001 en Uruguay había un 14% de la población realizando labores de voluntariado, en Argentina un 32%, y en Brasil un 16%. Trataron de identificar el perfil del voluntariado en Uruguay y lo describieron como personas con recursos económicos altos, de un nivel educativo universitario, de ideología de izquierda, y relacionado con la religión, además predominantemente mujeres adultas y jóvenes.

Cabrera-Darias y Marrero-Quevedo (2015) desde España y con una mirada psicológica, propusieron analizar las relaciones entre las diferentes motivaciones de los voluntarios de Organizaciones No Gubernamentales ONG españolas y su bienestar subjetivo, tanto afectivo como cognitivo. Lo anterior lo lograron mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada de variables sociodemográficas y cuatro pruebas psicológicas: el Inventario de Personalidad Revisado NEO-PI-R, la *Satisfaction with Life Scale SWLS*, el *Positive and Negative Affect Schedules PANAS*, y la *Subjective Happiness Scale SHS*, realizada a 153 voluntarios divididos en dos grupos según su modalidad de respuesta: *online* y presencial. Los motivos explícitos más importantes para estos voluntarios fueron, ayudar a otros, realizarse personalmente y realizar algo útil. Los resultados, arrojaron que a quienes realizaron la prueba presencial los motiva más la realización personal, la circunstancia personal y la petición de la organización, y a quienes realizaron la prueba *online*, les motivaba ayudar a otros, sentirse en paz, y hacer algo útil.

Frente al *Trabajo No Remunerado*, a nivel internacional, se evidenció que desde Costa Rica, Sandoval y González (2015), miembros del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo de Costa Rica, valorizaron o monetizaron el trabajo doméstico no remunerado en su país tomando como referencia la Encuesta sobre uso del tiempo. Dentro del trabajo no remunerado se tuvieron en cuenta tres dimensiones: actividades no remuneradas (1%), voluntariado (4%) y trabajo doméstico (95%). Lo que encontraron fue que la estimación del valor del trabajo no remunerado en Costa Rica representa un 29,7% del PIB, una cifra alta en

relación con México (22% en 2009) y Perú (25% en 2013), y una cifra también alta frente a los demás componentes del PIB nacional. Finalmente se recomienda hacer encuestas más amplias, que, con el uso del método aplicado en esta investigación, dé como resultado cifras más reales que reflejen la desigualdad de género en el trabajo doméstico, la monetización de dicho tiempo para incluirlos en análisis económicos nacionales, que permita la construcción de políticas públicas que busquen igualdad entre hombres y mujeres.

Desde Argentina, Delfino, Herzfeld y Arrillaga (2018), doctora en ciencias políticas y licenciadas en economía respectivamente, analizaron las tendencias principales en la primera encuesta de Trabajo no remunerado y uso del tiempo en Argentina aplicada en el año 2013. Primero diferenciaron el trabajo remunerado del no remunerado, insistiendo que ambos están estrechamente relacionados y uno no puede coexistir sin el otro, pero que en el marco del capitalismo el segundo es subvalorado y subordinado por el primero. Con relación al trabajo voluntario este se dividió en dos grupos: los voluntarios que realizan actividades dentro de una organización y aquellos que realizan actividades individuales de apoyo a otros hogares, comunidades o personas. Como resultado de la investigación frente al trabajo voluntario, los jóvenes participan en menos cantidad y dedicación de tiempo que los adultos mayores de 60 años, y los universitarios son quienes más participan, pero los que apenas hicieron primaria son los que más horas dedican a dicho trabajo. En el ámbito del Voluntariado, teniendo en cuenta la división de actividades, de la tasa de participación en trabajo voluntario (9,8%), el 6,8% corresponde a actividades de apoyo y el 3,7% a actividades en el marco organizacional.

Pedrero (2013) realizó un análisis de trabajo no remunerado en tres países de Latinoamérica, específicamente desde las diferencias de género en el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado, evidenciando una marcada inequidad. Para ello consultó encuestas nacionales de Ecuador en 2007, México en 2009 y Perú en 2010, como resultados, se evidencia que, las mujeres dedican menos de su tiempo que los hombres para realizar labores remuneradas, por su parte, los hombres ocupan mucho menos tiempo que las mujeres en labores domésticas no remuneradas. En términos de Carga de Trabajo Global, las mujeres de los tres países trabajan en promedio 17 horas semanales más que los hombres. Por lo mismo, los hombres tienen mayor tiempo libre y mayor oportunidad para realizar diferentes actividades de recreación, bienestar y voluntariado. Finalmente concluye que la desigualdad de género evidenciada expone una desventaja hacia las mujeres, pero que a partir de análisis de este tipo se debe avanzar en concientizar a las familias para repartir de manera equitativa las actividades domésticas y crear políticas públicas que mitiguen el trabajo que actualmente realizan mayoritariamente las mujeres y que podría utilizarse en otros aspectos propios de la organización social y política.

Por último, la doctora en Ciencias Políticas Duran (2012), analiza el trabajo no remunerado, el cual, dice ella, ha sido invisibilizado de muchas formas. Para este estudio usa la *Labor Statistics Database* LABORSTA para realizar los análisis globales en su investigación, entre otras bases de datos y cifras oficiales. Frente al Trabajo No Remunerado TNR, evidenció tres clases, el trabajo forzoso, el voluntario y el doméstico, este último, mejor definido como trabajo no monetizado, es el que supera con creces las economías de cada país del mundo, por lo tanto, fue considerado por la autora como un “gigante escondido” al no hacer parte de las estadísticas económicas oficiales. Respecto al trabajo voluntario, dividió aquel que se realiza de forma individual informal y aquel que se realiza en el marco de una organización formal. Evidenció, además, que existe una complejidad conceptual, pues en algunos casos, especialmente relacionados con las ONG, existe una manutención en términos de alimentación y transporte básicos para la subsistencia, por lo tanto, no es del todo un trabajo no remunerado. Frente al tercer sector, al que pertenecen las Entidades Sin Ánimo de Lucro ESAL, ONG y demás, expresó que éstas no emplean solamente voluntarios y que, además, todos los voluntarios del mundo no realizan sus labores en el marco de estas entidades.

A modo de síntesis, frente a esta categoría las investigaciones en torno al trabajo no remunerado están divididas en dos enfoques, el TDNR realizado mayoritariamente en el ámbito privado y el voluntariado desarrollado en la mayoría de las ocasiones en organizaciones del tercer sector, sin ánimo de lucro, o de la sociedad civil. El análisis más trabajado es el del trabajo doméstico, especialmente por las condiciones de doble explotación laboral hacia las mujeres (Pedrero, 2013; Sandoval, et al, 2015). El otro enfoque es del voluntariado, cuyas investigaciones también son importantes y prolijas, pero dejan ver otro tipo de realidades, las del altruismo y la solidaridad en una economía mundial capitalista basada en la desigualdad y la pobreza. Decir también, que esta categoría de análisis ha sido poco trabajada desde la Administración de empresas, las investigaciones sobre este tema provienen principalmente de disciplinas de las Ciencias Sociales. En algunos casos, los estudios son realizados desde instituciones públicas encargadas de análisis estadísticos nacionales. En este orden de ideas la metodología usada ha sido mixta pero concentrada en los análisis mediante encuestas, y en algunos casos se ha contrastado con entrevistas. Las fechas de las investigaciones van desde el 2002 hasta el 2017.

1.3 Motivación organizacional - MO

Este apartado muestra la revisión de la literatura científica alrededor del tema motivacional en las organizaciones. La mayoría de los textos encontrados fueron desde la visión administrativa, se exponen 10 investigaciones que son pertinentes para el tema de estudio, y aunque se quiso visualizar la motivación desde otras

disciplinas como la Sociología y la Psicología, estas se presentan en menor número.

Desde la Universidad del Valle se encontraron investigaciones de pregrado como la de Herrera (2019), que, en su monografía de Administración de Empresas, se trazó como objetivo reconocer los factores motivacionales de trabajadores de una empresa del sector energético. Para ello usó un enfoque cuantitativo descriptivo aplicando el Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT, a un total de 62 trabajadores de una misma empresa. Dicha encuesta tuvo en cuenta que la motivación depende de factores internos como afiliación, auto realización, logro, poder y reconocimiento; y de factores externos que responden a la supervisión, salario, contenido de trabajo, grupo de trabajo y promoción. Detectó que son la auto realización y el salario los dos factores más importantes que inciden de manera positiva en la empresa, por el contrario, poder, reconocimiento, grupo de trabajo, supervisión y promoción son los factores para mejorar. A partir de este análisis el autor realizó un plan de mejora, y concluyó que es necesario conocer las motivaciones de los trabajadores y las posibilidades de mejora para que estos trabajen mejor para la empresa.

Por su parte, Posso y Cundumi (2013) en su monografía de pregrado en Administración de Empresas, plantearon la posibilidad de analizar la influencia del cambio organizacional en la motivación y desempeño de los trabajadores del supermercado La 14 de Buenaventura. Usaron para ello una encuesta de clima organizacional compuesta por 16 preguntas, para la cual tuvieron en cuenta el Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas IMCOC. Los resultados arrojaron que la motivación frente a los cambios organizacionales no es satisfactoria, mientras que el desempeño y su relación con el cambio si encuentra una relación positiva.

En la misma Universidad del Valle, desde la facultad de Ciencias de la Administración, pero a nivel de Maestría, se encontraron investigaciones como la de Valdés (2014), que se propuso medir la percepción de los factores motivacionales y los procesos disciplinarios del personal administrativo de una institución educativa privada en Cali y proponer estrategias de mejora. Metodológicamente este trabajo se realizó usando dos tipos de investigación, descriptiva y correlacional, con un enfoque mixto reflejado en análisis documental, entrevistas a profundidad y aplicación de cuestionarios. Tuvo en cuenta los diseños metodológicos como el *Job Diagnostic Survey*, el *Organizational assessment package* y el ASH-MOT. Se aplicó el instrumento de 11 variables y 73 preguntas a 112 trabajadores. Los resultados determinaron que los empleados consideraron positivo al interior de la organización la autonomía, el desarrollo y procedimientos; y como negativas la afiliación con compañeros y las condiciones físicas. A partir de ese análisis, la autora propuso un plan de mejora donde se aplicarían acciones correctivas, preventivas o de fortalecimiento según el caso.

También desde la maestría de Ciencias de la Administración, se revisó a Sarria (2019), que buscó la relación entre motivación y rotación de personal en una Pequeña y Mediana Empresa PYME, para a partir de ello elaborar un plan de acción que permitiese la retención de personal. Para tal fin realizó entrevistas semiestructuradas y cuestionarios al personal activo y entrevistas de retiro al personal inactivo que había finalizado su contrato. Frente al cuestionario, tomó como referencia el Marshal MbM que fue aplicado a 110 empleados activos. Primero calculó el índice de rotación de personal, segundo detectó las causas de retiro, y tercero analizó el cuestionario. Dicho cuestionario dio como resultado que las necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima se encontraban en un nivel “medio-bajo” y la necesidad de autorrealización estaba en un nivel “bajo-muy bajo de satisfacción”. Frente a dicho resultado formuló un plan de mejora que contempló la creación de un plan de beneficios, un plan de ahorro, un plan de préstamos, un plan de bienestar, una valera de beneficios y un plan de capacitación y desarrollo de competencias.

Finalmente, desde la misma maestría, Patarroyo y Ramírez (2016) formularon una propuesta de estrategia motivacional para los empleados públicos de una decanatura de la Universidad del Valle. Esto a partir del análisis realizado por medio de la triangulación de fuentes: el CMT, el cuestionario de preguntas abiertas CPA, y entrevistas. La primera técnica y la segunda se aplicaron a 33 personas (total de la población), mientras que la tercera solo se realizó a 7 directivos y a 7 empleados. Concluyeron que, los factores motivacionales más fuertes en la facultad son los afines con el relacionamiento social, que el CPA permitió identificar propuestas de mejora en común y que el plan de acción debe superar las limitaciones burocráticas para convertirse en un elemento clave para la gestión y consolidación de una cultura organizacional más fuerte.

A escala nacional, Hernández (2017) a nivel de maestría en Gestión Social Empresarial, en Bogotá, identificó los factores motivacionales de profesionales de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea Colombiana. Para ello realizó la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT a 29 de miembros, quienes respondieron 75 preguntas que hacían parte de 15 factores motivacionales enmarcados en tres dimensiones (motivaciones internas, medios de obtención de retribución y motivaciones externas). Logró evidenciar que los puntajes obtenidos en cada factor motivacional son promedio o normales según la metodología usada, pero se resalta que en cada una de las tres dimensiones los factores de reconocimiento (59%), aceptación de las normas y valores (59%) y Salario (60%) fueron los mejor puntuados.

Oliveros, Fandiño y Torres (2016), en un artículo de investigación, se propusieron develar los factores motivacionales de los empleados del departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá. Metodológicamente usaron el Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT. Para este objetivo respondieron completamente dicho cuestionario 378 empleados

de la organización. Los resultados fueron analizados desde la mirada de los puestos de trabajo, evidenciando características específicas en cada uno de ellos y diferentes factores motivacionales. Concluyen afirmando que al personal le interesan mucho los factores motivacionales externos (supervisión, salario, contenido de trabajo, grupo de trabajo y promoción) y que, en línea con la teoría motivacional de la equidad, la empresa puede y debe esforzarse más para retribuir mejor al trabajador con el fin de igualar su esfuerzo.

Montenegro (2016) en su tesis de maestría en Dirección, determinó los factores motivacionales de los trabajadores de la construcción en Colombia. Por medio de una encuesta con escala *likert* ordinal, basada en el *Study of motivators and demotivators affecting the performance of employees in the construction industry*, aplicada a 190 trabajadores de 3 importantes empresas de construcción de la ciudad de Pasto. En la encuesta se recaudó información demográfica; de experiencia laboral; información de motivadores como salario, beneficios, incentivos, promoción, entre otros; de desmotivadores como falta de reconocimiento, de respeto, de condiciones de trabajo, entre otros; de factores intrínsecos y extrínsecos como salario, naturaleza del trabajo, lealtad, y demás; y la percepción del apoyo en la organización, como cooperación, apoyo, capacidad del jefe, seguridad y reconocimiento. Concluyó que los trabajadores consideran que la capacitación, un buen sueldo, el reconocimiento por parte de sus jefes, la educación en habilidades y la realización de tareas desafiantes son motivadores importantes. Mientras que los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo, la falta de respeto por parte de sus jefes, son factores desmotivadores.

A nivel latinoamericano, se encontraron investigaciones desde Perú y México. Desde Perú, en su monografía para pregrado en administración, Trujillo (2017) evidenció las características de la gestión de calidad desde la mirada de la teoría motivacional de McClelland en pequeñas empresas comerciales minoristas del Distrito Huaraz durante el año 2015. Para ello utilizó una metodología cuantitativa descriptiva por medio de un cuestionario estructurado de 18 preguntas aplicado a 60 empleados de 4 Minimarkets. Dividió los tres factores de la teoría motivacional de McClelland en 10 indicadores: impulso, ascenso, resultados y ambiente pertenecientes al factor de Logro; relación, empatía y satisfacción al factor de Afiliación; y liderazgo, control y toma de decisiones al factor de Poder. Recogió los datos demográficos de edad, sexo, nivel educativo, años de servicio en la empresa, puesto ocupado, nivel de ingresos mensuales para luego analizar los factores motivacionales específicos. Encontró que la mayoría de la muestra analizada eran mujeres jóvenes no universitarias que se encuentran motivadas entre media y baja, debido a las condiciones para desarrollar sus labores en las empresas. En el factor logro se puntuó como media la motivación, en el factor afiliación se puntuó como baja, y en el poder como baja, es decir, no hay condiciones de motivación en los empleados de las empresas de este sector.

Desde México, Ramírez, Abreu y Badii (2008), indagaron sobre la relación entre motivación y cumplimiento de objetivos organizacionales en una empresa de fabricación de tuberías de acero. Se realizaron estudios de caso y la aplicación de una encuesta de 8 enunciados, con alternativas tipo *Likert* de 1 a 5, a 20 trabajadores. Concluyeron que, de acuerdo con los resultados y las hipótesis previamente elaboradas, el salario no motiva, que la motivación no depende del grado de escolaridad del trabajador, y que la motivación laboral debe estar en función del puesto de trabajo. Además, declararon que la motivación es vital para la satisfacción laboral, incrementar la productividad y la calidad en el trabajo, y en definitiva es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales.

A modo de reflexión, se puede evidenciar que la mayoría de las investigaciones hablan de la teoría motivacional desde autores clásicos como Maslow, Herzberg, McClelland, McGregor, Robbins, Adams, Tolman, Hull, Taylor, Vroom, entre otros. Esto debido a que la generalidad de literatura responde a monografías de pregrado y maestría en Administración que tienen un marco conceptual académico apegado al paradigma disciplinar. En este mismo sentido, todas las investigaciones se desarrollaron dentro de empresas lucrativas donde la motivación es importante para el administrador de empresas y para las organizaciones, porque la rentabilidad empresarial está relacionada directamente con dicho factor.

Por otro lado, el grueso de los estudios relacionados con la motivación laboral es cuantitativo, tipo de investigación no experimental, de diseño transeccional o transversal tipo descriptivo y correlacional y por ello se aplican encuestas como instrumento predilecto. En ese orden de ideas, 4 de los 10 ejercicios analizados aplican el instrumento CMT elaborado por Fernando Toro, y solo 2 usaron entrevistas y otros medios de recolección de información además del cuestionario. Es importante resaltar que el análisis de estas encuestas se realiza cruzando datos demográficos con características o factores motivacionales, a partir de este cruce de información es que devienen las conclusiones de las investigaciones. Los años de publicación de los estudios revisados se encuentra entre 2008 y 2019, pero en su mayoría son estudios recientes.

Es importante reconocer que las tres categorías en cuestión tuvieron las siguientes relaciones entre sí en los textos analizados: OPSI y Motivación se relacionaron al menos 2 veces, Motivación y TNR se asocian constantemente al menos 3 veces, OPSI y TNR no se asociaron y del mismo modo las tres palabras no se encontraron juntas ni relacionadas en ninguna investigación. De los 30 estudios analizados 13 fueron realizados por hombres, 13 por mujeres y 4 por equipos mixtos. Por otro lado, 12 fueron escritos desde la disciplina administrativa, concentrados principalmente en la categoría de Motivación, 5 desde la psicología, enfocados más al TNR, y 4 desde la Ciencia Política, especialmente en cuanto al estudio de las OPSI, entre otras. Se revisaron 15 monografías, 14 artículos de revistas y 1 libro. 9 fueron escritos por estudiantes de pregrado, 16 por

investigadores con postgrado y el resto no se pudo distinguir el nivel educativo de sus escritores. 11 de las 15 monografías de grado fueron recolectadas del repositorio de la Universidad del Valle.

A nivel de ubicación geográfica de la producción intelectual, 12 estudios fueron producidos en Cali, 5 en el resto de Colombia, 10 en Latinoamérica y 3 en Europa. 16 investigaciones tuvieron como objeto de estudio organizaciones locales, 9 tuvieron enfoque nacional, 3 enfoque latinoamericano y 2 enfoque mundial. 16 estudios fueron de una organización concreta, y 14 de varias organizaciones o grupos de personas. Metodológicamente 9 fueron de tipo cualitativas, 13 cuantitativas y finalmente 8 mixtas. El instrumento de recolección de información usado principalmente fue la encuesta con 19 estudios, otras 12 usaron entrevistas, y 5 utilizaron otras formas.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

En el marco de esta investigación se analizaron 6 organizaciones políticas y sociales de Izquierda OPSI de la ciudad de Cali: 2 movimientos político y sociales amplios de envergadura nacional, 1 partido político también con presencia a nivel nacional y 3 organizaciones gremiales o sectoriales. A continuación, se caracterizan para brindar el contexto de su forma de organizarse, sus objetivos organizacionales (formalizados o no).

2.1. Movimiento Obrero Independiente y Revolucionario - MOIR

Figura 1. Logo MOIR



Fuente: Movimiento Obrero independiente y Revolucionario (MOIR, s.f.)

El MOIR fue fundado en septiembre de 1969 en Medellín, como una confederación sindical. Inicialmente “El movimiento, en lo político, fue una alianza del MOEC de Mosquera con grupos camilistas, fracciones M-L, vertientes del trotskismo y algunos curas de Golconda” (Tribuna Roja, 2011, parr. 5), pero en el pleno de Cachipay en 1970 “el MOIR resolvió darse una estructura partidaria, con un programa y unos estatutos que le imprimieron su sello peculiar como “un partido de la clase obrera”” (parr. 6).

“La forma de gobierno a la que aspira es la república popular y soberana, en marcha al socialismo. Para impulsarla se torna necesario crear un frente único que agrupe, en palabras de Mosquera, a “la aplastante mayoría de la nación”. Se han hecho intentos por forjarlo, lo atestiguan el Frente Popular (1972), la Unión Nacional de Oposición, UNO (1973), el Frente por la Unidad del Pueblo, FUP (1978), el Bloque Democrático Regional (1994), la Unidad Cívica y Agraria (2002), Alternativa Democrática (2004) y, hoy, el Polo Democrático Alternativo” (Tribuna Roja, 2011, parr. 12).

Su presencia es a nivel nacional, con sede en Bogotá. Desde el 2005, como hacían parte del partido Polo Democrático Alternativo POLO, perdieron su personería jurídica como movimiento político, lo que los llevó en 2007 a crear legalmente una Entidad Sin Ánimo de Lucro ESAL llamada Fundación MOIR, con Número de Identificación Tributaria NIT 900,149,781-1, supervisada por la Alcaldía de Bogotá. Su objetivo es “conservar la memoria de Francisco Mosquera Sánchez

y apoyar todo esfuerzo para continuar su obra” (MOIR, 2019). Su cabeza a nivel nacional es el senador Jorge Enrique Robledo².

2.2. Ciudad en Movimiento - CeM

Figura 2. Logo Ciudad en Movimiento



Fuente: Ciudad en Movimiento (2018)

Ciudad en Movimiento es una organización política que nace en Cali, mediante Asamblea Constitutiva realizada el 2 de noviembre de 2019, donde convergieron organizaciones y colectivos de Bogotá, Medellín, Cali, Popayán, Bucaramanga, Cúcuta, y Pamplona. “El objetivo del encuentro es consolidar una Organización Nacional en la que converjan distintos procesos que trabajan para la construcción de territorios urbanos con dignidad y justicia social” (Colombia Informa, 2019, parr. 2).

Una de las principales apuestas es la lucha institucional. En varias ciudades hay candidatas y candidatos al concejo, asamblea y ediles, que buscan combatir y hacer veeduría a la corrupción, un elemento muy marcado en los dirigentes políticos actuales que continúan reproduciendo el modelo neoliberal que ha empobrecido, no sólo a las ciudades, sino a todos los pueblos y territorios de Colombia (Colombia Informa, 2019, parr. 7)

Los ejes de acción son 5: Ideológico, donde se encuentra la comunicación popular, la cultura y la formación; Derechos Humanos y defensa de la vida; Económico, donde se rescata el fomento de economía solidaria, el trabajo digno, los proyectos económicos y la autogestión; el movimiento político y social, en el marco de la lucha territorial, sectorial e institucional; y la movilización, por medio de articulaciones y alianzas (Colombia Informa, 2019). En relación a lo anterior durante las elecciones al Concejo de Cali en 2019, CeM se articuló al partido Polo Democrático Alternativo POLO, que dio aval a una candidata por parte de CeM, con el cual se alcanzó una curul en el órgano municipal. Su vocera a nivel local es la actual concejala Ana Erazo Ruiz.

² En octubre de 2020 el MOIR, en cabeza del senador Robledo, deciden escindirse del partido Polo Democrático Alternativo y crear DIGNIDAD. Para efectos de esta investigación nos referiremos al MOIR como parte del POLO, porque al momento de las entrevistas este cambio era muy reciente.

2.3. Taller Político Estanislao Zuleta - TPEZ

Figura 3. Logo TPEZ



Fuente: Taller Político Estanislao Zuleta [TPEZ] Palmira (2016)

El TPEZ es “un sector de izquierda que hace parte del POLO, conformado por el comité de egresados y estudiantes del SENA (COES), independientes y sectores políticos afines a la izquierda democrática” (TPEZ Palmira, s.f., parr. 1) conformado en el año 2015 en la ciudad de Santiago de Cali. Su presencia es a nivel nacional, y se caracteriza por su presencia en el sector estudiantil del SENA, en el sindicato de funcionarios del SENA y otros sindicatos. Su vocero a nivel nacional es el actual senador Wilson Arias.

El proceso de desarrollo más fuerte desde el cual se articula el TPEZ, se ha agenciado a partir del COES, desde donde han venido sumando fuerzas, así las cosas, “el COES es una organización de estudiantes y egresados, del SENA, que nace en la búsqueda del bienestar de la comunidad estudiantil y en la defensa de la institucionalidad, oponiéndose a la entrega a manos privadas del patrimonio público” (Misas y Dueñas, 2011, p. 37)

2.4. Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados - AFRODES

Figura 4. Logo AFRODES



Fuente: Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados [AFRODES] (s.f.)

AFRODES es una asociación fundada en agosto de 1999 por medio de un proceso asambleario y como respuesta al fenómeno del desplazamiento forzado de comunidades afrocolombianas al interior del país, en ese sentido busca “condiciones de “existencia digna” para la gente durante la “transitoria” condición de desplazamiento, y a su vez exigir las condiciones necesarias para el retorno de la misma a sus territorios” (AFRODES, s.f., parr. 1) Esta OPSI está inscrita

legalmente en la Cámara de Comercio de Bogotá como una ESAL, bajo el NIT 830.074.556-1, vigilada y controlada por la Alcaldía de la ciudad.

Tiene como misión brindar orientación, apoyo, acompañamiento, asesoría, y capacitación e interlocución en defensa de los derechos e identidad cultural de la población Afrocolombiana en situación de desplazamiento; procurando así alternativas de vida más dignas para sus afiliados (AFRODES, s.f.)

Su vocero a nivel nacional e internacional es el presidente de la asociación Marino Córdoba y en la ciudad de Cali se encuentra la vicepresidenta a nivel nacional Erlendy Cuero Bravo.

2.5. Federación de Estudiantes Universitarios de Colombia - FEU

Figura 5. Logo FEU



Fuente: Federación de Estudiantes Universitarios de Colombia [FEU] (2017)

FEU es una organización estudiantil con presencia en la mayoría de las universidades públicas de Colombia, fundada en junio de 2005 en la ciudad de Barranquilla. Durante su segundo congreso, en el año 2008, se definió su objetivo programático en dos direcciones, “luchar por defensa de los intereses del estudiantado, mientras impulsaba la solución política del conflicto armado a través del Mandato Estudiantil por el Acuerdo Humanitario” (Agencia Estudiantil de Prensa [AEP], 2020, parr. 5). Más adelante, en el tercer congreso celebrado en 2011:

llamó a la defensa de la universidad pública y a trabajar por una Educación para la Segunda y Definitiva Independencia. De esta manera, la federación asumió un accionar gremial y político, entendiendo que su participación en las luchas cotidianas del estudiantado constituía el sustrato para politizarlo y proyectarlo hacia la disputa política por un nuevo país” (AEP, 2020, parr. 5).

Pertenece a la Organización Continental Latinoamericana y Caribeña de Estudiantes OCLAE, fundada en 1966, y que alberga 38 federaciones estudiantiles secundaristas, universitarias y de postgrado de 24 países de la región. No cuenta con una vocería central definida y sus líderes generalmente son representantes estudiantiles ante los consejos académicos y superiores de las universidades públicas del país.

2.6. Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común - FARC

Figura 6. Logo FARC



Fuente: Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común [FARC] (2020)

El Partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común FARC³, nace a raíz del Acuerdo de Paz firmado entre la guerrilla Fuerzas Armadas y Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo FARC EP y el gobierno del presidente Juan Manuel Santos en 2016. Como partido político, se funda en Bogotá en agosto de 2017, producto de una insurrección armada de más de 50 años y una negociación oficial de casi 4 años.

Como guerrilla, las FARC EP nacen en Marquetalia durante el año 1964, en el marco del periodo histórico colombiano conocido como la Violencia, donde Liberales y Conservadores se disputaban el poder político en las calles de las ciudades y en los caminos de los pueblos. Son una organización de origen campesino, con influencia del pensamiento comunista. Ha sufrido múltiples transformaciones a lo largo de la historia, se fortaleció en el fallido proceso de Paz con el presidente Andrés Pastrana a finales de la década de 1990, y se vio fuertemente golpeada durante los dos periodos del gobierno de Álvaro Uribe Vélez.

El partido político FARC, está conformado principalmente por ex integrantes de la guerrilla FARC EP, pero durante su conformación tuvo apertura para que organizaciones civiles se vincularan al proceso. Su trabajo se encuentra dividido en 5 regionales: Caribe, Centro, Oriente, Nororiente y Suroccidente.

Las FARC desde su formación de guerrilla tuvo como meta superar el sistema capitalista y construir una sociedad alternativa con justicia social y democracia real, reconociendo la dignidad por medio del buen vivir del individuo y la comunidad, y la construcción de una nueva economía política. Para ello se proponen 10 ejes: construcción de nuevos sujetos políticos y sociales; democracia real, avanzada y profunda; superar el estado y construir una nueva institucionalidad; garantizas los Derechos Humanos; preservación de la naturaleza; apropiación de bienes comunes; una nueva economía política plural;

³ Durante el 2021, el partido cambia de nombre a Partido de los Comunes.

organización territorial diversa y autónoma; cultura y ética para la emancipación; y orden social solidario y unidad de Nuestra América. (FARC, 2017).

3. JUSTIFICACIÓN

Desde la Administración de Empresas existen pocas investigaciones que aborden los temas que pretende este trabajo de grado. Se estudian en mayor medida las dinámicas económicas de un tipo de organización específica: la empresa. Es decir, se tiende a reducir lo organizacional a la productividad para el lucro, sin profundizar en el entorno social y el impacto que las organizaciones generan en este.

De las organizaciones no lucrativas⁴ - o no inscritas en la economía productiva del sistema económico actual - poco se ha escrito o no han sido objeto de investigación. Esta falta de interés por los estudios de otros tipos de organizaciones, tanto desde la Administración de Empresas como desde éstas mismas organizaciones, deja ver una brecha importante a reducir, pues en el campo práctico de la gestión organizacional ellas requieren de la teoría administrativa para ejecutar sus procesos y alcanzar sus objetivos organizativos a cabalidad.

Esta investigación se desarrolla con las organizaciones Políticas y Sociales de izquierda OPSI, reconociendo que también pertenecen al espectro de la comprensión de las organizaciones, pero existe poca investigación y conceptualización de las OPSI en el marco de las Organizaciones sin Ánimo de Lucro en Administración, a pesar de que mundialmente las Organizaciones Sin Ánimo de Lucro (OSAL), o también llamadas Organización sin Fines de Lucro (OSFL), u Organizaciones No Lucrativas (ONL), o Entidades sin Ánimo de Lucro (ESAL), tienen una importante presencia. En Colombia Vivas, González y Gómez (2015) estiman que habían 225.024 ESAL activas para el año 2015. Así, este estudio pretende analizar un tipo de organización poco convencional tanto por su composición como por sus objetivos, y por ser un estudio organizacional debe ser de interés de la Administración.

Entender la dimensión humana más allá de la lógica económica capitalista es una comprensión necesaria para las ciencias de la administración. En el marco de un sistema económico donde producir bienes y servicios de consumo es lo más importante, y donde la producción para el bien común es relegada y etiquetada como utopía o altruismo, es necesario saber que coexisten prácticas por fuera de las lógicas del mercado, como el trabajo no remunerado militante TNRM, que se encuentran en algunos casos por fuera del radar de la academia, pero no por esto deben desestimarse, pues en su entendimiento se pueden encontrar aspectos para la construcción de una sociedad equitativa y justa.

⁴ Por ejemplo, las familias, las organizaciones barriales, los grupos sociales, los grupos culturales, los grupos deportivos, los grupos políticos, y en general todas las Organizaciones No Lucrativas que buscan otros objetivos no solo monetarios.

Las investigaciones frente al fenómeno de motivación laboral acostumbran aproximaciones metodológicas basadas en estadísticos cuantitativos, puesto que el interés es generar patrones generales que faciliten la construcción de modelos de producción más eficientes y rentables. Por el contrario, el objetivo de esta investigación no es generalizar, sino entender la realidad desde el trabajador no remunerado militante, y a partir de su experiencia, escucharlo y entenderlo, por eso se aproxima desde una mirada cualitativa, lo cual rompe la línea investigativa actual frente a la teoría motivacional. Lo anterior, ha de ayudar al reconocimiento de los trabajadores no remunerados militantes que laboran en diferentes OPSI y que viven la motivación como un elemento propio del ser humano, superando la visión reduccionista de trabajar para vivir, y posicionándose desde la visión de trabajar para el buen vivir en comunidad. Se espera aportar en el entendimiento del trabajo no remunerado militante como una fuerza laboral activa e importante para mejorar la vida de las comunidades empobrecidas.

Esta investigación pretende ser un referente que problematice los estudios administrativos dominantes, sobre todo en la Universidad del Valle, e incentive la producción científica alrededor de temas organizacionales emergentes. Se espera contribuir a ampliar en los repositorios investigativos los estudios sobre organizaciones no lucrativas, así como reconocer el sentido social del entramado organizacional como un bastión en los nuevos temas de investigación de la profesión.

En cuanto a la viabilidad de esta investigación, el acceso a las organizaciones estudiadas es de carácter público, pero, se debe reconocer que en la mayoría de OPSI no existe una estructura organizacional definida formalmente, ni redes comunicativas fuertes y la mayoría no cuenta con locaciones propias o sedes, lo cual se constituye en un reto para acceder a la información. Sin embargo, el estudiante investigador al pertenecer al movimiento estudiantil de la Universidad del Valle y participar en eventos de varias OPSI, se le facilitó el acceso a la información al contar con los contactos al interior de las organizaciones, pues estas reconocen a la Universidad del Valle como una institución crítica con enfoque social que permite que la información recolectada sea analizada de manera científica y describa la realidad objetiva que se pretende analizar en esta investigación, adicional a que el activismo político del investigador también ayuda a generar confianza en la investigación.

Finalmente, tener integrantes de 6 organizaciones como participantes aportará a la ampliación del espectro, ello tampoco es común, pues a nivel nacional se encontró que los estudios se concentran en análisis de solo una organización por investigación, generalmente política, exceptuando solo una investigación que analizó 7 organizaciones barriales en Bogotá. A escala internacional, desde Argentina se analizó una organización política, pero desde Ecuador y Chile se analizó la Sociedad Civil.

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El sistema económico capitalista se enmarca en una evidente desigualdad económica y social que justifica la individualidad y el esfuerzo personal. Como resultado de su dinámica el entorno social es infravalorado, al igual que los privilegios adquiridos y la dificultad de acceso a los servicios básicos como salud, educación, vivienda y la garantía de pleno empleo. Como súper estructura es el modelo de la mayoría de los países del mundo, su comprensión permite reconocer las características de países muy ricos -y con poca desigualdad social interna- a costa de la explotación y empobrecimiento de otros países -actualmente denominados de tercer mundo.

La realidad colombiana se encuentra instalada en una economía *en vía de desarrollo*, donde empresas extranjeras del primer mundo extraen recursos naturales, contratan a los nacionales a precios muy por debajo del salario de un profesional primermundista y las grandes ganancias van a parar a las arcas extranjeras, dejando atrás tragedias ambientales y empobrecimiento de los pueblos. A nivel nacional, el 0,1% de los colombianos abarcan fortunas mayores a la suma total del patrimonio del resto de la población, mientras que el 27% está sumida en la pobreza (Portafolio, 2019).

En el marco de esta realidad, históricamente las OPSI colombianas han fracasado en su intento por agruparse, persistir y representar a las mayorías trabajadoras y empobrecidas de la población o a quienes sufren los impactos del desarrollismo, además, han sido reprimidas por el Estado y/o no han contado con una orientación organizativa que encamine todos los recursos y esfuerzos en la consecución de sus objetivos. A nivel local, las OPSI también tienen muchas diferencias y pocas veces aúnan esfuerzos para alcanzar objetivos en común. Algunas tienen formas obsoletas de identificar los problemas sociales, la mayoría tienen problemas para obtener recursos necesarios para ejecutar proyectos, pocas problematizan el manejo de las personas que trabajan en ellas y que ejecutan labores de manera no remunerada, lo cual será presentado con mayor detalle en los resultados de este ejercicio investigativo.

No obstante, todas tienen a su disposición una cantidad de personas que realizan trabajos no remunerados. Las OPSI han asumido que este trabajo es un tipo de obligación ética y política, aunque en ocasiones se desconocen las necesidades particulares de cada militante, y se ignoran sus motivaciones y expectativas. Es en este problema específico en que se quiere centrar la presente investigación, entender a este trabajador no convencional, escudriñar en sus impulsos, sus deseos, sus necesidades, y lograr que las OPSI a las que pertenezcan encaminen proyectos para entenderlos y potencializar sus intenciones e ideas, todo en el marco del cumplimiento de los objetivos organizacionales de los espacios políticos y sociales que les convocan. Este trabajador ejerce una inversión de su tiempo y

esfuerzo en producir bienes y servicios no monetizados, subvalorados y marginados del ejercicio organizacional predominantemente empresarial.

Con el fin de situar en contexto el valor del trabajo no remunerado, se deben considerar las cifras de nuestra nación en relación con la región, para ello, Sandoval y González (2015) plantearon que el valor del trabajo no remunerado en Costa Rica representa un 29,7% del PIB, en México un 22% en 2009 y en Perú un 25% en 2013, y según, Pedrero (2013) el trabajo no remunerado representó en 2007 un 30% del PIB de Ecuador, un 22,5% en México y un 27% en Perú. En esa misma línea, Colombia durante el 2017 estimó que el TNR componía un 20,6% del PIB.

Pedrero (2013) indicó que, en términos de Carga de Trabajo Global, las mujeres de Ecuador, México y Perú trabajan en promedio 17 horas semanales más que los hombres, en Argentina trabajan 21 horas semanales más según Delfino et al. (2018), mientras que en Colombia esa diferencia es de aproximadamente 14 horas semanales.

En cuanto a voluntariado, Ferreira et al. (2008), nos indica que para el año 2008 en Gran Bretaña el 39% de la población adulta ejercía voluntariado, en Estados Unidos de América el 50%, en España el 5% y en Portugal el 4,2%. Cabrera-Darias y Marrero-Quevedo (2015) confirman que para Europa la media de voluntarios sería de 34% de la población, mientras que en España fue el 18% en el 2014. A nivel regional Latinoamericano, Bettoni y Cruz (2002) indican que en el 2001 en Uruguay el 14% de la población realizaba labores de voluntariado, en Argentina el 32%, y en Brasil el 16%. Delfino et al. (2018) actualiza la cifra para Argentina y nos dice que ya solo participa el 9,8% de la población. En Colombia la participación está muy por debajo, el 3,9% de las mujeres realizan dicha labor y el 2,5% de los hombres.

En términos cualitativos, se repite entre las investigaciones consultadas que en Latinoamérica el voluntariado se ejerce en la propia comunidad (Delfino Et al, 2018; Ferreira et al., 2008) por lo tanto hay una retribución directa no económica. En ese sentido es importante pensar si esta característica regional, propia de los países tercermundistas, es igual a la realizada por voluntarios de países del primer mundo, por lo tanto, es interesante repensarse el voluntariado latinoamericano como uno rebelde, militante y transformador (Bettoni y Cruz, 2002).

Por fuera de las estadísticas institucionales se encuentran varias Organizaciones Políticas y Sociales de Izquierda OPSI que esperan ser rescatadas del olvido, que no se tienen en cuenta en las políticas sociales, que han sido poco estudiadas o investigadas, pero que siguen trabajando por el bienestar de la población a la que pertenecen, y por medio de la solidaridad y el esfuerzo, tratan de sacar a las comunidades de la miseria y el despojo a las que han sido sometidas por años. Esta poca investigación sobre las OPSI y su accionar, se puede explicar

entendiendo que a nivel político e investigativo Colombia ha estado en un letargo (o sobre exposición) producto del interés prioritario para entender la violencia política (guerra) y buscar alternativas de Paz. Por un lado, las ciencias administrativas se han concentrado en entender cómo reactivar la economía y aumentar la productividad de las empresas lucrativas, por otro lado, las Ciencias Políticas se ha concentrado en entender cómo los partidos políticos oligarcas tradicionales han monopolizado el poder, la Sociología y el Trabajo Social, han tratado de entender los actores del conflicto y su posibilidad para reincorporarse a la vida civil. Sin embargo, el papel de organizaciones al margen de la formalidad nacidas en barrios empobrecidos, en el campo, en los cabildos indígenas, en las comunidades afro, en gremios sindicales o estudiantiles, han quedado al margen de la mirada académica.

Finalmente, esta investigación problematiza las lógicas de la motivación en los militantes de organizaciones poco estudiadas. Reacciona a los lineamientos tradicionales y hegemónicos de la ciencia en la que se inscribe, y por lo tanto busca develar la motivación de actores sociales y políticos que trabajan sin remuneración.

A partir de estos elementos anteriormente presentados, se diseña la pregunta que guía este proceso de investigación:

4.1. Pregunta de investigación

¿Qué motivaciones impulsan a miembros de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda de la ciudad de Santiago de Cali a realizar trabajo no remunerado militante?

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Analizar las motivaciones que impulsan a miembros de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda OPSI de la ciudad de Santiago de Cali a realizar trabajo no remunerado militante TNRM.

5.2. Objetivos específicos

- Caracterizar 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda de la ciudad de Santiago de Cali-Colombia.
- Describir el Trabajo No Remunerado Militante desde la mirada de participantes de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda de Santiago de Cali-Colombia.
- Identificar las motivaciones orientadas a logro, poder y afiliación en el marco del trabajo no remunerado realizado por miembros de 6 organizaciones políticas y sociales de izquierda de la ciudad de Santiago de Cali-Colombia.

6. MARCO CONCEPTUAL

El siguiente apartado busca abordar los conceptos que componen el fenómeno estudiado: Organizaciones Político y Sociales de Izquierda (OPSI), Trabajo No Remunerado Militante (TNRM), y Motivación Organizacional (MO). En cada uno de ellos se mencionará la conceptualización que se teje a partir de los mismos, así desde diferentes autores y perspectivas se llegará a la elección de la definición considerada pertinente para la consecución de los objetivos de esta investigación.

6.1 Organizaciones políticas y sociales de izquierda -OPSI

Desde la administración, Barnard planteó que “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (1971, como se citó en Chiavenato, 2011, p. 6). Existe cuando cumple tres características: hay comunicación entre las personas, hay disposición para realizar una acción en común y hay un objetivo común. Ellas son “unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas y reconstruidas para el logro de objetivos específicos” (Chiavenato, 2011, p. 9), es decir que son artificiales, y por ello, son un “organismo social vivo y sujeto a cambios constantes” (Chiavenato, 2011, p. 9).

Desde la perspectiva de sistemas también se dice que “una organización es un modelo genérico de sistema abierto, en continua interacción con su ambiente y alcanza una condición estable, o equilibrio dinámico, en tanto conserve su capacidad de transformación de energía o trabajo” (Chiavenato, 2011, p. 13). Para la escuela de Tavistock compuesta por sociólogos y psicólogos, la organización se entiende como un sistema socio-técnico:

Las organizaciones tienen una función doble: 1. Técnica: relacionada con la organización del trabajo y la realización de las tareas con ayuda de la tecnología disponible. 2. Social: se refiere a los medios para relacionar a las personas entre sí con el propósito de que trabajen en conjunto (Chiavenato, 2011, p. 15)

Por otro lado, desde la mirada del psicólogo social Blanch (2012), “una Organización consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de objetivos comunes” (p 20), al respecto, Jo Hatch (2011) agrega que esto puede suceder intencionalmente y/o de manera espontánea, pero siempre que se da, debe realizarse de manera coordinada. La organización y las organizaciones se dan bajo el contexto de la competencia, la cooperación, la especialización, la división del trabajo (diferenciación), y las instituciones, entre otros.

De otro lado, etimológicamente la palabra política, proviene del latín *políticus*, que a su vez proviene del griego *πολιτικός* (*politikós*) que significaba “de los ciudadanos” y hacía referencia a los asuntos de interés común en la *polis*. Para el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2020), político o política es el

“Arte, doctrina u opinión referente al gobierno de los Estados” (definición 7), “Actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos” (definición 8), “Actividad del ciudadano cuando interviene en los asuntos públicos con su opinión, con su voto, o de cualquier otro modo” (definición 9). Para Arendt (2018) “La política se basa en el hecho de la pluralidad de los hombres [...] La política trata del estar juntos y los unos con los otros de los diversos. Los hombres se organizan políticamente según determinadas comunidades esenciales en un caos absoluto, o a partir de un caos absoluto de las diferencias” (p. 5), además planteó que “la política es siempre la preocupación por el mundo” (p. 18) y su misión y su fin “es asegurar la vida en el sentido más amplio” (p. 27).

Según Mouffe (1999, como se citó en Díaz Gómez, 2003) existe lo político y la política. La primera se refiere al antagonismo y la hostilidad que conllevan las relaciones humanas, y la segunda a el establecimiento de organización y orden a las relaciones sociales siempre conflictivas. Lo político es una cualidad humana que parte del reconocimiento del otro y de su individualidad, así como de sus diferencias, que lo llevan a acuerdos para poder convivir. En Grecia, donde nace el concepto, se entendía la política como una actividad de todos los ciudadanos, sin excepción, para vivir asociados, y requería de reguladores como el pudor y la justicia, vivir sin política era no ser humanos sino cosas. Por su parte, la política, tiene tres características: se basa en las diferencias y la pluralidad, trata de juntar a los seres humanos con esas diferencias, y nace entre los seres humanos y está por fuera de ellos, además estas características deben realizarse en el ámbito de lo público, de lo común a todos (Díaz Gómez, 2003).

La política aborda en su reflexión y acción práctica los aspectos más estructurales (formas de gobierno), los mecanismos (institucionalidad) y procedimientos (maneras mediante las cuales damos legalidad y legitimidad a las dos anteriores) que permiten la organización y convivencia de las diferencias y pluralidad de y entre hombres/mujeres (Díaz Gómez, 2003, p. 54)

En Foucault (2004), se puede encontrar dos nociones de política, una ligada a la gobernabilidad y la biopolítica, y la otra ligada a las prácticas de libertad y resistencia. Al respecto Raffin (2018) plantea que de acuerdo con los postulados foucaultianos se pueden plantear:

dos formulaciones: todo es político por la naturaleza de las cosas; todo es político por la existencia de los adversarios. Se trata más bien de decir lo siguiente: nada es político, sino que todo puede ser politizado, todo se puede volver político. La política no es nada más y nada menos que lo que nace con la resistencia a la gubernamentalidad, la primera sublevación, el primer enfrentamiento (Raffin, 2018, p. 36)

Pasando al concepto de lo social, Campos Aldana (2008) planteó que se refiere a la búsqueda de bienestar social individual, grupal, comunitario y organizacional, a partir de una problemática social. Mencionó también que según autores clásicos lo

social se refería al estudio del orden social, que como el orden natural era inamovible, pero para Marx y Durkeim, lo social hace referencia a la transformación de ese orden social. Según Corrosa (2006, como se cita en Campos Aldana, 2008), existen tres interpretaciones de lo social: como sinónimo de problema social, como inherente al ser humano y a la totalidad de sus relaciones (todo lo que es y hace) y como entorno sociocultural, el barrio, la comunidad.

Finalmente, para Campos, lo social es:

Procesos de relaciones e interacciones dadas a partir de la comunicación y el lenguaje que se manifiestan en significados compartidos entre los sujetos. Todas aquellas relaciones que establecen las personas por su condición de seres sociales que hacen la vida humana. Esto implica la realidad interrelacional e interaccional que se da entre los seres humanos y la sociedad en la cotidianidad (Campos Aldana, 2008, p. 64)

Finalmente, el término *izquierda* se remonta históricamente a la revolución francesa. En ese contexto, los representantes y partidarios de la monarquía se sentaban a la derecha, y los opositores al régimen, revolucionarios, a la izquierda. La acepción de izquierda se ha modificado a través del tiempo, tal vez lo único constante ha sido el énfasis en la igualdad económica y social, pero en otros términos ha transitado entre el nacionalismo y el internacionalismo, el estatismo y el antiestatismo, la igualdad política solo para hombres y la igualdad política para hombres y mujeres, la toma del poder político mediante la revolución violenta y mediante la democracia pacífica (González Ferrer y Queirolo Velasco, 2013).

Para Zechmeister y Corral (2010) la izquierda es una etiqueta ideológica, que es importante entenderla desde la política económica, es decir, qué tan de acuerdo se está con mayor o menor intervención del Estado en la economía y la aceptación del libre comercio. En ese sentido parten de la premisa de que la izquierda está a favor de la intervención activa del Estado en economía y en contra del libre comercio.

Para Zechmeister (2006) las etiquetas ideológicas de izquierda y derecha sirven para ayudar a hacer evaluaciones y tomar decisiones (por ejemplo, el voto), y, además, facilita el diálogo y la comunicación. También menciona que las etiquetas ideológicas poseen tres componentes cognitivos: el simbólico, referente a la pertenencia o identificación con un partido político, una clase social, una organización gremial (sindicatos), o, como es el caso en muchos países latinoamericanos, a un líder político; el de política pública, relacionada con la postura de una persona frente a las políticas públicas que debería desarrollar un gobierno, principalmente en relación a las políticas económicas y sociales; y el de asuntos de valor general para la sociedad, que habla de un fin a largo plazo y no solo a una política de gobierno, por ejemplo el caso de acabar con la corrupción o la pobreza.

Desde la sociología, Navas García (2014) explica que la izquierda y la derecha son etiquetas que se usan para identificar la ideología de los partidos políticos que hacen más fácil la toma de decisión a la hora de votar y de identificar una postura de gobierno. Plantea así que la izquierda ve la sociedad como un mecanismo que se puede transformar de manera pacífica o violenta sin afectar sus componentes, que depende del Estado para la educación y el acceso cultural de la población, y además enarbola como valores supremos la igualdad y la solidaridad.

Por su parte, Correa Gutiérrez (2008) consideró que la izquierda no puede entender sin un contexto histórico y espacial y propuso la siguiente caracterización: busca la emancipación (liberación de las cadenas), la libertad, el igualitarismo (disminución de la desigualdad y no la igualdad total-utópica), la justicia, el progresismo social (emancipación-libertad-igualitarismo en la mujer, lo sexual, matrimonio, aborto, eutanasia), el progresismo histórico (vivir mejor que antes), la economía colectivizada (mercado controlado por el estado). A modo detallado, la izquierda propende por políticas de redistribución económica, prioriza el trabajo sobre el capital, lo común sobre lo individual, lo público sobre lo privado, practica y fomenta valores de colaboración y cooperación, apoya a los nuevos movimientos sociales (feministas, ecologistas, pacifistas), buscan el respeto de los Derechos Humanos, buscan satisfacer las necesidades básicas del ser humano por medio del Estado de Bienestar, y buscan tomar decisiones que involucren a las mayorías por medio democráticos.

Así las OPSI analizadas en esta investigación son organizaciones compuestas por personas coordinadas de manera intencional para alcanzar los objetivos característicos de la etiqueta ideológica de izquierda, que se fundamentan en los problemas sociales y en la relación política de resistencia y libertad frente al gobierno. Para ello han construido mancomunadamente formas organizativas como partidos políticos (Partido FARC), organizaciones (movimientos) políticas (MOIR, CEM) y organizaciones sociales (TPEZ, AFRODES, FEU).

6.2 Trabajo no remunerado militante - TNRM

Históricamente la relación del humano con el trabajo ha sido compleja y cambiante. Los griegos concebían el trabajo con relación a los esclavos, quien trabajaba no podía ejercer en política y no era considerado hombre libre, cayendo en la forma de esclavitud más radical: la de las necesidades vitales. En el medioevo, la nobleza es la clase más importante social y políticamente hablando, y lo que la caracteriza precisamente es su “no trabajo”, pero producto de la religión, especialmente la protestante, se forma una nueva concepción sobre el trabajo bajo el lema “ora y trabaja”, donde se lo ve como algo beneficioso porque mantenerse ocupado evita pecar (Bruni, 2008; Blanch, 2012).

En el renacimiento el trabajo se vería como una condena impuesta por la necesidad, pero a su vez como una actividad necesaria para alcanzar la virtud. Posteriormente, en la modernidad, el concepto de trabajo es una mezcla entre las corrientes individualismo liberal y el socialismo marxista, donde la primera resalta y valora el papel de la iniciativa de individuos empresarios para movilizar la economía, pero a su vez, no se deja de cuestionar la relación obrero-patrón de la segunda, atravesada por la explotación y el hurto mediante trabajo no pago (plusvalía) a que está expuesto el obrero (Bruni, 2008; Blanch, 2012).

Para Marx (2008) el trabajo en su forma primitiva (instintiva) es un proceso natural entre el hombre y la naturaleza, donde el primero se apodera de elementos de la segunda por medio de su fuerza y lo moldea según sus requerimientos. El trabajo es un proceso que solo realiza el ser humano -los animales no-, pues para ello emplea inicialmente su cabeza, generando una idea de lo que quiere con el medio natural, y posteriormente lo ejecuta y transforma. En ese sentido, para Marx el trabajo contempla tres elementos: una actividad orientada a un fin, considerado en sí mismo como trabajo; un objeto, que si es apropiado directamente de la naturaleza es llamado objeto de trabajo, pero si ya ha pasado por un proceso de trabajo previo se llama materia prima; y los medios de trabajo, que son las cosas o herramientas que usa el hombre para extraer los objetos de la naturaleza, estos pueden ser sus mismos órganos o extremidades, o también herramientas extraídas de la misma naturaleza como rocas, troncos, o la tierra misma para un cultivo.

En el capitalismo, por hablar del último sistema económico, el trabajo finaliza con la generación de un producto, que no es más que un material de la naturaleza adaptado a las necesidades humanas mediante la transformación. El producto es un valor de uso y el trabajo se ha moldeado a la creación de productos, es decir, se ha objetivado, y en ese sentido, el objeto de trabajo y el medio de trabajo ahora son medios de producción y el trabajo mismo es ahora trabajo productivo. En el capitalismo, además, se encuentran dos fenómenos, el primero donde el trabajador (obrero) realiza el proceso de trabajo no para él sino para el capitalista, y el segundo, donde el producto final es propiedad del capitalista y no del productor, a cambio de una paga por el uso de su fuerza de trabajo en un periodo de tiempo (Marx, 2008).

Por esta misma línea marxista, el sociólogo Antunes (2001a; 2001b) plantea ampliar y actualizar el concepto elaborado por Engels y Marx de proletariado que según el autor es sinónimo de trabajador. Para tal fin propone un concepto denominado *clase-que-vive-del-trabajo*, que son los hombres y mujeres que no poseen los medios de producción y deben vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario para vivir. Antunes (2001b) habla más concretamente del trabajo y del extrañamiento. Del primero retoma lo que ya se ha expuesto de Marx, pero revisando los manuscritos de juventud, y las reinterpretaciones que realiza Lukács, aporta nuevos elementos sobre el trabajo. Dice que el trabajo es por medio del

cual la especie humana se realiza como tal, se produce, reproduce, y se torna social. Pero a raíz de la implementación del capitalismo, el trabajo se objetiviza, se degrada y envilece, en palabras de Antunes (2001b), se vuelve *extrañado*, es decir, “lo que debería ser la forma humana de realización del individuo, se reduce a la única posibilidad de subsistencia del desposeído” (p. 136).

Citando a Marx (como se citó en Antunes, 2001b) afirma que:

una vez supuesta la propiedad privada, mi individualidad se vuelve extraña hasta tal punto, que esta actividad se hace odiosa, un suplicio y más que actividad, apariencia de ella; en consecuencia, es también una actividad puramente impuesta y lo único que me obliga a realizarla es una necesidad extrínseca y accidental, no la necesidad interna y necesaria (p. 138).

En este sentido, el trabajo se vuelve abstracto, desrealiza al ser humano, y deja de ser voluntario para pasar a ser un trabajo forzado, no se satisface una necesidad, sino que se convierte en un medio para ello.

Blanch (2012), desde la psicología, recoge varios conceptos de trabajo. Por un lado, dice que trabajo es “cualquier tipo de actividad productiva o generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil” (p.12). por otro lado, este autor parafraseando a Gorz (1988, como se citó en Blanch, 2012) dice que trabajo abstracto es una actividad que desarrollamos en la esfera pública, que es reconocida como útil por otros y por lo tanto es remunerada por estos, además que es el eje central de la vida individual y social. Retoma también a Bauman (1998, como se citó en Blanch, 2012) quien considera el “trabajo como una actividad que las demás personas consideran valiosa y merecedora de una recompensa económica” (p. 13).

Desde otra mirada, Blanch (2012) indica que hay un grupo de autores que enmarcan el trabajo solo desde el ámbito empresarial, remunerado y regulado por un contrato, mientras que otro grupo considera sus componentes psicosociales y socioculturales del constructo. Desde este último grupo, se propone un concepto moderno de Trabajo, entendido como un:

conjunto de valores y creencias relacionados con el trabajo que las personas –y los grupos sociales- desarrollan antes de alcanzar la mayoría de edad laboral (socialización “para” el trabajo) y durante el proceso de incorporación al mundo del trabajo (socialización “en” el trabajo), valores y creencias que se encuentran influidos por los que resultan dominantes en cada época histórica como resultado de las características sociales, económicas, culturales, políticas y tecnológicas. Dichos componentes del significado del trabajo son flexibles y se encuentran sujetos a modificaciones originadas por las experiencias laborales personales y por los cambios en aspectos situacionales (Alcover, Martínez y Domínguez, 2004 como se citó en Blanch 2012, p.31).

Hay un último elemento que Blanch (2012) resalta y es el bienestar en el trabajo, nos dice que en las condiciones actuales del modelo capitalista donde prima en el mundo laboral la ocupación entre el empleo y el desempleo, se generan relaciones de bienestar y malestar del ser humano hacia el trabajo. Y en la vida asalariada, el empleado en la mayoría de los casos no siente bienestar, por el contrario, coexiste entre un sinnúmero de enfermedades laborales, físicas y psicológicas.

Continuando desde la psicología, Rentería Pérez (2009) entiende el trabajo como una actividad social y transformadora, que desde la psicología organizacional y la psicología del trabajo debe estudiarse en su complejidad y variedad moderna y no solo desde las grandes empresas y la modalidad de empleo. Este autor retomando a Castel (2000, como se citó en Rentería Pérez, 2009) comprende el papel del trabajo como organizador social y referente de inclusión, lo cual lo convierte en un eje central de la vida humana moderna.

Por otro lado, desde una mirada economicista y teológica, Bruni (2008), plantea que el trabajo es una actividad humana, pero no toda actividad humana es trabajo. Para distinguir entre la una y la otra, aborda tres posibles explicaciones: la primera diferencia el trabajo y el no trabajo parte de la remuneración, en el sentido de que si hay pago es trabajo y si no lo hay, no lo es; la segunda, intenta distinguir entre trabajo y actividad laboral, la primera refiere a las actividades pagas, y la segunda a las que no son pagas pero siguen siendo trabajo, como el voluntariado, el activismo político, el trabajo doméstico no remunerado, entre otras actividades humanas que satisfacen necesidades sociales meritorias, pero que no están vinculadas a un salario; finalmente, la tercera, la cual es la explicación que respalda el autor, plantea que una actividad es trabajo cuando es ejecutada para el “otro” (“trabajar por”), es decir, el trabajo es una expresión de amor, contrario al juego individual o el *hobby* que se ejecuta para satisfacer nuestras propias necesidades.

Con relación al Trabajo No Remunerado TNR, para la Organización Internacional del Trabajo OIT este se refiere a “Actividades sin remuneración, por ejemplo: el trabajo en el hogar, el servicio civil o voluntario, formación” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1997). Duran (2012), desde una mirada sociológica y desde las ciencias políticas, retoma los conceptos del diccionario de la Real Academia Española RAE para trabajo, distinguiendo tres acepciones: el trabajo como actividad física o intelectual, el trabajo como ocupación retribuida, y el trabajo como algo negativo, molesto, fuente de infelicidad.

Para Duran (2012) el trabajo no remunerado es más voluminoso y heterogéneo que el trabajo remunerado, y a su vez es mucho menos conocido. Plantea que este TNR se realiza en los días y horario no laborales (domingos, festivos) y horarios antes y después de la actividad remunerada, y es realizado por jubilados, pensionados, niños, ancianos y enfermos, pero mayoritariamente es realizado por mujeres. La autora identifica como acertados cuatro tipos de TNR, estos son: el

trabajo del cuidado, el trabajo doméstico no remunerado (o no monetizado), el trabajo voluntario y el trabajo forzoso. Para las funciones de esta investigación interesa que la autora plantea que el trabajo voluntario es:

el realizado a favor de una comunidad o un grupo de personas, Es un trabajo que no busca el beneficio personal, sino que trata de cumplir una función social. No es remunerado y puede ejercerse de modo informal y fuera de las instituciones o de modo formal y organizado (incorporado en una institución) (p. 41)

Pero, cabe aclarar que, aunque es considerado TNR, en algunas ocasiones el trabajador voluntario puede recibir remuneración básica para subsistir y pago de viáticos.

Para la Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Naciones Unidas, Banco Mundial (2016) y para la Cuenta Satélite de Actividad No Remunerada en los Hogares o Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado, el TNR se encuentra dividido y definido en tres elementos: Servicios domésticos no remunerados, bienes de consumo durable, y trabajo voluntario. El primero, llamado también Trabajo Doméstico No Remunerado, surge como la necesidad analítica de estimar el valor a las actividades domésticas no remuneradas, que en su mayoría son realizadas por mujeres, pero no va más allá y para el Sistema Nacional de Cuentas esta cuenta satélite. El segundo, bienes de consumo durables, se refiere a los elementos que se usan para realizar las actividades domésticas no remuneradas. El tercero, se refiere al Trabajo Voluntario y a cómo éste no es valorado por las Instituciones Sin Fines de Lucro, puesto que lo recomendable sería que este trabajador sin remuneración tuviera un salario y ese mismo valor de salario se le sumara a la empresa como un aporte a capital por parte del voluntario, denotando así su valor. Estas actividades nos están incluidas en la frontera de la producción, por lo tanto, están por fuera de los informes macro económicos nacionales.

Blanch (2012) clasifica el trabajo no asalariado en cuatro modalidades: tareas domésticas, entendidas como actividades domésticas de carácter privado relacionadas con el mantenimiento del hogar, que hacen parte del proceso productivo, pero que no se reconoce en el mundo laboral; autoproducción, entendida como actividades en comunidades autosuficientes donde se consume lo que se produce; voluntariado social, que son “tareas con efectos económicos, ejecutadas desinteresadamente, sin la compensación salarial ni el carácter obligatorio que conlleva un contrato laboral” (p. 17); y finalmente, el prosumo, en la que la persona es productor y consumidor al mismo tiempo.

Respecto del concepto *Militante*, según la UNESCO (s.f., como se citó en Rivas, 2002), se puede decir que se refiere a:

aquel que culmina un proceso progresivo compuesto por: 1) el conocimiento de la realidad a modificar; 2) una síntesis conceptual en la que se elabora un plan

estratégico y 3) la actividad de transformación en sí misma, considerada en su aspecto individual o colectivo. Esta actividad en su forma ideal, es una práctica con alto grado de utopía, desvinculada de las gratificaciones económicas a las que está sujeta cualquier otra práctica social (Rivas, 2002, pág. 94)

El primer proceso corresponde a definir un modelo de humano y sociedad que se quiere construir, el segundo a conocer la realidad actual e identificar rutas para llegar al estado ideal, y el tercero, trazar un plan estratégico que nos lleve al modelo de sociedad deseado, teniendo en cuenta la memoria histórica, así como los fines y los medios para alcanzarlo, además adhiere un cuarto punto, y es reconocer que el proceso no puede realizarse de forma individual y que se debe asociar, reunir, agrupar con personas que compartan el mismo camino para alcanzar el ideal (Rivas, 2002). Este mismo autor mencionó que “La militancia así entendida informa la experiencia individual y social de la persona, de tal manera, que crea un estilo propio de vida que no se limita a unas horas al día o a la semana” (p. 94). Y que “toda formación militante debe llevar a la acción transformadora, a plano individual y colectivo. La transformación de la realidad es una exigencia y un compromiso para el militante” (p. 96).

Heidar ve la militancia partidista como una membrecía (*party membership*), definiéndola así, como la “afiliación organizacional de un individuo hacia un partido político, asignándole a ese individuo ciertas obligaciones y privilegios” (Heidar, 2006, p. 302, como se citó en Muñoz-Armenta, Heras-Gómez, & Pulido-Gómez, 2013, p. 179). Además, identifica 3 tipos de militancia: a) la Individual, que sucede cuando una persona se inscribe a un partido; b) la auxiliar, cuando pertenece a una subdivisión del partido (juventud, mujeres) o a una organización aliada; y c) la colectiva, cuando no todos sus integrantes están formalmente inscritos, pero las decisiones de sus dirigentes son asumidas por las bases, principalmente es la relación entre partidos políticos y sindicatos. Considera que las actividades que desempeñan los militantes dependen del tiempo libre que tienen, de los intereses que persiguen y las oportunidades potenciales que tengan. A nivel de compromiso, plantea tres tipos de activistas: el constructor y soporte del partido, quien realiza tareas intensas y actividades internas en el partido; el que brinda apoyo al partido ocasionalmente, principalmente en épocas de elecciones; y el afiliado por simpatía ideológica, pero que no realiza actividades. (Muñoz-Armenta, Heras-Gómez, y Pulido-Gómez, 2013)

Así, la categoría de *trabajo no remunerado militante* se va a entender como una actividad que tiene un papel social transformador, que no cuenta con retribución monetaria pese al mérito de la misma en tanto implica un proceso de conocimiento académico y un accionar práctico que se convierte en un proyecto de vida en el marco de un compromiso político colectivo.

A diferencia del voluntariado, el TNRM es una actividad que atraviesa y transversaliza la vida del trabajador, además tiene como finalidad no una solución

altruista de dar a los necesitados, sino de fondo, de transformar la sociedad. A su vez, se diferencia de la militancia sola, porque ésta desconoce en parte la actividad de trabajo que se ejerce, la dedicación, el “sacrificio”, el esfuerzo, que representa para el trabajador, y por otro lado, no tiene en cuenta que este trabajador, aunque inmerso en la lógica de transformación, se enfrenta día a día a una realidad abrumadora que lo aleja de ese proyecto de vida: el hambre, la estigmatización social, las amenazas, y la falta de reconocimiento social por su labor.

6.3 Motivación organizacional – MO

Existen varias teorías que definen y explican la motivación en las organizaciones. Se pueden agrupar en tres: 1. teorías de contenido, que contemplan *lo que es* o puede servir de motivación a una persona; 2. teorías de proceso, que describen *cómo* una persona logra entrar en una motivación; 3. teorías del refuerzo, que identifican la mejor acción para mantener la elicitación de una motivación (Chiavenato, 2009; 2011), para el desarrollo de este apartado se han priorizado las teorías de contenido, porque han sido usadas de manera permanente por la administración. Entre los autores que estudian la motivación desde esta agrupación teórica, se encuentran Maslow, Alderfer, Herzberg y McClelland.

En relación a la teoría de la motivación de Maslow (1943) plantea una pirámide de las necesidades que impulsan al individuo a actuar: necesidades fisiológicas o biológicas, como la alimentación, el abrigo, y el deseo sexual; necesidades de seguridad, como la protección de un peligro real o imaginario, y en la vida organizacional, la seguridad de continuar en un trabajo o no; necesidades sociales, por medio de asociaciones, participación, amistad y amor; necesidad de estima, como el estatus, el prestigio, la autoestima y autovaloración; y necesidad de autorrealización, como el impulso de superarse y ser lo que se desea ser, desarrollarse personalmente y alcanzar el éxito. Las dos primeras necesidades son primarias y las tres últimas son catalogadas como secundarias.

Alderfer (Como se cita en Chiavenato, 2009), resume la teoría de Maslow en tres categorías representadas en la teoría ERC: necesidades de existencia, que responde a la preservación de la vida (fisiológicas y de seguridad en Maslow); necesidades de relaciones, que representa todo lo relacionado a la exterioridad del individuo (sociales y estima externa en Maslow); y las necesidades de crecimiento, que corresponden a lo interno del ser (estima interna y autorrealización en Maslow). Pero más allá de reducir los grupos de necesidades, Robbins (2002, como se cita en Chiavenato, 2009), dice que Alderfer difiere de la teoría de Maslow en cuanto plantea que varias necesidades pueden estar activas al mismo tiempo sin ninguna jerarquía, y propone un elemento adicional afirmando que cuando una necesidad superior no se satisface, se produce una frustración que genera que haya un deseo mayor a satisfacer una necesidad inferior.

Herzberg (como se cita en Chiavenato, 2011), plantea que los impulsos que motivan la conducta humana devienen del exterior y dependen de dos grupos de factores: los higiénicos que hablan de las condiciones físicas del empleo, el salario, los beneficios, las políticas internas, el tipo de supervisión, el clima organizacional, entre otros; y los motivacionales, que se refieren al perfil del puesto de trabajo y las actividades afines, como la delegación de responsabilidades, la libertad para decidir cómo realizar cierta labor, la posibilidad de ascenso, utilizar plenamente todos sus talentos, simplificación del puesto y ampliación del puesto. La motivación en el trabajo se puede producir al ampliar o enriquecer tareas, objetivos, responsabilidades y desafíos de un puesto de trabajo, o en palabras textuales, la “motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo” (Chiavenato, 2011, p. 45)

La teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1989), plantea que la motivación es un proceso que determina la conducta del ser humano, es decir, “los motivos impulsan, orientan y seleccionan la conducta” (p. 247). Dicho proceso inicia cuando ciertos incentivos activan determinadas motivaciones. Sin los primeros, la motivación está inactiva, y las actividades desarrolladas por la persona no se diferencian de otras. Así, McClelland consideró que las personas tienden a direccionar su comportamiento dependiendo de la priorización que hagan de tres necesidades aprendidas y adquiridas en el transcurso de la vida: a) *necesidades de logro*, b) *necesidades de poder*; y c) *necesidades de afiliación*.

Para efectos de esta investigación, se eligió la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland porque sus factores motivacionales de logro, poder y afiliación, están relacionadas con los objetivos de las OPSI que se encuentran determinados por la búsqueda o la disputa del poder político, la construcción de un entramado social, así como la consolidación de relaciones más cercanas con las comunidades, y la idea de lograr un tipo de sociedad equitativa y justa, lo cual determinaba una importante relación con los planteamientos del autor. Dado ello, se profundizará en estos tres factores motivacionales, en tanto se convertirán en categorías importantes para el análisis que se presentará más adelante.

Necesidad de logro o de eficacia

Las personas con alta puntuación en la necesidad de logro, tratan de hacerlo mejor no para otros, sino para sí mismos. “una persona obtiene satisfacción haciendo algo por sí mismo o mostrando que es capaz de hacer algo” (McClelland, 1989, p. 251). Entre los incentivos se encuentran demostrar inteligencia y suelen pensar en el fracaso o el éxito.

Las personas con necesidad de logro prefieren las tareas moderadamente difíciles (ni fácil ni difícil, con una probabilidad de éxito de entre 30% y 50%), porque en

ellas pueden demostrar que pueden hacerlo mejor que los demás, haciendo un análisis entre las probabilidades de éxito y el valor del incentivo, que los lleva a alejarse de las tareas fáciles (que todos pueden hacerlas bien) y las tareas difíciles (en las que podrían fracasar y no demostrar nada):

...las personas con alta n de logro tendían a buscar y hacerlo mejor en tareas moderadamente retadoras; a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroalimentación de rendimiento sobre la forma en que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas. (p. 271)

Las características de personas con intensa necesidad de logro puede ser: que se responsabilizan personalmente del rendimiento obtenido, porque solo así pueden sentir satisfacción de hacer algo mejor; les interesa tener retroalimentación porque así pueden saber si lo están haciendo mejor que los demás; el dinero es visto como un indicador de que lo están haciendo bien y no solo un incentivo; buscan nuevas formas de hacer las cosas (innovación) para lograr mayor eficacia (tanto que el autor plantea que más que necesidad de logro, debería llamarse necesidad de eficacia); se enfocan más en el fin y no le preocupa mucho los medios.

Necesidad de poder

McClelland (1989) afirmó que las personas con alta puntuación en la necesidad de poder buscan el dominio de los medios de influencia, es decir, tratar de convencer al otro, tienen altos niveles de ansiedad, se encuentran en dualidad entre la esperanza de poder/temor de poder, tienen mayor activación del hemisferio derecho del cerebro (donde se produce el reconocimiento de estímulos emocionales), son más sensibles a los estímulos que los hacen recordar experiencias atravesadas por el poder. Las personas con ésta motivación buscar estatus o poder social, prestigio, impacto social que permitan el control y la influencia sobre otros. No son asertivas social y comunicativamente, lo que las separa de las motivaciones afiliativas.

Frente a un intenso motivo de poder, son más competitivos y agresivos, tienen una imagen negativa de sí mismos por no ser asertivos, prefieren profesiones influyentes (docencia, clero, periodismo, psicología, medicina y empresas), buscan obtener prestigio representado en la posesión de símbolos de poder (tarjetas de crédito, carros, estudios, etc.), prefieren “actuar” en grupos pequeños para ser reconocidos y que éste sea leal a él, se arriesgan más, se saben promocionar a sí mismos. Existe un nivel de madurez de la motivación de poder, el más alto, donde las personas con alta necesidad de poder dejan de preocuparse por extender su influencia y su poder, y pasan a entender que hay un poder y bien superior a ellos. Por otra parte, en una etapa no madura de poder prima el poder personalizado y egocéntrico.

En relación con las necesidades de logro y poder, se plantea que mientras los de alta necesidad de logro desisten constantemente de una forma de trabajar para buscar hacerlo de manera más efectiva, los de alta necesidad de poder, les encanta quedarse en el lugar donde ya han aprendido a dominar el modo de hacer las cosas.

Necesidad de afiliación

McClelland (1989) expresó que la necesidad de afiliación hace referencia a la necesidad o deseo de encontrarse con otras personas, en lo sexual, emocional, en relaciones amorosas y además se ha observado que influye de manera importante en la salud mental y física. Así, la necesidad de afiliación o de estar con otras personas, va más allá del contacto y placer sexual, y se centra en la interacción interpersonal. Las personas con alta necesidad de afiliación tienden a actuar enérgicamente para agruparse, reconocen mejor o son más sensibles a las características de identidad humana (rostros), y aprenden más rápido cosas relacionadas a la afiliación (nombres, relaciones, etc.). Las características de estas personas son: mejor rendimiento cuando hay incentivos afiliativos (complacer al otro: profesor, amigo, etc.), realizan mejor la tarea cuando hay incentivos de cooperación, cuando más difícil sea la tarea esperan mayor aprobación.

Las personas son muy importantes para los individuos con alta necesidad de afiliación, aunque prefieren a aquellos que están en sus redes interpersonales que a personas externas. Cuando son felicitados por hacer bien su trabajo, importa no tanto la palabra o el mensaje, sino quién o quiénes realizan el reconocimiento. Siempre actúan para evitar un conflicto social, buscan el diálogo para llegar a acuerdos entre las diferencias, evitan los juegos competitivos, buscan complacer al otro o la aprobación de los demás, generalmente quienes tienen alta necesidad de afiliación tienen baja necesidad de poder. Las personas con alta necesidad de afiliación hacen cosas en beneficio de los otros, dejando de lado sus propias necesidades, le temen al rechazo y a la soledad, por ello evitan el conflicto, la crítica y la competencia, y, además, suelen ser menos populares (porque siendo populares son más propensos a recibir desaprobación).

Finalmente, para detallar aún más las motivaciones con relación a estas tres necesidades, se pueden precisar algunas características que permiten su identificación (tabla 1) en la investigación:

Tabla 1 - Características de las necesidades

Motivación	Características
<u>LOGRO</u> (eficacia)	Temen al fracaso Pretenden hacer mejor las actividades Buscan hacerlas por sí mismos, demostrando que son capaces de hacerlas Les satisface el reconocimiento de sus logros y buscan la retroalimentación Son propensos a la innovación y el emprendimiento Trazan objetivos difíciles de lograr y disfrutan terminar algo

	Buscan la realización personal, el éxito, personal, pero no colectivo
<u>PODER</u> (influencia)	Buscan influir, convencer, controlar a otras personas Son competitivos y agresivos Tienen una autopercepción negativa y son poco asertivos socialmente Prefieren profesiones influyentes (cargos públicos) Buscan tener prestigio y estatus mediante símbolos de poder (carros, lujos) Les gusta realizar tareas rutinarias que saben hacer bien (status quo) Disfrutan organizar y dirigir
<u>AFILIACIÓN</u> (amor)	Disfrutan agrupándose y encontrándose con otras personas Buscan identificarse con otras personas Complacen al otro para obtener aprobación y afiliación Evitan el conflicto, las críticas y las competencias Buscan pertenecer a un grupo y le temen al rechazo Son más sanos físicamente, por sus relaciones de afecto y apoyo
	Fuente: Elaboración propia a partir de McClelland (1989).

7. DISEÑO METODOLÓGICO

En el siguiente apartado se busca describir cómo se abordó el diseño de la investigación, con el propósito de abordar y cumplir con los objetivos planteados. Se describe un abordaje cualitativo, llevado a cabo con participantes que se encuentran adscritos a OPSI y realizan TNRM. Se aplicaron entrevistas que devienen de un sistema categorial construido para la investigación, a partir del cual se realizó el análisis de la información.

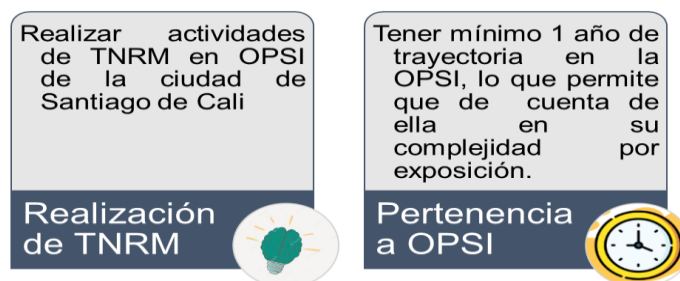
7.1 Tipo de estudio

Esta investigación se realizó desde la perspectiva cualitativa. Entre los estudios previos (antecedentes) revisados se encontró pocas investigaciones estrechamente relacionadas y por ello “hay una realidad que descubrir, construir e interpretar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 10). Por lo tanto, en esta investigación se buscó comprender la realidad de cada uno de los participantes frente al TNRM en OPSI, no con el objetivo de obtener una visión totalitaria de esta situación a nivel local, sino con la intención de evidenciar casos particulares y realidades específicas que aporten al entendimiento de este fenómeno tan común, pero poco estudiado. Esto es pues un abordaje fenomenológico, pues describir y entender las experiencias de las personas frente a un fenómeno específico, en este caso la motivación para realizar TNRM.

7.2 Participantes

Siguiendo las recomendaciones de Hernández et al. (2014), teniendo en cuenta la capacidad operativa, la naturaleza y el entendimiento del fenómeno, es decir, la capacidad de recolección y análisis de la información, el acceso a las entrevistas con estas personas, y el interés de abordar exhaustivamente las categorías, en la investigación participaron siete (7) personas que, de acuerdo al objetivo general, hicieran parte de las 6 OPSI seleccionadas, y que se vincularon bajo los criterios de inclusión que se muestran en la figura 7:

Figura 7 - criterios de inclusión



Los participantes que hicieron parte del proceso cumpliendo los criterios de inclusión antes mencionados se muestran en la Tabla 2

Tabla 2 - Participantes y criterios de inclusión

Nombre	Descripción sin detalle	Criterio 1: OPSI a la que pertenece	Criterio 2: Años de trayectoria	Rol en la organización
P1	Hombre nacido en Cali	Movimiento Obrero Independiente Revolucionario MOIR	16 años	Coordinador
P2	Mujer nacida en Cali	Movimiento Obrero Independiente Revolucionario MOIR	13 años	Trabajo de base
P3	Mujer nacida en Cali	Ciudad en Movimiento CeM	11 años	Dirección
P4	Hombre nacido en Cali	Taller Político Estanislao Zuleta TPEZ	21 años	Coordinador
P5	Mujer nacida en Buenaventura – Valle del Cauca	Asociación de afrocolombianos desplazados AFRODES	20 años	Dirección
P6	Hombre, nacido en Pitalito-Huila	Federación de Estudiantes Universitarios FEU	2 años	Delegado regional
P7	Mujer de nacionalidad extranjera	Partido Político Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común FARC	19 años	Trabajo de base

Fuente: elaboración propia⁵.

7.3 Técnica de recolección de la información

Se usó la entrevista semi-estructurada como técnica principal para el acercamiento a la realidad de los participantes. La entrevista es, según Janesick (1998, como se citó en Hernández et al., 2014), una “reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)” (p. 403). Desde De Godoy (2013), es una práctica discursiva, pues es una acción-interacción en la cual se producen y construyen sentidos y significados de la realidad.

Desde la matriz categorial (ver tabla 3) se diseñó una guía general y flexible para la entrevista. Esto con el fin que el entrevistador tuviera completa libertad para añadir elementos durante la marcha, para precisar asuntos y eliminar algunas preguntas si se sintiera que ya se abordó suficientemente el tema (Hernández et al., 2014)

⁵ En el contexto colombiano, en el marco del asesinato sistemático de líderes sociales en su mayoría pertenecientes a OPSI, ofrecer entrevistas e informar sobre su proceso es algo que puede poner en riesgo la vida de los militantes, por ello fue fundamental para esta investigación el tratamiento anónimo de la información. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas, y codificadas para evitar la identificación de personas. Se enuncian las OPSI a las que pertenecen con el fin de realizar la caracterización y permitir entender el fenómeno estudiado.

Para esta investigación se desarrolló un esquema general en la entrevista. contempló cuatro momentos: un momento inicial para conocer un poco más al participante y su postura ideológica política; un segundo momento de recolección de datos sobre la OPSI en la que militan, recogiendo información, desde la mirada del entrevistado, sobre los objetivos, la estructura jerárquica, el proceso de toma de decisiones, y los procesos o actividades desarrolladas en la ciudad de Santiago de Cali por estas OPSI; un tercer momento donde se concentra en el tema central de esta investigación, la motivación para realizar trabajo no remunerado militante TNRM, y para lo cual, se hicieron preguntas orientadas al momento previo de ingresar a la organización, a las motivaciones que llevaron a elegir esta organización entre otras, las actividades que realizan en dichas OPSI y las motivaciones para realizar las mismas, además, ítems orientados a activar y dar cuenta de procesos de motivación mediante el logro, el poder, y la afiliación, momentos de desmotivación para realizar TNRM y también perspectivas frente al futuro dentro y fuera de las OPSI; para finalizar, en un cuarto momento, se solicitó al participante evidenciar las posibles mejoras en el marco administrativo de las OPSI y el TNRM, como cambios en la comunicación interna, en la estructura jerárquica, en la planeación estratégica, entre otros.

7.4 Técnica de análisis de información

Para el análisis de las entrevistas (transcritas), se usó *la técnica de análisis de contenido* (Bardin, 2002). Se trata de “un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones tendente a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (variables inferidas) de estos mensajes” (Bardin, 2002, p. 32).

De esta técnica, se retomaron *la codificación* con unidades de registro y *la categorización* a partir de la matriz categorial. La codificación implica transformar los datos mediante descomposición en unidades de registro y contexto, las reglas de enumeración y la clasificación (elección de categorías), que permiten representarlo de forma que pueda ser analizado. Para esta investigación es necesario aclarar que se tomó como unidad de registro *el tema*, que es una frase, frase compuesta o enunciado, que tiene un “núcleo de sentido”, es decir, representa una idea clara frente a un tema. Normalmente esta unidad de registro se usa para estudios de motivaciones, opiniones, actitudes, valores y creencias, mediante la respuesta de preguntas abiertas (Bardin, 2002). Se escogió esta unidad, sobre otras (palabra, objeto o referente, personaje, acontecimiento) porque se ajusta al objetivo investigativo, ya que permite entender el sentido que los participantes dan a la motivación en el trabajo no remunerado militante al interior de las OPSI.

Así mismo, se eligió como regla de numeración la de presencia/ausencia, entendida como la manera de contar la presencia (y en algunos casos la ausencia) de las unidades de registro dentro del documento (las entrevistas) analizado (Bardin, 2002), en este caso, el tema que contiene un núcleo de sentido referente a nuestro objeto de investigación. Se eligió esta regla de enumeración frente a las otras (frecuencia, frecuencia ponderada, intensidad, dirección, orden o contingencia) porque nos permite identificar la presencia o ausencia de elementos característicos de nuestros objetivos específicos: las OPSI, el TNRM y las motivaciones de logro, poder y afiliación en los participantes de esta investigación, desde la mirada cualitativa.

En relación con la categorización, esta implica la operación de clasificar elementos de un conjunto mediante diferenciación, agrupación, a partir de criterios o categorías, que son secciones que reúnen un conjunto de elementos en común bajo un título, siguiendo las pautas de exclusión mutua, homogeneidad, pertinencia, objetividad, fidelidad y productividad. Así, se presenta la matriz categorial construida a partir del concepto de trabajo no remunerado militante TNRM al interior de las OPSI, y la teoría motivacional de necesidades adquiridas de McClelland, donde se cruza la categoría principal (TNRM) con los tres factores motivacionales, construyendo una definición articulada.

Tabla 3 - matriz categorial

CATEGORÍAS	MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL (MO)					
	Logro		Poder		Afiliación	
TRABAJO NO REMUNERADO MILITANTE (TNRM)	Actividad remunerada en la esfera de la resistencia política, realizada por una persona bajo la necesidad de realización personal basada en la ejecución eficiente de objetivos propuestos.	no	Actividad remunerada en la esfera de la resistencia política, realizada por una persona bajo la necesidad de influir o controlar a otras personas, buscando estatus y prestigio.	no	Actividad remunerada en la esfera de la resistencia política, realizada por una persona bajo la necesidad de pertenecer y ser parte de una dinámica grupal, una organización o una lucha por ideales políticos.	no

Fuente: Elaboración propia.

8. RESULTADOS

Este apartado da cuenta de lo encontrado en la información recolectada mediante las entrevistas semi-estructuradas realizadas a 7 miembros de las OPSI, y responde por los tres objetivos específicos trazados con anterioridad: caracterizar las OPSI, describir el TNRM e identificar las motivaciones para hacer TNRM en las OPSI. La información discursiva recolectada se procesó teniendo en cuenta la unidad de registro *tema* y la regla de enumeración de *presencia/ausencia*. Es decir, la unidad que se registró en el procesamiento de información, extraída de las entrevistas, dependió del *tema* de cada objetivo específico; y la regla de enumeración, permitió identificar presencia/ausencia del tema en el contenido de la entrevista de los participantes.

Los elementos presentados en las figuras de presencia/ausencia surgen en primer lugar de la matriz categorial, siendo complementados con elementos adicionales que resultaron de la identificación de enunciados similares recurrentes en algunos de los participantes y que fueron considerados como pertinentes para la categoría analizada.

8.1. Caracterización de las OPSI de Santiago de Cali

Se caracterizaron las 6 OPSI de la ciudad de Santiago de Cali con las que se trabajó. Con ello, se amplía la información preliminar hecha desde un trabajo de escritorio y que se presentó en el apartado de contextualización. Los participantes, en sus discursos, mostraron particularidades de esas organizaciones que no pasan por los procesos administrativos formales o estandarizados, sino que solo son conocidas en una dinámica de puertas para dentro de la organización, sin que esto signifique que hay un proceso de ocultamiento. Dicha caracterización se abordó a partir de siete aspectos: trayectoria organizativa, denominación de la organización, sectores sociales donde influyen, composición orgánica, actividades realizadas, estructura organizacional y fuente de financiamiento.

Con relación a la *trayectoria* de las OPSI, estas no son entidades nuevas, sin precedentes históricos, ni tampoco separadas de la realidad y las relaciones sociales. Tres de estas organizaciones, las de aparente menor trayectoria, han sido fruto de proyectos organizativos previos: el partido FARC es producto de un acuerdo de paz con la guerrilla Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo FARC-EP que se fundó en el país hace 56 años; el TPEZ es producto de un acumulado de experiencias del SINDESENA y el COES; y CeM, hace parte del Congreso de los Pueblos que fue fundada hace 10 años (Tabla 4). Así las cosas, los acumulados de experiencias de estas 6 organizaciones suman al menos 170 años, pudiendo agrupar sus fundaciones en tres periodos históricos: MOIR y FARC en la década de los 60's, TPEZ y AFRODES en la década de los 90's, y finalmente, CeM y FEU posterior a los años 2000.

Tabla 4 - Años de trayectoria de OPSI estudiadas

	MOIR	CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
Trayectoria de la OPSI	51	2	6	20	15	3
Trayectoria de proyectos organizativos previos		10	21			56

Fuente: elaboración propia.

Al realizar la descripción de su trabajo, en el contenido del discurso de los participantes, se encontró una amplitud de formas en la que los participantes de las OPSI se refieren a la *organización* en la que se adscriben (Figura 8). Es más común denominar a la OPSI como una organización adjetivada como comunitaria, popular, política o social. Menos usados los adjetivos: colectivo, tendencia política o grupo político.

Figura 8 – Presencia/ausencia denominación de la organización en la que trabaja.

Denominación	MOIR		CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Organización (comunitaria, popular, política, social)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Movimiento político	✓	✓	✓		✓	✓	
Partido / partido político	✓	✓					✓
Proceso			✓		✓		✓
Colectivo				✓		✓	
Tendencia política	✓						
Grupo político		✓					

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los *sectores sociales donde influyen* y realizan actividades las OPSI en la ciudad de Santiago de Cali, los participantes enunciaron cuatro sectores o entornos donde realizan el trabajo. La figura 9 muestra horizontalmente que el sector barrial e institucional gubernamental es el preferido por estas OPSI; y verticalmente que el MOIR y el TPEZ son las organizaciones que más presencia tienen en los cuatro sectores, y que, por su parte, la FEU solo tiene presencia en un sector.

El MOIR desarrolla trabajo barrial principalmente en el Jarillón del río Cauca, en el sindicato de corteros de caña del Valle del Cauca SINTRACORTEROS o SINTRAENAGRO, y últimamente ayudaron en la fundación del sindicato de la empresa de comunicaciones Claro SINTRACLARO, a nivel institucional gubernamental ha realizado lanzamiento de candidatos al Concejo de la ciudad, como el caso del entrevistado P1, pero no ha logrado la curul, sin embargo, a nivel nacional cuentan con la vocería del senador Jorge Robledo, y a nivel de

instituciones educativas se encuentran presentes con la Organización Colombiana de Estudiantes OCE en varios centros educativos de secundaria y universitarios.

Ciudad en Movimiento CeM cuenta con presencia en lo barrial al occidente de la ciudad y en la zona rural. A nivel sindical cuenta con participación y como gobierno han participado y alcanzado curul en el Concejo de la ciudad, además de la representación en el Senado de Alberto Castilla. TPEZ, por su parte, contó en algún momento de su historia con presencia en los barrios de nororiente de la ciudad (marcado en naranja), Floralia y San Pascual, en lo que llamaron Frente Ciudadano por la defensa de Cali, pero no ha sido la constante; a nivel sindical tienen presencia principalmente en el Sindicato de empleados públicos del SENA SINDESENA, y a nivel educativo cuentan con participación del Comité de Estudiantes y Egresados del SENA COES.

AFRODES cuenta con presencia en lo barrial principalmente en el oriente de Cali, en el Distrito de Agua Blanca; en cuanto a lo gubernamental (marcado en naranja), no es que haya una candidatura en los organismos democráticos, sino que hacen presencia en mesas que asesoran las administraciones locales en el tema afro de la ciudad, por lo tanto, tienen incidencia en el gobierno, pero no de forma directa. FEU, al ser una organización estudiantil solo cuenta con presencia en centros educativos universitarios.

FARC cuenta con incidencia en el sector de la ladera occidental de la ciudad, principalmente en el barrio Siloé, y también al oriente, en el Distrito de Aguablanca, a nivel gubernamental, a raíz del Acuerdo de Paz firmado, cuentan con presencia a nivel de Senado y Cámara de Representantes, pero a nivel local no lograron curul de representación.

Las siguientes figuras muestran presencia y permanencia de color verde, pero elementos que son presentes, pero no permanentes ni principales se muestran de color naranja.

Figura 9 - Sectores donde las OPSI realizan actividades en Santiago de Cali

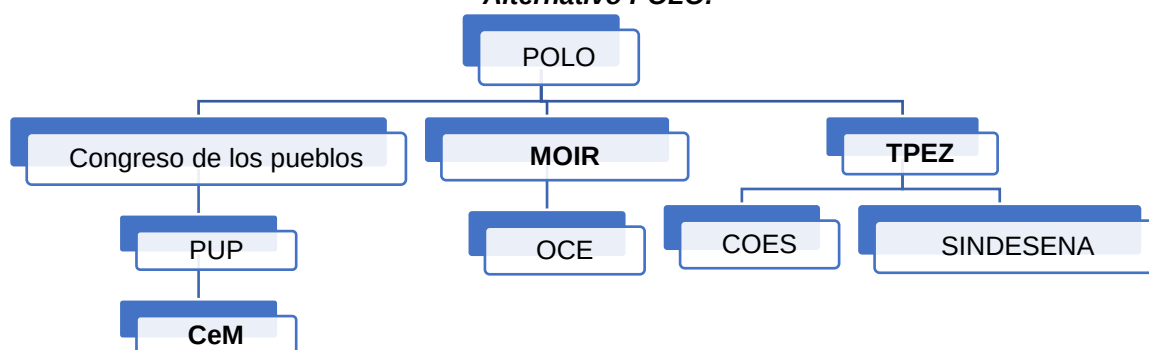
Sector	MOIR	CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
Barrio	✓	✓	✓	✓		✓
Sindicatos	✓	✓	✓			
Institucional (gobierno)	✓	✓	✓	✓		✓
Instituciones Educativas	✓		✓		✓	

Fuente: elaboración propia a partir de información de participantes.

Respecto de la *composición orgánica* de las OPSI, se encontró que todas tienen vínculos y acuerdos con otras organizaciones que son afines a sus objetivos e ideales. Es tal el nivel de conexión entre estas OPSI que, en algunos casos, los

milитantes hacen parte de varias de estas al mismo tiempo, tanto en su composición orgánica, es decir que hacen parte de la estructura organizativa de la OPSI en sus diferentes niveles, como en su función de representación o vocería de las OPSI más pequeñas ante las OPSI más grandes (Figura 10). Para dar cuenta de ello, se presentan algunos Clúster⁶ de las organizaciones en cuestión.

Figura 10 - Clúster de Organizaciones que hacen parte del Partido Polo Democrático Alternativo POLO.

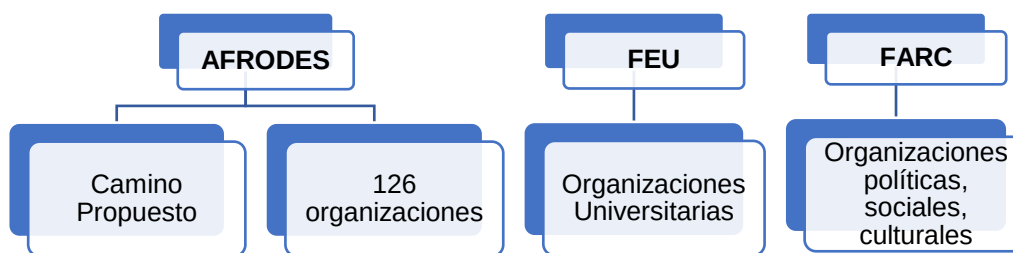


Fuente: Elaboración propia.

La figura anterior muestra la relación que tienen tres de las OPSI estudiadas: Ciudad en Movimiento (CeM), Movimiento Obrero Independiente Revolucionario MOIR y Taller Político Estanislao Zuleta TPEZ, con el partido político de izquierda Polo Democrático Alternativo POLO. Cabe aclarar que, si bien el COES y SINDESENA no hacen parte formal y oficial del POLO, algunos de sus integrantes hacen parte del TPEZ, y éste sí es reconocido oficialmente como parte del POLO. Cada OPSI es autónoma en sus acciones locales, regionales y nacionales, pero es el POLO quien las agrupa en torno específicamente de la disputa electoral, dando avales a candidatos de las otras OPSI sin personería jurídica y a su vez, dan directrices a sus potenciales votantes que son las personas y comunidades donde estas organizaciones realizan su labor político y social.

⁶ Este fenómeno ha sido estudiado por la Economía ya hace varios años, y ha sido incorporado a las ciencias administrativas bajo el nombre de clúster. Su creador, Michael Porter lo define como un “grupo geográficamente denso de empresas e instituciones conectadas, pertenecientes a un campo concreto, unidas por rasgos comunes y complementarias entre sí” (como se cita en Bao Cruz & Blanco Silva, 2014, p. 180). Es importante considerar que no se tratarían de redes en tanto como apunta Rosenfeld (1997), mientras que las redes de trabajo son de acceso restringido y que con frecuencia están basadas en acuerdos contractuales, los clusters tienen un acceso abierto y se basan en valores sociales que promueven la confianza y la reciprocidad. Es decir, las redes se basan en la cooperación y los clúster en la cooperación y la competencia, esta competencia para el caso de las OPSI, está enmarcada en la fuerza que pueden acumular para resistir al sistema económico hegemónico y no en términos empresariales, además de que no se median por lógicas contractuales y tampoco tienen acceso restringido.

Figura 11 - Clúster de organizaciones que hacen parte de AFRODES, FEU y FARC



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las OPSI Asociación Nacional de afrocolombianos desplazados AFRODES, Federación de Estudiantes Universitarios FEU, y el partido Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común FARC, a nivel nacional no pertenecen a organizaciones más amplias, por tal motivo, recogen y se complementan con organizaciones de base. Aunque en temas específicos, pueden articularse con otras organizaciones, como el caso de la FEU con la Unión Nacional de Estudiantes Universitarios UNEES que funcionó desde 2018 hasta 2020, o el caso del Partido FARC que se articula a alianzas entre partidos políticos para obtener mayor coeficiente electoral, pero éstos son casos coyunturales y no la generalidad.

Por otro lado, con relación a las *actividades realizadas* se encontraron nueve grupos (Figura 12). Hay actividades que desarrollan todas las OPSI como el activismo, la defensa de derechos, los espacios de formación y las reuniones; la organización que más actividades desarrolla es CeM, y las que menos realizan son el MOIR y la FEU.

La variedad de actividades muestra que existen campañas electorales de candidatos a los diferentes órganos de gobierno; lo que los participantes han denominado activismo (participación en marchas, paros, bloqueos, campañas publicitarias en físico y en redes, y protestas de diferente índole); defensa de derechos (derechos ciudadanos, humanos, o lo que las organizaciones piensan que son universales como la educación, la salud, el empleo, entre otros); formación (acciones educativas y de estudio tanto internas como externas a las OPSI) que ofrece una interpretación de la realidad de la ciudad y el país enfocada en brindar herramientas para la exigibilidad de derechos; Actividades ambientales y sostenibilidad alimentaria (huertas urbanas para lograr autonomía alimentaria y el cuidado del medio ambiente); actividades deportivas; actividades culturales (grupos de danza y música, así como la reivindicación de prácticas ancestrales de comunidades); discusión sobre el feminismo, la participación de las mujeres y la erradicación de prácticas patriarcales y de violencia de género en las organizaciones; y finalmente, la actividad de reunirse a tomar decisiones, evaluar las actividades, y elegir estrategias de acción.

En la defensa de derechos, que es el grupo más amplio y menos delimitado, podemos especificar que el MOIR hace la defensa principalmente de derechos ciudadanos y laborales; CeM hace defensa de derechos ciudadanos y ambientales; el TPEZ hace defensa de derechos ciudadanos, laborales y educativos; AFRODES hace defensa principalmente de derechos humanos de la población afro desplazada; la FEU defiende el derecho a la educación superior pública; y FARC hace defensa de derechos ciudadanos y campesinos.

Figura 12 - Actividades realizadas por las OPSI en Santiago de Cali

Actividad	MOIR	CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
Activismo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Defensa de derechos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reuniones	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mujer		✓	✓	✓	✓	✓
Campañas electorales	✓	✓	✓			✓
Ambiental		✓				
Deportivo		✓				
Cultural				✓		

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la *estructura organizacional*, se observaron dos perspectivas: una de niveles jerárquicos y otra de percepción. La primera, más objetiva, referente a la construcción de las estructuras organizativas de las OPSI, se muestra en la Tabla 5 donde se expresa el número de escalones jerárquicos que deben recorrerse para que un mensaje o una decisión se transmita desde la base hasta el más alto nivel, y viceversa. Esta tabla muestra dos límites, por un lado, el MOIR y CeM que cuentan con 3 niveles jerárquicos, y por otro lado las FARC que tiene 9 niveles. Las primeras son organizaciones más horizontales, donde la toma de decisiones y la comunicación puede ser más fluida e incluyente; mientras que las segundas, requieren pasar por un proceso burocrático que ralentiza y no garantiza la eficiente comunicación y toma de decisiones. Podría perderse cantidad de información, incluso poder, al momento de las tomas de decisiones al interior de la organización. Esto es de vital importancia porque afecta los niveles de las necesidades orientadas al logro y poder de los participantes de esta investigación.

Tabla 5 - Número de niveles jerárquicos según la estructura organizacional de las OPSI en Santiago de Cali.

Niveles	MOIR	CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
Número	3	3	4	6	7	9

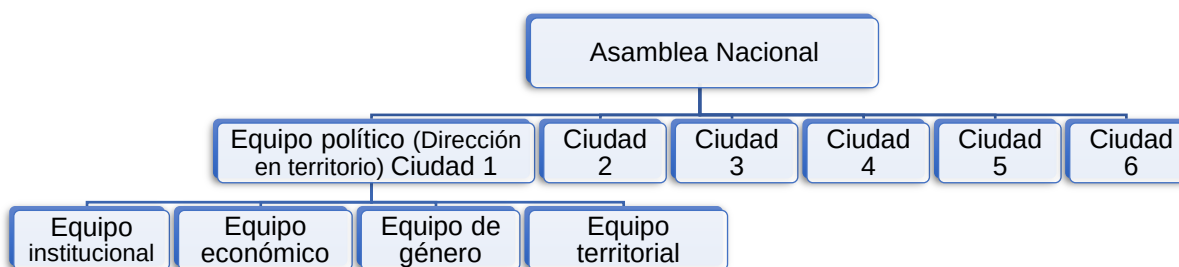
Fuente: elaboración propia.

Figura 13. Estructura organizacional MOIR



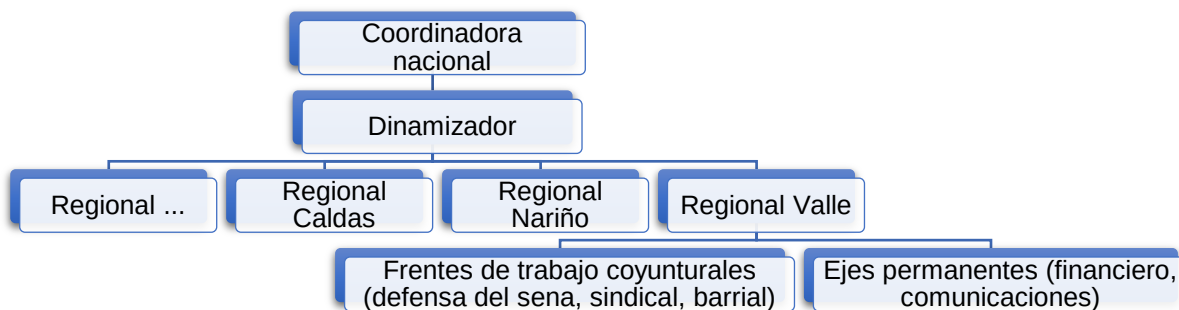
Fuente: P1 y P2

Figura 14. Estructura organizacional CeM



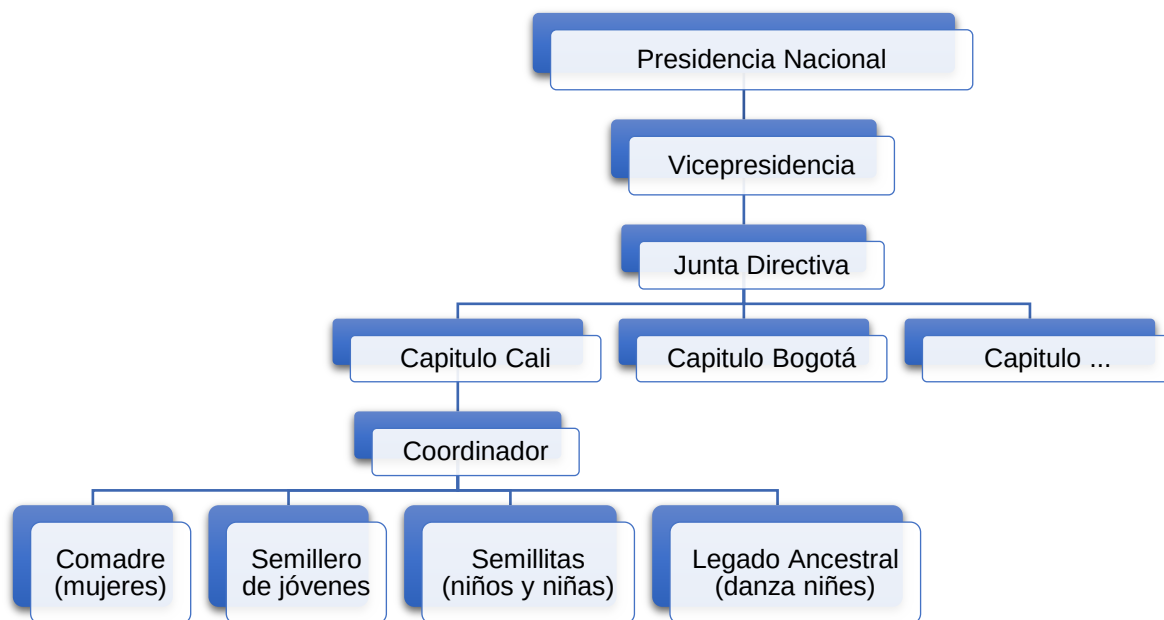
Fuente: P3

Figura 15. Estructura organizacional TPEZ



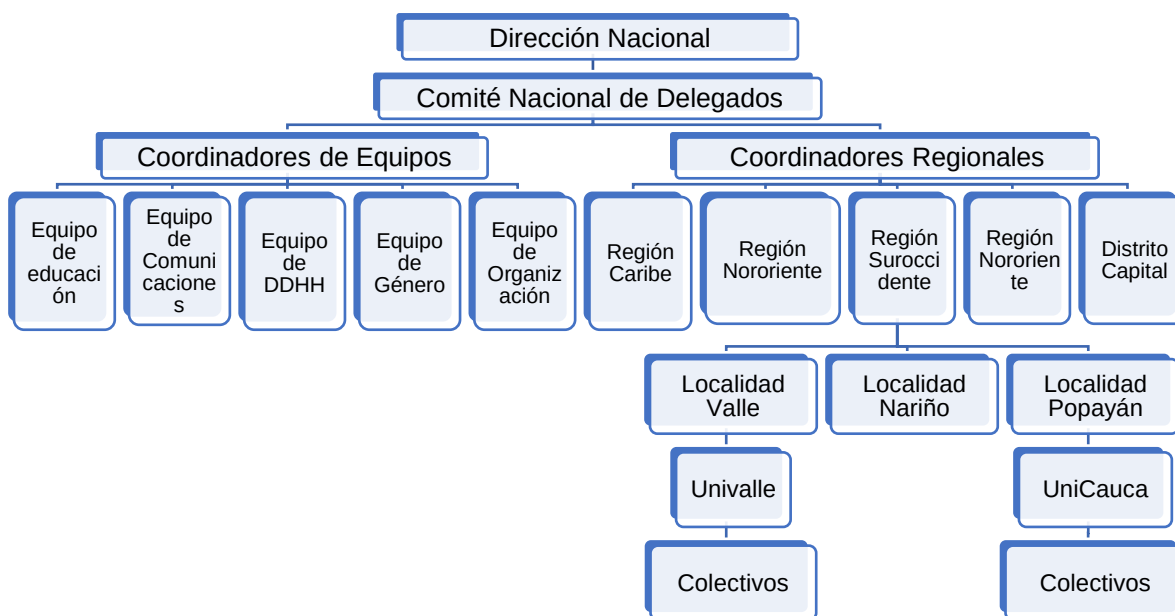
Fuente: P4

Figura 16. Estructura organizacional AFRODES



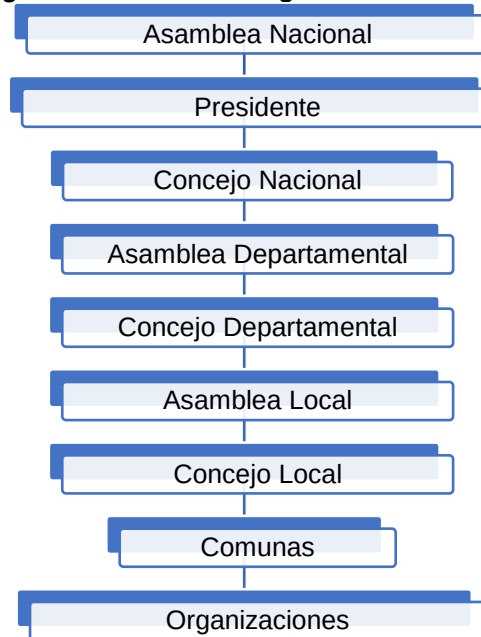
Fuente: P5

Figura 17. Estructura organizacional FEU



Fuente: P6.

Figura 18. Estructura organizacional FARC



Fuente: P7 y documentos del partido

La segunda perspectiva, más atravesada por la subjetividad, es la percepción por parte del participante de horizontalidad o verticalidad de dichas estructuras en cuanto a la toma de decisiones organizativas y la comunicación (Figura 19). Se observó que la interpretación que realizan los participantes de la estructura objetiva y su influencia en la comunicación y la toma de decisiones tiene una complejidad. P1 percibe la organización como una “democracia jerárquica”, en el sentido que es vertical, pero trata de abarcar todas las voces de las bases organizativas. En esa misma línea, P2 plantea que el MOIR tiene una estructura de partido leninista, es decir, donde hay una dirección nacional que toma las decisiones, pero existe comunicación con las bases. P3 plantea que el órgano máximo de decisión es la Asamblea Nacional, y, por tanto, al ser amplia representa una organización horizontal. P4 plantea que al ser una organización un tanto nueva, que apenas se está consolidando a nivel nacional, y que no es tan grande, puede entenderse como una organización horizontal. P5 plantea dos miradas, una en el sentido que hay un estricto reglamento y estatutos que rigen desde lo nacional hasta lo local, y otra, que se realiza una asamblea nacional anualmente que reúne a una gran cantidad de personas, a tal punto que la inversión es millonaria para realizarla, por lo cual, se percibe como una organización jerárquica, pero horizontal. P6 plantea que es fácil influir en la dirección nacional, ya que hay representación de la región en dicho nivel, lo cual denota una percepción horizontal de la organización. Finalmente, P7 plantea que, aunque existe una alta cantidad de instancias por las cuales debe pasar la información antes de que llegue al Consejo Nacional, éste tiene en cuenta toda la información, además, desde las bases, se garantiza y promueve los espacios de

discusión amplios y democráticos, lo que garantiza que la organización, aunque jerárquica sea percibida como horizontal.

Figura 19 - Percepción de participantes sobre la estructura organizativa

Figura 20 – Percepções de participantes sobre a estrutura organizativa						
MOIR		CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Vertical	Vertical	Horizontal	Horizontal	Horizontal	Horizontal	Horizontal

Fuente: elaboración propia a partir de información de participantes.

En cuanto al *financiamiento*, como cualquier tipo de organización, las OPSI requieren de dinero para realizar sus actividades, lo que no sucede es que las rentabilidades de dicho dinero sean usufructuadas por individuos particulares. En ese sentido, las entrevistas permitieron identificar que las OPSI estudiadas tienen diferentes fuentes de financiamiento para su funcionamiento, pero en términos generales, se pueden dividir en dos tipos: financiación interna, proveniente de los integrantes de las organizaciones; y financiación externa, proveniente de entidades y actores externos a la misma (Figura 20). En ninguno de los casos tal financiación es tan representativa que pueda constituirse en una fuente de incentivo para los integrantes de las OPSI, quienes la mayoría del tiempo deben sacar de sus propios recursos para realizar las actividades dentro de la organización.

Es importante aclarar que más adelante se detallará sobre el aporte financiero que hacen los integrantes investigados, pero por ahora conviene saber que, la financiación interna es voluntaria, tanto en constancia como en cantidad, aunque hay organizaciones con planes de financiación más estructurados que otros. También es importante resaltar que esta financiación interna se realiza con recursos que el integrante devenga en actividades remuneradas por fuera de la militancia, excepto en el caso de los militantes que alcanzan un puesto en el gobierno a quienes su Trabajo militante se divide en pago, realizando el trabajo institucional, y no pago, cuando realiza trabajos por fuera de las obligaciones como representante del gobierno.

Por su parte, la financiación externa puede ser realizada por fundaciones nacionales e internacionales a través de proyectos sociales y también a donaciones particulares de entidades privadas, como en caso de AFRODES, o por sindicatos como el caso de TPEZ, pero también pueden ser aportes estatales como parte de Acuerdos firmados, como el caso del partido FARC.

Figura 20 - Fuente de financiación de las OPSI de Santiago de Cali.

Financiación	MOIR	CeM	TPEZ	AFRODES	FEU	FARC
Interna	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Externa			✓	✓		✓

Fuente: elaboración propia.

8.2. Descripción del TNRM

Este apartado analizará la percepción de los participantes frente al Trabajo No Remunerado Militante TNRM, dividiendo el análisis en sus tres elementos o dimensiones: el trabajo (significado y tiempo), la no remuneración (el dinero) y la militancia (actividades y consecuencias). Se encontró así, que existen varias denominaciones que utilizan los participantes para referirse al TNRM que realizan. La figura 21 muestra que 5 de los 7 participantes usan los términos trabajo o trabajo político y militancia o militancia política para referirse al TNRM; en menor medida, 3 usan la forma activismo o activismo político para tal fin, no hay una forma generalizada de referirse al TNRM entre los participantes de esta investigación. Desde otra mirada, se puede evidenciar que P3 usa 5 denominaciones para referirse al TNRM, seguido por P2 que usa dos términos, mientras que el resto de los participantes usan dos denominaciones.

Figura 21 - Presencia/ausencia de la forma en que denominan al TNRM.

Denominación	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Trabajo / Trabajo político		✓	✓		✓	✓	✓
Militancia / militancia política		✓	✓	✓		✓	✓
Activismo / activismo político	✓	✓	✓				
Hacer política / hacer la política	✓		✓				
Actividad política				✓			
Proceso			✓		✓		

Fuente: elaboración propia.

En relación con lo anterior, se presentan a continuación unidades de registro que evidencian el uso de los términos para referirse a la labor que en esta investigación se ha denominado trabajo no remunerado militante TNRM:

Nosotros como **proceso** [...] además del **activismo**, hacemos un **trabajo político** en el territorio [...] cuando estaba trabajando en otras cosas distintas a hacer la **militancia**, me gustaba más cuando iba al **trabajo político** [...] yo relaciono que llevó más o menos de 10 a 11 años de **militancia política** [...] he contado con la maravillosa suerte de contar con un trabajo remunerado que me permite **hacer la política** (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Yo estuve **militando** en una comuna que hace trabajo en Siloé, entonces ahí hacía trabajo barrial con la gente [...] **hacer trabajo** en Siloé para mí era muy importante, porque el **trabajo militante** [...] tiene que ver con la reproducción de mi sentido de existencia (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

La dimensión de trabajo en el marco del TNRM se dividió en dos elementos: *el significado del trabajo* en relación con la vida del participante (Figura 22) y *el tiempo dedicado* a tal actividad (Figura 23), que en conjunto dejan clara la idea de

realizar un trabajo. Cabe aclarar que la marca de color naranja denota una presencia no directa de la palabra exacta, pero por contexto se identificaron como presencias manifiestas. En ese sentido, se identificaron expresiones que están relacionadas con esta forma de trabajo en el contexto de Santiago de Cali.

Figura 22 - Presencia/ausencia del TNRM con relación al significado del trabajo.

Significado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Convicción	✓	✓	✓	✓		✓	
Transformación	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Proyecto de vida	✓	✓	✓		✓		✓

Fuente: elaboración propia.

El significado de convicción para referirse al TNRM es usado por los participantes para referirse a la forma en que justifican las razones para realizar la actividad, su compromiso con ésta y la relación con su vida personal. Para 5 de los participantes la convicción atraviesa el fenómeno del TNRM, tal como se refleja en el siguiente enunciado: “sabemos que nunca hay un pago, sabemos que lo estamos haciendo por **convicción** y por amor” (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

También se va a manifestar que:

La participación, es decir, el ejercicio ciudadano que he realizado, ha sido una **convicción** de vida, a mí me interesa meterme a acompañar esas cosas porque creo que es lo justo, porque no comparto lo que pasa en el mundo y en el país (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

El significado de transformación es considerado por los participantes como la capacidad que tienen para realizar cambios, en este caso cambios políticos y sociales, y cómo esto se convierte en la razón de existencia y resistencia a largo plazo, el objetivo a alcanzar, la meta a cumplir. A esto se refieren 6 participantes, y se puede evidenciar en lo siguiente:

El trabajo militante es un trabajo que tiende a la **transformación**, pero es un proyecto de sociedad a largo plazo [...] La necesidad de uno sentir que le aporta algo al mundo porque el mundo está muy llevado, muy jodido y pues la única forma en la que uno puede vivir es convencida de que va a cambiar y de que uno está haciendo algo para que **cambie** (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

No es un empleo, si es un trabajo, pero un trabajo en el sentido de trabajo para la **transformación** política, un trabajo para la creatividad, un trabajo para la **transformación** de las prácticas políticas, un trabajo para la emancipación popular (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

El significado de proyecto de vida se refiere a la forma en que los participantes han interiorizado el TNRM y lo han asimilado como una forma de vida, sin la cual

no tendría sentido su existencia y a través de la cual dignifican su sentido de vida (encuentran su razón de ser como seres humanos). Tal como lo mencionan 5 de los entrevistados, y que se puede sintetizar en los siguientes enunciados: “Es más mi proyecto, el **proyecto de vida** que uno construye y de conexión con la gente, más que un trabajo” (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Yo creo que quién se mete en esta dinámica de defensores de derechos humanos, de líder social, o lo que sea, difícilmente es capaz de dejar eso. Difícilmente uno es capaz (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Con base en estos elementos, es claro que, de acuerdo con la figura anterior (figura 22) y desde la mirada de los participantes, en P1, P2, y P3 hay presencia de la totalidad de significados relacionados al trabajo en el TNRM, mientras que para P4, P5 y P7 solo hay presencia de 2 elementos, y para P6 solo de 1 elemento.

Figura 23 - Presencia/ausencia con relación al tiempo dedicado al TNRM.

Referencia al tiempo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Cantidad de tiempo y horarios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Doble jornada laboral	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Fuga de militantes (continuidad)	✓		✓	✓	✓	✓	

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al tiempo dedicado por los participantes al TNRM, hay dos particularidades: la primera tiene que ver con la cantidad de tiempo dedicada, que para algunos solo son dos horas semanales, mientras que para otros es media jornada semanal, es decir cuatro horas diarias; la segunda tiene que ver con el horario en que se realiza dicha actividad, en donde todos los participantes mencionan que se hace en horarios marginales, es decir, en horarios en los que normalmente no se realiza ninguna actividad de trabajo remunerado: las madrugadas, las noches, los fines de semana. Tal como se evidencia en el siguiente enunciado:

Antes de entrar clases, si entraba a la clase a la 8, pues seguramente desde muy temprano estaba haciendo cosas militantes o del TPEZ o del sindicato o del COES, y después de clases me iba a alguna reunión, me iba a preparar alguna cosa (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

En ese mismo sentido, 6 de los 7 entrevistados expresan que sienten que realizan doble jornada laboral, puesto que además del TNRM deben realizar otro tipo de trabajo. Así como menciona P1: “la gran mayoría hemos tenido que laborar y aparte de eso dedicarnos al activismo” (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

También, de manera frecuente, 5 participantes mencionaron que existe una constante fuga de militantes que abandonan la actividad por falta de dinero, por falta de tiempo, o porque abandonan el lugar de influencia de la OPSI (la universidad, el territorio, etc.) Un caso que evidencia lo anterior es el siguiente:

Hay un chico de 22 años, pero muy bueno el muchacho, él a lo que uno le diga él le sale [lo hace], pero resulta que tiene que irse de vigilante porque tiene tres hermanitos a su cargo, y cómo le digo yo “no te vayás de vigilante” cuando yo no tengo cómo sostenerlo (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Otro análisis que se puede hacer de la figura 23, es que en P1, P3, P4 y P6, hay presencia de los 3 elementos relacionados a la dedicación de tiempo, mientras que P2, P5 y P7 solo hacen referencia a dos elementos.

Desde la segunda dimensión, sobre la cuestión de la remuneración, se encontraron 6 elementos que representan las razones, para los participantes, de la realización de esta actividad de manera no remunerada (Figura 24).

Figura 24 - Presencia/ausencia del TNRM con relación a la dimensión del dinero.

Referencia al dinero	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Diferencia del TNRM frente al trabajo remunerado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Existencia de otro tipo de remuneración		✓	✓		✓		
Ayuda económica por parte de la OPSI	✓	✓		✓			
Donación de dinero del militante a la OPSI	✓		✓		✓		
Incapacidad de cobrar			✓		✓		
No debe ser pago		✓	✓	✓		✓	

Fuente: elaboración propia.

Para la totalidad de los participantes existe una diferencia evidente entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Para algunos, la diferencia radica principalmente en la relación con el dinero, pero más allá de eso, hay una diferencia entre trabajar remuneradamente para sobrevivir y trabajar no remuneradamente para llenarse emocionalmente o para encontrar sentido a su vida. En ese sentido P1 dice:

El activismo político casi que nos completa o nos llena un aspecto de la vida mucho más importante que lo laboral. Vos con lo laboral solucionas lo básico, lo súper importante: tu techo, tu comida, tu recreación, tu ocio; pero el activismo político finalmente alimenta el espíritu en muchos de nosotros, alimentan casi que la vocación de vida (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Para 3 de los participantes, es evidente que, aunque en el TNRM no exista una transacción económica-monetaria, existe otro tipo de remuneración. Para unos, dicha remuneración es en especie o mediante el trueque, mientras para otros, es una remuneración simbólica o emocional. Tal como menciona P3 y P5: “cuando

uno es militante, lo que más te remunera, lo que más lo hace sentir, uy tan chévere que hice esto, que es como la remuneración de nosotros, es el reconocimiento simbólico” (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020); *“aquí la gente me trae la comida, la gente me trae la papa china, me trae yuca, la gente me trae pescado, uno dice “tengo hambre” y la gente va y me prepara cualquier cosa, de cualquier casa*” (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020).

También, en 3 participantes hay referencia a ayudas económicas por parte de la OPSI que fueron realizadas en momentos específicos, de manera excepcional, y por montos que no se pueden constituir en salarios: pago de almuerzos, compra de un mercado, pago de un arriendo, pago de seguridad social, entre otros. Esto se evidencia en el siguiente caso mencionado: *“yo creo que hubo momentos, un momento en que me quedé sin trabajo donde el partido, más por una actitud solidaria que por otra cosa, me ayudó en mi sostenimiento, fueron momentos muy concretos*” (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

En 3 participantes, hay mención de la donación o pago de cuotas por parte de los militantes hacia la OPSI, donaciones que se destinan principalmente para gastos logísticos de las actividades desarrolladas y no para el mantenimiento de los miembros directivos u otros miembros. En algunos casos esta donación se entiende como parte de los gastos del militante que devenga ingresos de una actividad remunerada, y en otros, como un aporte o una inversión al objetivo de los militantes y la OPSI, la transformación social en todas sus facetas. Evidencia de esto se puede encontrar en los enunciados de P1 y P3:

Eso se llama una cuota, es voluntaria, el monto lo decide la persona sobre la base de su ingreso y de su comprensión de que verdad eso toca meterle una platica y claro siempre en momentos en que yo he tenido salarios más altos, pues he dado más, cuando he tenido menos he dado menos, pero la cuota es súper clave (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Uno se enamora tanto de este proyecto político de pensar en que vos podés transformar la realidad de la gente, que vos antes de pedir, pones [...] no es una carga, sino como un aporte al proceso revolucionario (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Al margen de esta dimensión y solo referenciado por 2 participantes, se evidenció una incapacidad para cobrar por una actividad que se realiza de manera no remunerada en la OPSI y en las comunidades, pero que en algunos casos existe posibilidad de pago. Tal cosa lo evidencia P5 en el enunciado: *“muchos dirán y me han dicho a mí al principio “es que usted es boba porque usted hace cosas y no le cobra a la gente”, pero yo digo, si esta señora no tiene a veces para sobrevivir, ¿qué le voy a cobrar?”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020).

Por otro lado, también se pudo identificar en 4 participantes, la defensa y justificación en la condición de no remuneración en la realización del TNRM en las OPSI. Esto porque perdería su esencia, su razón de ser, o por temor a que la corrupción los alcance:

En el momento en que el Trabajo Militante se convierta en un trabajo remunerado, ya no va a haber distinción entre los compromisos ideológicos y los compromisos prácticos, y cuando esa distinción no existe es muy riesgoso que un proyecto de sociedad diferente se sostenga (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Desde otra mirada, la figura 24, nos permite ver que en P3 hay presencia de 5 de los elementos de la dimensión dinero desarrollada, en P2 y P5 hay presencia de solo 4 elementos, en P1 y P4 3 elementos, y en P6 y P7, 2 y 1 elemento respectivamente.

En tercer lugar, con relación a la militancia en el TNRM, se bifurcó el análisis en la actividad militante como tal, sus funciones y tareas, y en las consecuencias o significados que representa para los participantes realizar la militancia en el contexto político y social de Santiago de Cali. Estos resultados pueden verse en las figuras 25 y 26.

La primera figura enmarca las actividades que realizan los militantes en tres grandes grupos: Formación y comunicación, que hace referencia a la conformación de escuelas internas y externas, publicaciones en redes sociales, y publicidad en general; Activismo, que son la participación en marchas, paros, trabajo comunitario, campañas electorales; y la Dirección y Organización, que hace referencia a la participación en reuniones, asambleas, comités, donde se realiza el proceso de toma de decisiones de las OPSI.

Figura 25 - Presencia/ausencia de realización de actividades militantes.⁷

Actividad desarrollada	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Formación y comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Activismo	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Dirección y Organización	✓		✓	✓	✓	✓	

Fuente: elaboración propia a partir de información de participantes.

Si bien las actividades que realiza el militante al interior de la OPSI van desde el barrer, trapear, hacer un mural, hablar con la comunidad, hasta la toma de decisiones sobre el rumbo de su organización, la razón de ser de dichas

⁷ Esta figura 25 es similar a la figura 12, pero refieren dos elementos distanciados y responden a preguntas realizadas en dos momentos diferentes de las entrevistas. La figura 12 responde a las actividades realizadas por las organizaciones en Cali, mientras que la figura 25 da cuenta de las actividades realizadas por el militante al interior de la organización.

actividades está relacionada con *“acompañar reclamaciones, peleas, inquietudes, acompañar a quienes en la sociedad y el modelo social que tenemos los han condenado a no estar bien, a no ser felices, a no poder desarrollarse plenamente como seres humanos”* (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Como se puede ver en la figura 25, la actividad de formación y comunicación la realizan la totalidad de los participantes entrevistados, mientras que activismo y dirección y organización, es realizada por 5 respectivamente. Por otro lado, P3, P4, y P5, realizan los tres grupos de actividades al tiempo, mientras que el resto de participantes solo realiza dos grupos de actividades simultáneamente.

En la misma relación con la militancia, pero con referencia a las consecuencias y significados de ésta, a la hora de realizar TNRM, se obtuvieron cuatro aspectos que se muestran en la figura 26.

Figura 26 - Presencia/ausencia del TNRM con relación a la militancia.

Referencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Estigmatización social y amenazas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Consciencia de clase	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Sacrificio	✓		✓		✓	✓	✓
No reconocimiento social	✓	✓	✓		✓	✓	

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la estigmatización social y las amenazas, la totalidad de los participantes dan cuenta de ésta como principal elemento represivo, consecuencia de ejercer la militancia en el contexto político y social nacional y local, y que se evidencia en varias circunstancias: el señalamiento y la estigmatización social mediante el calificativo de “guerrillero” a las personas que piensan distinto y defienden los derechos humanos, la posibilidad de terminación de contrato en empresas públicas y privadas al detectar que el trabajador es militante de una OPSI, las amenazas que van desde la denuncia y judicialización por el delito de subversión mediante montajes judiciales amañados, y finalmente, la amenaza de muerte, que en muchos de los casos es ejecutada bajo la mirada negligente y complaciente del Estado colombiano. Muestra de esto es lo enunciado por P4 y P5:

No solamente es la discusión del riesgo de que te maten, que es compleja, sino también una situación que es antidemocrática, que no te permiten ejercer tu derecho ciudadano a oponerte a lo que consideras que es injusto (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Lo más difícil para AFRODES es el tema de amenazas, el tema de homicidios de nuestros compañeros, porque nos han matado ya varios compañeros y la amenaza que vivimos casi todos nosotros dentro de la organización. De la junta directiva somos siete personas, cuatro tenemos esquemas de protección fuerte, y dentro de

esas cuatro hay dos medidas cautelares de la Comisión Interamericana Derechos Humanos (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Otro elemento que representa muy claramente la militancia, es la conciencia de clase o conciencia social, que para el caso de 6 de los participantes representa el conocimiento de la realidad y la acción en coherencia con ese conocimiento para generar un cambio en beneficio de la clase social a la que se pertenece, en este caso el proletariado, la-clase-que-vive-del-trabajo, las personas que solo tienen su fuerza de trabajo para canjear por bienes de consumo básico. En ese sentido, P1 y P7 nos ilustran de la siguiente manera:

Saber que mientras que muy pocos tienen casi todo, mucha gente no tiene prácticamente nada. Eso a mí, desde muy niño me generaba mucho sin sabor, mucha frustración (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Había entendido que la comprensión del mundo no pasaba por entender la subjetividad de la gente, [...] yo quería entender el modo de producción capitalista y cómo funcionaba el sistema [...] conozco ahí una realidad teórica que yo no conocía antes y pues a partir de esta nueva perspectiva del conocimiento de la misma realidad, es que yo paso a entender que hay que buscar acciones que hagan transformaciones muy radicales y muy profundas (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

El sacrificio es otro elemento relacionado con la militancia, 5 de los participantes dan cuenta de ello, y está relacionado con la idea de darlo todo, hasta la vida misma, por el objetivo final, el bienestar colectivo, aunque ese “darlo todo” no sea retribuido de la misma manera. Tal como se puede ver en los enunciados de P3 y P5: *“Cuando uno empieza a hacer una evaluación de lo que ha dejado de recibir o de ver [...] en el ejercicio militante, uno termina diciendo “uy esto es desagradecido”, uno se siente sacrificado”* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020); *“si a mí me toca morirme en esto, pues me voy a morir, porque es mi decisión y mi familia ya sabe que yo ya decidí [...] “cada quién verá cómo se quiere morir”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Finalmente, el no reconocimiento social de su actividad como un trabajo por parte de su familia, sus amigos, y en algunos casos, de la misma comunidad donde se realiza el TNRM, es otro elemento relacionado con el ejercicio militante reconocido por 5 de los participantes. Esto puede verse en lo mencionado por P1 y P6 en algunos apartados de sus entrevistas:

A mi toca explicarle a mi familia cada rato que una cosa es trabajo y otra cosa es el partido, porque me dicen venga usted está en política, pero no gana plata, eso mejor dicho es impresionante de explicar, eso que a veces pareciera tan normal debe generar unas profundas reflexiones alrededor del tema del trabajo, alrededor de lo colectivo, sobre el tema de la organización (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Mi familia no lo ve con buenos ojos, hace un año y medio aproximadamente, cuando ocurrió el incidente dentro de Univalle, pues que murió una persona, mi familia me iba a retirar de la universidad, en su defecto me iba a enviar para otra universidad (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Otra mirada de la figura 26, muestra que P1, P3, P5 cuentan con presencia de todos los 4 elementos relacionados a las consecuencias del ejercicio de la militancia, mientras que P2, P6, y P7 cuentan con 3 elementos y P4 solo presenta 2 elementos.

Como complemento de este apartado, cabe mencionar que también existe, y hay referencia a ello en algunos de los participantes, un trabajo militante remunerado, y hace referencia a dos figuras que se han ganado a través de la historia colombiana: la participación en política de los partidos y movimientos de izquierda, y la sindicalización de algunos sectores de trabajadores públicos y privados. Cabe aclarar que en esta última figura (la sindicalización) hay una discusión muy fuerte, porque a diferencia de la primera, donde al candidato electo le pagan por representar a la comunidad que lo eligió, en la sindicalización se paga por desempeñar una labor al interior de la empresa, y no por ser sindicalista. Sin embargo, entra en juego que, en un derecho ganado al ser sindicalista, se usa una pequeña parte del tiempo laboral pagado, para realizar funciones de representación de los trabajadores ante los dueños de las empresas.

Figura 27 - Presencia/ausencia con relación al trabajo remunerado militante

Referencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Cargos públicos de elección popular	✓		✓	✓			
Sindicalismo	✓			✓			

Fuente: elaboración propia.

Lo anterior, se puede evidenciar en lo expresado por P3, quien ejerce actualmente un cargo de elección popular, y P4 quien hace parte de un sindicato, además de su pertenencia a la OPSI analizada en esta investigación. Así, P3 dice: *“en mi caso, he contado con la maravillosa suerte de contar con un trabajo remunerado que me permite hacer la política.”* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020) y P4 indica con relación a su sindicalización: *“me pagan es por ser instructor, no me pagan por que sea líder social”* (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Otros elementos que refuerza y pueden ayudar a entender este fenómeno y que además sirve de preámbulo para el siguiente apartado de motivación, entendiendo que McClelland entiende el proceso motivacional como un elemento aprendido y formado de acuerdo con la historia de vida de cada persona, es el de elementos de contexto e historia de vida de los participantes. La siguiente figura muestra que es importante la formación en el núcleo familiar para acercarse al proyecto transformador militante, pero es de vital importancia el proceso formativo a nivel

superior, que tiene como elemento común la educación pública en todos los participantes. Y finalmente un elemento que refuerza la idea de proyecto de vida, y es que la totalidad de los participantes se ve a mediano y largo plazo realizando actividades militantes en el marco de las OPSI.

Figura 28. Contexto e historia de vida de participantes.

Características	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Influencia política de familiares críticos o de izquierda	✓	✓			✓		✓
Influencia política por medio de centros educativos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Proyección futura en la OPSI y el TNRM	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: elaboración propia.

8.3. Identificación de motivaciones para el TNRM en las OPSI

Con relación a la motivación, se han seguido las características propuestas por McClelland (1989) relacionadas con el logro, el poder y la afiliación. Durante las entrevistas realizadas a los participantes se evidenciaron presencias y ausencias de las mismas, y en algunos casos elementos adicionales que se han tenido en cuenta para alimentar las dimensiones ya presentadas por el autor de referencia. En relación con la motivación orientada al logro esta fue analizada mediante 8 características, tal como se muestra en la figura 29:

Figura 29. Presencia/ausencia de necesidad de logro.

Características	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Preferencia por el trabajo medianamente difícil de hacer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Búsqueda de hacer bien las cosas	✓	✓		✓	✓	✓	
Satisfacción ante el reconocimiento	✓	✓	✓		✓	✓	
Hacer las cosas por sí mismos	✓	✓			✓		✓
Persistencia, constancia, creatividad. Mejorar continuamente.	✓	✓	✓		✓		
Satisfacción ante la meta cumplida				✓	✓	✓	
Búsqueda de logros futuros		✓		✓	✓		
Buscan realización personal							

Fuente: elaboración propia.

Un elemento presente en 6 participantes es el de preferir realizar trabajos medianamente difíciles, con el objetivo de sobresalir entre las demás personas que pueden hacer trabajos fáciles y sentir satisfacción por ello. En el caso de los participantes, todo el hecho de hacer TNRM es una labor difícil de realizar, ya que no hay manuales, no hay recursos económicos, no hay suficientes personas, entre

otros, para alcanzar el objetivo trazado y hasta en algunos casos la meta es inalcanzable. Esto se puede evidenciar en los siguientes apartados:

Todavía no tenemos la fórmula mágica para decir por este lado tiene que reventar. Otros lo hacen a punta de burocracia, de pagarle a sus líderes, nosotros lamentablemente no lo podemos hacer, no tenemos las condiciones económicas para pagarle a los líderes para que se dediquen única y exclusivamente a hacer la política, entonces eso nos genera muchos inconvenientes, pero creo que allí está el reto, en formar y consolidar esa base de tal manera que nos permita avanzar (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Hemos estado en un escenario de permanentes fracasos, nosotros hemos tenido fracasos electorales, hemos perdido muchos paros, pero también hemos tenido la posibilidad de reflexionar sobre eso y plantear que uno hace los paros no porque los tenga que ganar, uno va a las elecciones y no porque vaya se está obligado a ganarlas, sino porque se considera que en ese momento se debía dar esa disputa (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Otro elemento presente en 5 participantes, es la tendencia a tratar de hacer bien las cosas, es decir, cumplir las tareas a cabalidad, tal como se planearon y con el empeño necesario para obtener resultados satisfactorios y el reconocimiento de haberlo hecho bien por parte de la organización. Esto se puede ver en los enunciados de P5 y P6: *“yo soy muy cansona y exijo, además tiendo a ser muy perfeccionista, trato de coordinar que todo quede bien, en todo estoy metida”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020); *“siempre intento hacer lo mejor, de hacerlo bien, pues ya lo juzgaran el resto del colectivo, supongo que si sigo allí es porque lo hago bien, sino supongo ya habrían reevaluado mi participación en esos espacios”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020).

La satisfacción ante el reconocimiento por haber realizado las cosas bien es otra característica presente en 5 de los participantes, y es de vital importancia a la hora de realizar TNRM porque se consolida casi como la única remuneración simbólica recibida por las personas integrantes de las OPSI. Esto se puede evidenciar en lo siguiente: *El hecho que a ti te reconozcan políticamente, de que lo que estás haciendo está bien, entonces eso te genera una satisfacción [...] como ser humano quiero que me reconozcan por lo que yo estoy haciendo en mi trabajo* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Hay una retribución muy importante en cualquier ejercicio que uno haga de trabajo y en la vida, y es que le reconozcan a uno las cosas que hace. [...] Ha habido momentos en los que no se ha reconocido nada, y eso termina afectando no solamente en términos subjetivos, sino en términos prácticos (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Otro elemento de la motivación de logro tiene que ver con la propensión de hacer las cosas por sí solos, individualmente, sin ayuda, ya que el reconocimiento que buscan es individual y no colectivo. En 4 de los participantes de esta investigación se evidencia esta tendencia: P1 dice que *“Si uno quiere que las cosas salgan bien,*

uno siente que tiene que hacerlas uno mismo” (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020), lo anterior pese a que la reflexión y la crítica está anclada alrededor de realizar las acciones de forma colectiva y abandonar el individualismo al interior de las OPSI. Por su parte P7 propone:

Yo creo que hay varias cuestiones muy complejas y que hay pocas personas que pueden hacer una discusión más politizada y cualificada y que pueda ganar la clase trabajadora para los temas de género, entonces yo elegí estar en estos espacios porque yo siento que desde ahí puedo aportar bastante (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

Otra característica de las personas con orientación al logro es la persistencia y constancia ante la tarea propuesta, aunque sea compleja, aunque haya obstáculos, amenazas de muerte, falta de dinero, y aunque no haya una retribución monetaria, inmediata y/o personal. Se puede dilucidar en los enunciados siguientes: También estoy convencida de que las cosas no se hacen solitas, entonces le dedico tiempo, así sea poquito, marginal, o mucho, bastante, a irle haciendo a eso que yo considero que es el cambio (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

En estos 20 años, al principio yo aguanté hambre, pasé muchas necesidades, pero hoy no, o sea, he conseguido trabajos, aprendí a montar mis eventos, a hacer logística, tener una microempresa, [...] mientras muchos no tenían, a mí me están llegando mercados aquí, me iba a repartir a las comunas, les daba a los mayores y mientras más daba, más me llegaba (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

La satisfacción ante la meta cumplida que sienten las personas entrevistadas en el marco del TNRM está presente en 3 participantes, y hace referencia al sentimiento interno e individual de alcanzar el objetivo, aunque este objetivo sea colectivo y aunque este no sea reconocido aún por la organización. Lo anterior se puede ver cuando P6 dice: *“uno dice lo logré, hicimos algo, y se ven los resultados de eso, por lo que tanto trabajaste o al menos la unidad del movimiento estudiantil en sí, eso como que reconforta”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020).

Otra característica es la búsqueda de logros a futuro, es decir, el trabajar constantemente para alcanzar un objetivo a muy largo plazo, tanto así que algunos de los participantes reconocen que ni siquiera antes de morir lograrán ver ese objetivo máxime por el que realizan la actividad de TNRM. Este elemento se encuentra por fuera de la teoría de McClelland, ya que éste entiende el proceso motivacional como algo a corto o mediano plazo, lo que hace evidenciar la importancia de estos análisis en organizaciones de este tipo, para dar cuenta de otras formas de comprensión de la motivación desde el logro, que delimita hacia un futuro incierto la victoria. Esta característica está presente en 3 de las personas entrevistadas, y puede sintetizarse a continuación:

Nosotros siempre volvíamos casi en poesía, diciendo que: de derrota en derrota hasta la victoria final, y casi que haciendo un aliciente para decir que a nosotros no nos va a tocar ningún proceso de transformación [...] nosotros nunca nos hicimos una ilusión de que nosotros fuéramos a ver un proceso de transformación en el país, simplemente estábamos era como ayudando y acumulando para que llegaran otras gentes (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Una segunda orientación motivacional es la referente a la *necesidad de poder*, que para esta investigación se indagó desde 8 características, tal como se muestra en la figura 30.

Figura 30. Presencia/ausencia de necesidad de poder.

Características	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Influenciar a otros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Interés por organizar y dirigir	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Tienen profesiones-cargos influyentes	✓	✓	✓	✓	✓		
Individualismo	✓	✓		✓	✓		✓
Poca asertividad		✓	✓	✓	✓		
Preferencia por tareas rutinarias fáciles							
Son competitivos y agresivos							
Buscan prestigio y estatus							

Fuente: elaboración propia.

Una característica de las personas orientadas a la necesidad de poder, y que está presente en los 7 participantes de esta investigación, es la capacidad para convencer a otros e influenciar en sus decisiones. En esta investigación, esta característica se evidencia específicamente en la capacidad militante de dialogar con las personas de la comunidad, entender sus necesidades y elaborar un discurso que los convenza para realizar acciones en beneficio del colectivo. Este diálogo se puede realizar mediante el acompañamiento, la formación en educación política, la charla individual con miembros de la comunidad, la representación ante la disputa en un problema social, entre otros casos que pueden evidenciarse en los siguientes enunciados: *“Transformar una gente que uno no conoce en gente que luego se identifique con las ideas de uno”* (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020), *“Considero que desde mi posición puedo incidir bastante dentro de la dirección nacional y llevar las decisiones de mi colectividad para que sean consideradas allá, dando los diferentes argumentos para que las demás colectividades y localidades acepten”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Tengo unas asesorías sindicales, aparte hago unos acompañamientos comunitarios, eso es lo que a mí más me llena y es trabajar con la gente [...] Ir a reuniones, a actividades, a planear con la gente, a escucharles, a tratar de clarificar puntos de sus peleas o sus peticiones, es la labor de acompañamiento a la gente (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Dirigir procesos, escenarios y luchas, lo obligan a uno a dominar y tener cierta capacidad argumentativa para enfrentarse a los actores casi siempre antagónicos con los que se está disputando, o cierta solvencia sobre los temas para lograr persuadir a un número mayor de personas que puedan ser susceptibles a vincularse a ciertas luchas (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Otra característica presente en 6 de los participantes es el Interés por organizar y dirigir las actividades, las comunidades y la misma OPSI, ocupando espacios de toma de decisiones. En ese sentido los militantes buscan escalar en la estructura organizacional de la OPSI para tener cargos directivos que le permitan manejar y controlar el rumbo de la organización, una muestra clara de ello, se puede identificar en la mención que realiza una de las participantes:

Estar en el lugar estratégico, esa vocación individual de poder que cada uno de los seres humanos tenemos, es importante. Estar donde se toman las decisiones, así sea de manera colectiva, y ojalá siempre sea de manera colectiva, es donde uno quiere estar, proyectando, pensando, visibilizándose. (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Con relación a la anterior característica, 5 participantes ocupan u ocuparon cargos influyentes al interior de la OPSI, de alto mando, como los casos de vicepresidencias, coordinaciones, responsables de regiones, miembros de la junta directiva nacional, hasta representantes electorales en la disputa por el poder político local y regional, y veedores de organismos internacionales de Derechos Humanos. Tales son los casos que se presentan a continuación: *Fui muy privilegiado, me tocó un momento muy especial de la política, tuve el honor de ser miembro de nuestra dirección nacional juvenil, de ser responsable no solo de un departamento, sino de varios departamentos* (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020), *“Chévere ese sueño que uno haya pensado ser concejal, y hoy estamos siéndolo”* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

A quienes nos apasiona la política, nos apasiona el debate público, el concurso del debate y uno de esos escenarios de lucha política primordiales es la lucha electoral, [...] producto de una discusión colectiva interna, miramos que yo era la persona más indicada para ir a esa batalla electoral, y lo hice con mucho gusto y con mucho entusiasmo y muy contento (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Me gusta estar en ciertos conflictos sociales, acompañar en lo que puedo, y uno de los conflictos o uno de los desafíos va a ser disputarnos las elecciones. Entonces yo creo que, no sé por cuanto tiempo, mi vida va a estar ligada a dar esas disputas (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020)

Tengo reconocimiento internacional de la Comisión Interamericana de Derechos humanos, la OEA, Amnistía, el Estado colombiano piensa más para tocarme, no porque no puedan hacerlo, sino porque saben qué es un costo político para el país que nos maten a ciertos líderes (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Otro elemento, que no es contemplado explícitamente por McClelland, pero fue identificado en 5 participantes, es el Individualismo, entendido éste en dos dimensiones: la tendencia a preferir una dirección organizativa que decida todo de manera unidireccional y no democráticamente, y, por otro lado, la sobrecarga de labores hacia una sola persona en cabeza de la organización. Parte de esto se puede ver en los siguientes enunciados de P2: *“Hay una forma que es muy fácil de cagarla, que es hacer sentir a la gente que lo tiene que obedecer a uno, y eso sucede mucho”* (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Yo soy partidaria de que la organización jerárquica es importante, pero el hecho de que la organización jerárquica sea importante no implica que la autoridad sea incontrovertible [...] estamos en un mundo cada vez mucho más individualista, y eso es un riesgo porque el individualismo es chévere, pero tiende a fracturar los proyectos colectivos (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Una característica propuesta por McClellan para identificar a personas con alta orientación al poder, es la poca asertividad que tiene con las personas a su alrededor. Esto se ve reflejado en que sus iguales o personas a cargo, tengan constantemente problemas de comunicación con ellos, en algunos casos autopercepción negativa, y en otros casos se llega a los regaños cuando no se hace lo que se quiere. Lo anterior se puede ver en los enunciados: *“Yo a veces creo que en mi organización me valoran un poco más de lo que realmente soy merecedor”* (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020), [cuando no se hace lo que digo] *“Se me paran todos los pelitos, me pongo histérica y me enoja mucho, los regaño a todos y hago asamblea, cojo micrófono y todo el mundo lleva su tablazo”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Ha sido un relacionamiento difícil, no voy a decir que no, además porque yo también debo decir que, en un ejercicio de transformación, que en estos espacios también a veces hay roses por las personalidades. Y yo he tenido una personalidad muy fuerte, que ya la he venido transformando. Pero tenía una personalidad fuerte en la que decían “¿por qué esta pelada es así?” Eso generó muchas tenciones, que uno va diciendo “que embarrada que yo haya sido así”. (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Un análisis vertical de la figura 30 con relación a la necesidad de poder, muestra que P4 y P5 tienen presencia en 5 características de las personas con motivación orientada al poder, P1, P2 y P3 cuentan con 4 características, y P7 y P6, 3 y 1 característica respectivamente.

Para finalizar, la motivación orientada a la *necesidad de afiliación* se pudo analizar desde 10 características, tal como se muestra en la figura 31:

Figura 31. Presencia/ausencia de necesidad de afiliación.

Características	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
Compañerismo y amistad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Buscan el bien común	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Se dejan influenciar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Buscan agruparse	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Quieren pertenecer y hacer parte		✓	✓	✓	✓		✓
Se identifican con otros		✓	✓	✓	✓	✓	
Evitan el conflicto y las críticas (buscan mediar y consensuar)		✓	✓	✓		✓	
Red de apoyo				✓	✓	✓	
Complacen a otro para obtener aceptación							
Temor al rechazo							

Fuente: elaboración propia a partir de información de participantes.

La categoría de compañerismo y amistad está presente en los 7 participantes, y hace referencia al encontrar en la OPSI y el TNRM una relación de amistad, familiaridad, fraternidad, y hasta amor. Tal como se muestra en los enunciados siguientes: *“Creo que esa familia que uno empieza a consolidar alrededor de esto, con todos los problemas que tiene cualquier tipo de proceso, es lo que me ha hecho sostener hasta ahora y que me sigue sosteniendo”* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020), *“Empezamos a tener una relación muy fuerte de amistad y de militancia, él desde el sindicato y yo como dirigente estudiantil, y empezamos a pensarnos en la política”* (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020), *“Hay personas con las que he tejido una relación personal fuerte, que considero que son amistades que quiero llevar por toda la vida”* (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020).

Se tejen lazos mucho más allá de la simple banalidad de la reunión [...] con mucha gente si se tejen lazos de amistad y de fraternidad [...] la organización son lazos que usted construye con esas personas muy fuertes, de mucha amistad, de mucho cariño, de mucho respeto (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Buscar el bien común, el beneficio colectivo, la igualdad social, es otra característica de las personas orientadas motivacionalmente a la afiliación. Y es una categoría importante ya que 7 de los participantes hace referencia a ella, y, además, porque la razón de ser de la militancia y de las organizaciones de izquierda están precisamente relacionadas con estas búsquedas. Lo anterior se refleja en los siguientes apartados: *“A mí siempre me ha movido el ayudar a las personas, que, si no pueden luchar por ellas mismas, uno pueda ayudarles [...] a fin de cuentas el objetivo primordial es defender la educación pública”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020), *“En algún momento todos debemos morir, que más que hacerlo pues por la lucha de alguien más o por un bien común”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Yo construí mi motivación en eso, yendo al territorio, escuchando al campesino diciéndome que lo habían desalojado de su tierra, que le habían matado al papá, que le habían matado al hermano para poder robarle su tierra. Entonces, creo que

eso es una motivación que te lleva a decir “yo estoy muy bien y por qué esa otra persona no puede estar bien”, y te lleva hacer el trabajo sin ningún tipo de condiciones (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Lo que yo estoy haciendo no lo hago solamente por mí, sino que también es por ustedes, y si no luchamos ¿qué futuro nos espera? ¿simplemente aguantar a que nos maten en silencio? no, lo que yo estoy haciendo no es un beneficio individual, lo que se busca es que haya una transformación y que a ustedes también se les puedan garantizar la vida, al igual que a otras personas. (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Otra característica de la afiliación es que las personas se dejan influenciar por comunidades enteras o por personalidades específicas, lo cual está relacionado en primer lugar, con el rechazo a las condiciones de vida injustas y desiguales en las cuales viven las comunidades con las que las OPSI suelen trabajar, poblaciones históricamente empobrecidas y vulneradas en sus derechos, y en segundo lugar con personajes que de manera permanente y constante han aportado a la consolidación de las OPSI o de la lucha social, o que con su presencia han aportado a la relación del militante con la organización, aspectos que impulsan, en su conjunto, a que los participantes ingresen a estas organizaciones y realicen TNRM. Esta característica se encuentra presente en los 7 participantes y reflejado en los siguientes enunciados: *“Me tocaron unos profesores muy críticos, muy estudiosos de la realidad y nos ponían a leer no solamente cosas de política, sino literatura universal, donde uno le abría la cabeza a ver realidades del mundo que muchas veces no veía”* (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020).

En el momento que yo llego a conocer la situación, que estaba generando mucha movilización, se estaban articulando los indígenas, los afrodescendientes, las mujeres, los estudiantes y pues ver toda esa gente que estaba allí como dando la pelea, luchando, en la calle, marchando, era como un ejemplo para decir “si es posible”, si es posible que nuestras condiciones cambien, y en ese sentido pues hay que actuar, entender la realidad, pero también actuar para transformarla. Creo que eso fue lo que de alguna manera me motivo a hacer el trabajo (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020)

Yo no tenía la claridad política que me dio el marxismo, la obtuve porque conocí estos movimientos sociales, porque mi hermano estaba en un partido que era comunista, estuve también con una pareja que fue militante del frente Manuela Rodríguez que también son comunistas. (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

Buscar agruparse es otra característica de 6 de los participantes, y representa la necesidad de reunirse, consolidar grupos, realizar actividades colectivas, que permitan sumar en las luchas que han asumido, esto con el fin de alcanzar objetivos comunes. Se ve reflejado en los siguientes apartados: *“Siloé para mí era muy importante porque yo quería estar en un espacio territorial trabajando con la gente [...] tengo que elegir esos trabajos que me acercan a la gente de una manera más fácil”* (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

Yo estaba mirando a ver desde donde le hacía, convencido de que tocaba juntarse con más gente para hacer algo, ese era mi pensamiento y encontré una forma donde me sentía como satisfecho y a gusto [...] encontré unos muchachos ya egresados del INEM que, además, resultaron siendo vecinos míos, que se dedicaban justamente a estudiar mucho y me llamó fue la cosa por ahí (P1, comunicación personal, noviembre 24 de 2020)

Otra característica de las personas con orientación afiliativa es que quieren pertenecer y hacer parte de una colectividad, y se sienten respaldados, realizados y comprometidos cuando hacen parte de una organización. Lo anterior se denota en 5 de los participantes, y se representa en los siguientes enunciados: *“He estado con sentido de pertenencia [...] porque sí me siento parte y no estoy esperando como que los otros hagan, yo soy parte de la organización y por eso trabajo en ella”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Yo siempre me siento parte de la organización, aun cuando me haya salido varias veces [...] yo creo que hay una convicción ideológica y uno termina haciendo las cosas que le sirven a la organización, así no se la manden a hacer, o así uno no esté discutiéndolas en el organismo, así se peleen, lo que sea, yo me siento como parte (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Yo si me siento orgullosa de haber participado en este proceso, no me arrepiento, cuando ya no esté, voy a estar grata a la organización por todo lo que aprendí ahí y pude entender y comprender mejor, del momento histórico que Colombia está atravesando (P7, comunicación personal, diciembre 11 de 2020)

Identificarse con otros, el sentido de identidad, de tener objetivos en común, es otra característica presente en 5 participantes, quienes consideran que estar con otro que piensa igual, que defiende los mismos ideales, que se conecta con las mismas vivencias o tragedias, que luchan por los mismo objetivos, es central para mantenerse en la OPSI, esto se ve reflejado en algunos postulados: *“El 99.9% de sus integrantes son víctimas del conflicto armado, pero además personas que se identifican con esos hechos que han vivido y les duele la comunidad”* (P5, comunicación personal, diciembre 8 de 2020)

Lo que a uno lo mantiene es la identificación con los principios ideológicos. No hay nada más que lo pueda sostener a uno en una organización donde uno trabaja gratis, le demanda tiempo y lo joden, que una identidad ideológica con los principios que sostienen la organización, creo que eso es lo fundamental. Yo creo que ideológicamente me identifico con los principios que sostiene el MOIR (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020)

Un elemento más es que las personas con orientación a la afiliación evitan el conflicto y las críticas, buscan mediar y consensuar, y está presente en 4 entrevistados, unos aduciendo a la incapacidad para tramitar las críticas y el desánimo que generan, y otros resaltando la necesidad de los consensos y la mediación. P2 y P3 hablan al respecto: *“En unos años yo me veo ojalá sin*

contradicciones fundamentales con la organización política, que me lleven a salirme” (P2, comunicación personal, noviembre 25 de 2020), *“Los ataques, cuando una persona sin conocerte, sin saber cómo fueron las cosas, te señalan. Yo creo que para mí eso es tan doloroso, no sé, no he podido con ello”* (P3, comunicación personal, diciembre 2 de 2020).

Un elemento no relacionado por McClelland, pero detectado en 3 de los participantes, es el entendimiento y la búsqueda de una red de apoyo para afrontar las dificultades de la vida y de hacer TNRM en un contexto como el colombiano, que además, puede estar conectado con las relaciones de amistad y camaradería que se gestan al interior de las OPSI, contrarios a los valores individualistas propios de la cultura actual. Así, los participantes buscan en la colectividad un espacio seguro y de sostenimiento en momentos críticos, tal como se muestra a continuación: *“Nosotros no podemos esperar a tener unas fuerzas de seguridad de que nos proteja, y yo creo que la gente también debe darse los mecanismos de protegerse”* (P4, comunicación personal, diciembre 6 de 2020), *“Si en algún momento uno llega a necesitar ayuda de la organización, la va a tener ahí, ósea, es como un apoyo incondicional de parte y parte”* (P6, comunicación personal, diciembre 8 de 2020).

Complacer a otro para obtener aceptación y temor al rechazo son características planteadas por McClelland pero que no se identificaron en las desgravaciones realizadas a los participantes de la investigación.

A modo de síntesis, y en relación con la Matriz Categorical (Tabla 3), se identificaron en los 7 participantes características de los tres factores motivacionales de McClelland en el marco de la realización de TNRM al interior de las OPSI. Estos hallazgos en algunos casos encajaron en las características propuestas por la teoría seleccionada, pero en otros casos no, lo cual amerita una resignificación teórica-conceptual que brinda elemento para entender la complejidad del TNRM. Es el caso del logro, se encontraron ausencias de características planteadas por McClelland como la búsqueda de realización personal; en el poder, hubo ausencia de preferencia a tareas rutinarias, competitividad y agresividad, así como de búsqueda de prestigio y estatus; y en la afiliación, estuvo ausente el complacer al otro para obtener aceptación y el temor al rechazo, pero además surgió una nueva característica denominada red de apoyo.

En ese sentido, se puede inferir que las tres necesidades adquiridas identificadas en los participantes de esta investigación se encuentran transversalizadas por un sentido colectivo y una búsqueda de bienestar común muy fuerte que se convierten en guías motivacionales que permiten la ejecución del TNRM.

9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este apartado se analizan las motivaciones que promueven la realización de trabajo no remunerado militante TNRM por parte de los integrantes de seis organizaciones políticas y sociales de izquierda OPSI de Santiago de Cali-Colombia, a partir del debate en torno a esta cuestión y teniendo como base los resultados obtenidos. En ese orden de ideas, se puede decir que las acciones humanas de trabajar no remuneradamente desde la militancia en este tipo de organizaciones tienen como expresión la interdependencia, la lejanía frente a la rentabilidad financiera y económica, la consciencia de clase como motor de cambio, una fuerza siempre latente para la transformación social, y el trabajo como dignificación del ser. Estas categorías de análisis propuestas surgen del proceso de análisis de contenido de las entrevistas realizadas, y dan cuenta de lo encontrado, desde la visión de los participantes, frente a la motivación en TNRM, lo cual será desarrollado en los párrafos siguientes.

9.1. La interdependencia como expresión y posibilidad de lucha

Son las necesidades de afiliación y luego la de logro, las motivaciones predominantes que impulsan a las personas a realizar un trabajo no remunerado en el marco de la militancia político y social dentro de las organizaciones de izquierda abordadas en el desarrollo de este ejercicio investigativo. Desde Elías (2015) lo anterior se puede analizar cuando plantea que existen diferentes formas de comportamiento en la sociedad que permiten su funcionamiento, las cuales están interconectadas. Para el caso de los militantes, este comportamiento está ligado a sus motivaciones por la transformación de las condiciones de vida de las poblaciones empobrecidas. Además, se hace posible hablar de acuerdo con Elías (2015) de “las cadenas de interdependencia” (p. 452), en tanto en esas motivaciones y comportamientos que tienen los militantes exponen la necesidad de la unión y la articulación en pro de una causa común: la idea de hacer bien y mejor las cosas, de la mano y en relación estrecha con la comunidad, la búsqueda de un bienestar común y el fortalecimiento de relaciones de compañerismo y amistad, que se convierten en aspectos que generan que un militante se adscriba y permanezca en una OPSI, realizando trabajos sin remuneración, a lo cual le denominan entre muchas otras formas como militancia política, o trabajo político.

Desde Elías (2015) se podría afirmar que la interdependencia, se convierte en un fundamento de quienes hacen TNRM, pues se requiere de la articulación permanente con otros militantes, con la comunidad e incluso con otras OPSI y la conjunción de motivaciones de lucha para avanzar en procesos de transformación social. En ese orden de ideas, la división del trabajo y la especialización por funciones del mundo moderno no ha de permitir la exterminación de la motivación de lograr cosas imposibles (dignificación del sentido social), y la motivación de fomentar el compañerismo, la amistad y el bien común. El compromiso, el

conocimiento de la realidad político y social y la búsqueda por su transformación, conjugan para que los militantes consideren que no se requiere una remuneración monetaria, sino que, por el contrario, hará que en ocasiones asuman gastos propios en las actividades de las OPSI, tendientes a alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo. Esta dinámica se convierte en una forma de vida que es defendida por los militantes, en tanto, reivindican la posibilidad de ver en un futuro condiciones de vida distintas para las poblaciones con las que desarrollan su accionar, pero a su vez, porque en el marco de dicho proceso se consolidan relaciones de amistad, compañerismo y apoyo mutuo que posibilitan fortalecer los procesos, con base en el trabajo mancomunado y los esfuerzos colectivos.

La interdependencia representa la posibilidad de cambio, la expresión del mundo social, político, económico transformado, que se conectan con los ejercicios de militancia que de manera no remunerada desarrollan las personas entrevistadas en esta investigación.

9.2. Lejos de la rentabilidad financiera y económica. Otras formas de administrar son posibles.

La motivación al interior de las OPSI se distancia de la motivación para la producción a la que se suele hacer referencia en la Administración. Da cuenta de otro tipo de consideraciones que, de acuerdo con McClelland (1989), están implicadas con el logro y la afiliación, pero que no se propician para la rentabilidad, la productividad o la eficacia, sino para potenciar la transformación de la realidad, que a su vez se convierte en un modo de vida anclada a la militancia no remunerada.

La forma como los participantes significan el TNRM indica una trascendencia de la dimensión individual del trabajo en organizaciones empresariales, ya que se puede entender como trabajo tradicional pero que amplía los modos de ser, por ende, no enmarca sus límites en la competitividad sino en la cooperación comunitaria. Desde Arendt (1993), se puede decir que los comportamientos de estos trabajadores no remunerados se encuentran inmersos en la actividad humana *Action*, en tanto se trabaja en organizaciones para construir pluralidad, y en aquel encuentro, construir una noción de política y de lo público. Para que los militantes realicen trabajo sin remuneración y orientados a un objetivo transformador, se requiere de un tipo de organización no tradicional, no convencional, y por fuera de las lógicas economicistas del sistema, pero además con una orientación clara hacia un futuro mejor para las mayorías. Las OPSI cuentan con características particulares que permiten la ejecución de proyectos en pro del bien colectivo y al margen del rentismo individualista.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las OPSI estudiadas en su mayoría no se encuentran formalizadas ante los organismos reguladores institucionales, y esto se puede deber a la falta de políticas que incentiven la formalización de entidades de este tipo, a la alta carga tributaria y burocrática a la que deben someterse, al poco interés y voluntad por parte de los gobiernos en Colombia de dar participación política a organizaciones usualmente de oposición al mismo, y al temor de las OPSI a ser controladas bajo objetivos contrarios a los que buscan alcanzar, dada la mediación del dinero y la corrupción desde instancias institucionales. Pero desde otra mirada, también se podría decir que, las OPSI, como organizaciones que están por fuera de la esfera economicista tradicional hegemónica, y que muchas veces dista de los lineamientos y características de las entidades sin ánimo de lucro, como las ESAL, que son reconocidas institucionalmente, son organizaciones que no necesitan de la formalidad institucional hegemónica, no les interesa, no la buscan (salvo para el caso de las elecciones o adquisición de recursos internacionales imparciales), y por el contrario, solo necesitan del reconocimiento de las comunidades donde realizan actividades para consolidarse como tal.

Estos planteamientos no significan que las OPSI no cuenten con forma organizativa, sin embargo, lo que se encontró fue que, aunque cuentan con una estructura organizacional definida formal o informalmente, tienen problemas organizativos por la falta de lineamientos administrativos claros, por falta de personal capacitado y afianzado en la gestión administrativa que resuelva problemas en tiempo y duración adecuados, y en algunos casos, de incumplimiento de los tiempos de ejecución de proyectos operativos por falta de tiempo por parte de los militantes no remunerados. Estos mismos aspectos señaló Duran (2012) quien mencionó que el TNR realizado en organizaciones es voluminoso y heterogéneo, Franco y Zúñiga (2014) propusieron alternativas de gestión administrativa a la organización informal y desordenada del palenque de Buenaventura, Vivas, Gonzales y Gómez (2015) plantearon que las OSD son organizaciones complejas y heterogéneas, que no se encuentran registradas formalmente, y Ortíz (2014) planteó el riesgo de la institucionalización de las organizaciones de la sociedad civil, que en resumen dan cuenta de la complejidad que representan las OPSI y la importancia de que la administración como profesión amplíe su espectro de análisis hacia este tipo de organizaciones y posibilite procesos de crecimiento y fortalecimiento de las mismas, sin desconocer sus avances, pues como se pudo ver en el estudio del Palenque de Buenaventura (Franco y Zúñiga, 2014), que se presentó en los antecedentes de esta

investigación, dicho Palenque no cuenta con formalización institucional, pero tampoco con una formalidad organizativa, no existe una estructura organizacional ni hay unas funciones claramente definidas para los cargos, pero aun así el Palenque se mantiene con el tiempo y se presentan elementos que potencian el mismo.

Al respecto, Rodríguez-Herrera (2020) plantea que las organizaciones no deben ser dotadas de una cultura para la auditoría que incluya formalización, capacidades administrativas, de gestión o tecnológicas, sino en construir desde ellas mismas el sentido “fundamentalmente estratégico, político y moral, relacionado con posibilitar el despliegue de “diseños autónomos” (Escobar, 2016, como se citó en Rodríguez-Herrera, 2020), que contrarresten procesos internos de concentración del poder, captura por parte de agentes externos y ausencia de mecanismos para hacer cumplir las reglas.” (p.17), en realidad, esto es una tarea que también hace parte de la Administración, pero no de la tradicional hegemónica, que ha venido, de acuerdo con Escobar (2005), considerando con total certeza que el capitalismo, es benéfico per se, sin cuestionar los impactos que ha traído a las poblaciones empobrecidas, sino de una administración que agencia “una re-valoración de las culturas vernáculas, la necesidad de depender menos de los conocimientos de expertos y más de los intentos de la gente común de construir mundos más humanos, así como cultural y ecológicamente sostenibles.” (Escobar, 2005, p.20).

Al respecto se puede decir que si bien las organizaciones no se encuentran formalizadas, lo que se puede evidenciar es que las OPSI tienen una basta trayectoria, un ciclo de vida largo y constante, pese a que en algunos momentos históricos haya reflujo de militantes o mayor represión a las acciones que defienden, o en otros casos, las OPSI se transformen, se unan a otras organizaciones, o amplíen su base de lucha, se demuestra así la aplicación de distintas estrategias para persistir a las adversidades del entorno. En ese sentido los objetivos de las OPSI son tan grandes y complejos, y en algunos momentos cuentan con tan poco soporte de personas trabajando por ello, que estratégicamente deben articularse con otras OPSI para lograr ciertos objetivos que coadyuven a alcanzar ese fin último de la izquierda, que según González y Queirolo (2013); Zchmeister y Coral (2010); Zchmeister (2006); Navas (2014) y Correa (2008) es la justicia social, la igualdad económica, la soberanía alimentaria, el respeto a la vida y la paz, así como la participación política, entre otros.

Esta articulación entre organizaciones puede hacerse por medio de lo que se ha denominado clúster, pero que tiene sus particularidades al no ser una agrupación de organizaciones con fines lucrativos y que van más allá de intenciones de formalización. Esto quiere decir que, las OPSI consolidan clúster, aún sin saber qué es un clúster, bajo la premisa de la cooperación, pero no la cooperación para alcanzar un beneficio o fin financiero, sino el trabajo colectivo, solidario y mancomunado para alcanzar un objetivo social y político. La cooperación no se realiza solamente entre los altos mandos, sino que se realizan desde las bases por medio de asambleas, congresos, reuniones donde participan todos los trabajadores militantes de las OPSI, porque cumplir una meta social requiere de concertación, de negociación de principios, de planeación de los medios, entre otras discusiones complejas, a la luz de la dimensión social tan amplia y diversa. Lo anterior, puede comprenderse bajo la lupa de lo analizado por Espinosa (2011) quien reconstruye la historia de los intentos de unidad de partidos y movimientos de izquierda en Colombia que desencadenan en la construcción del Partido Polo Democrático Alternativo, pero también se debe tener en cuenta que dentro de la izquierda hay diferentes corrientes con objetivos similares, pero con medios diversos para alcanzarlos, como plantea Garibello (2019) con las dificultades organizativas del movimiento estudiantil. Esto trasciende la lógica administrativa tradicional y plantea un nuevo campo de acción, donde se plantee una planeación estratégica basada en modelos de baja o nula financiación monetaria, pero con un aporte humano importante que cuentan con una convicción fuerte, que pueden posibilitar reconocer que otras formas de administrar son posibles.

9.3. Educación y conciencia de clase como motor del cambio

La conciencia de clase va a permitir reconocer, de acuerdo con Marx (1987), la existencia de una clase oprimida, donde son claros los privilegios de unos personas sobre las demás, la burguesía sobre el proletariado, llegar a este entendimiento es posible a partir de tres aspectos que han sido considerados por los militantes entrevistados en esta investigación, el primero relacionado con el papel de la educación para todos y todas, libre y de calidad, que permita la comprensión científica de la realidad social, lo cual ha sido fundamental para los participantes, quienes, en instituciones educativas públicas como el INEM, el SENA, la Universidad del Valle, han realizado su sustento para pensarse la realidad de una forma distinta a la tradicional e impuesta por el modelo económico hegemónico. Segundo, este conocimiento de la realidad en sí no es representativo sino se aplica a una realidad tangible, es así como la conciencia de clase es clave para tomar partido en la actividad militante, es decir, comprender los privilegios en

términos de derechos, acceso a los mismos, de unos sobre otros y en ese marco exigir justicia, igualdad, bienestar común. Tercero, actuar en coherencia con lo que se cree que está bien, el bienestar colectivo, y ver que dicha acción genera impacto social, produce un tipo de remuneración por fuera del pensamiento económico. Esta remuneración es considerada por los militantes desde una lógica simbólica, por ende, el bienestar común y los aportes que hacen a la transformación social es considerado como su forma de pago, lo cual satisface las necesidades afiliativas y de logro que les caracterizan.

A partir de este ejercicio consciente de la realidad social y del lugar que se ocupa en la misma, las OPSI plantean soluciones para las grandes masas de desempleados y empleados explotados, que se fundamentan en la mayoría de los casos en la comprensión de que “la emancipación de la clase oprimida implica pues, necesariamente, la creación de una sociedad nueva” (Marx, 1987, p. 120) donde la clase oprimida pueda liberarse, aspecto que es soportado por personas militantes con una alta orientación al logro y la afiliación, con un conocimiento de la realidad que no les permite vivir en los privilegios, y con una conciencia de clase que les obliga a actuar en pro del bienestar colectivo sobre el individual, aportando así, a la liberación de los oprimidos y a la construcción de esa sociedad nueva.

Estos propósitos enarbolados por las OPSI se ven evidenciados tanto en la forma en que los participantes se refieren a la misma, así como en los sectores o entornos donde tienen influencia y realizan sus actividades. Así, la totalidad de los participantes de esta investigación se refieren a sus OPSI como organizaciones comunitarias, populares, sociales o políticas. Esto es debido a que el trabajo que realizan se desarrolla principalmente en los barrios donde viven comunidades empobrecidas o en los sindicatos de empresas que explotan a los trabajadores, donde se puede aplicar con mayor claridad, la idea de transformar esa problemática social para alcanzar un bienestar colectivo.

Para ello han incursionado en el ámbito de la representación política ante órganos de gobierno como las Juntas de Acción Comunales, el Consejo municipal, y se han aliado con candidatos a la alcaldía, con el fin de orientar recursos estatales a la solución de la problemática social, sin que eso implique, como se ha mencionado con anterioridad, una necesidad de formalización o institucionalización de las organizaciones. Además, sin dejar de lado los procesos de resistencia y confrontación del *status quo* que reproducen ejercicios de opresión y empobrecimiento hacia las comunidades. Lo que se puede relacionar con lo trabajado por Aiziczon (2016), con el obrero organizado resiliente argentino

que persiste a la desaparición de su OPSI y a las vicisitudes del contexto, gracias a su convicción y conciencia de clase. También tiene relevancia lo mencionado por Rodríguez (2011) en cuanto al anclaje de los militantes del ELN a un proyecto organizacional que se convirtió en su proyecto de vida, proceso que también es mencionado por Rivas (2002). Además, es identificado por Torres (2006) en las 7 organizaciones bogotanas donde priman y cohesionan la identidad y la posibilidad de construir poder popular desde abajo. Pero también desde la conceptualización desde lo social basado en la problemática social y el bienestar, planteado por Campos (2008), o la preocupación por el mundo y la vida planteado por Arendt (2018).

En ese orden de ideas el TNRM, reconoce aspectos que se alejan del trabajo tradicional, en tanto no se propende por el individualismo, sino por la colectividad. Es importante reconocer que los humanos somos seres gregarios y nómadas lo que implica la posibilidad de romper con los basamentos de un sistema económico que busca la supervivencia a partir de la competitividad sin límites, y de una literatura académica que busca la competitividad de las naciones (Porter, 1990) omitiendo la posibilidad de creación de tejido social. Barnard (1938), y los integrantes de la Escuela de las Relaciones humanas, lo mencionaron: cooperar es la labor que debe gestionar el Ejecutivo (anacrónicamente el Administrador), puesto que lo “normal” es que las personas no lo hagan. La cooperación haría cumplir con la estrategia de la organización. El ejecutivo, según Barnard, debería encontrar las razones por las que las personas no generaban cohesión, integración e interconexión con la organización formal, y así, lograr dirigirlos.

Esto último en sintonía con el llamado de las investigaciones sobre el TNR donde se expone la falta de reconocimiento social y político de dicho trabajo (Sandoval y Gonzales, 2015; Delfino, et al, 2017; Pedrero, 2013; Duran, 2012). Pero además es un llamado a la disciplina administrativa a acompañar las OPSI, asumirse también como clase trabajadora, dejando de lado escenarios alienantes que les permitan nutrir el componente humano y académico por la lucha de la transformación social.

9.4. Fuerza latente hacia la transformación social

La actividad militante conlleva diversas dinámicas donde se desconoce el valor social de dicha actividad, por un lado, se encuentra la estigmatización social, producto de la falta de reconocimiento a la labor realizada que puede llevar a la ridiculización de la actividad, ya que no es remunerada y por eso deja de ser

importante socialmente, pero además, esta estigmatización genera rechazo a la militancia (en muchas ocasiones promovido por la institucionalidad), ya que pensar diferente o desarrollar acciones ancladas a la lucha social ha sido relacionada con el terrorismo, el comunismo o el marxismo, todas con percepciones negativas por parte de la sociedad.

En los resultados se observó un factor emergente en la teoría motivacional, que no es estudiado por McClelland (1989), y que por ello podría analizarse mejor en futuras investigaciones desde la teoría motivacional de la expectativa, donde las personas se incentivan por alcanzar un objetivo a largo plazo casi imposible de alcanzar: lo que en esta investigación se evidenció como la búsqueda de logros futuros. Otros factores de logro encontrados en los participantes es la ejecución de actividades de manera efectiva y la búsqueda de satisfacción mediante reconocimiento, lo cual denota que la militancia como proyecto de vida, se realiza con compromiso y convicción, y no es un ejercicio de hacer las cosas por obligación o mandato, como ocurriría en una organización lucrativa.

Por otro lado, hay un elemento que McClelland (1989) referenció como clave para evidenciar la orientación al logro del ser humano y es la búsqueda de la realización personal, pero que no se encontró en los participantes entrevistados. Este fenómeno aclara y reafirma que los trabajadores militantes tienen una orientación colectiva definida que vincula la realización personal con el bienestar colectivo y no con el bienestar individual, y que busca la cooperación más que la competencia.

Entre las características de la orientación motivacional al poder, se identificó en los participantes elementos de necesidad de influenciar a otros, esto se puede entender bajo la lógica de la estrategia para alcanzar el objetivo de las OPSI y el trabajo militante, que es organizar a las comunidades empobrecidas y marginadas, explicar que la realidad en la que viven no es justa y que existen alternativas por las cuales se debe luchar para alcanzar un bienestar colectivo. Es decir, para alcanzar el objetivo se debe influenciar y llegar al mayor número de personas posibles, por ello este elemento es tan marcado en esta orientación motivacional. En esta misma línea se evidencia el interés por organizar y dirigir, y la ocupación de cargos influyentes, que permitan tener una relación de poder frente a las demás personas.

Pero de manera contundente, hay ausencia entre los entrevistados de tres elementos presentados por McClelland (1989) como característicos de las personas

con orientación al poder: la preferencia de actividades rutinarias y fáciles, la competitividad y agresividad, y la búsqueda de prestigio y estatus. Esto se entiende con relación a la orientación de logro, donde se vio una marcada preferencia por el trabajo arduo y difícil, pero también con la orientación afiliativa, puesto que la cooperación que se busca va en contravía con la competitividad y la agresividad, y en el caso de las comunidades alcanzadas, el estatus y prestigio se interpretan como un limitante para la comunicación y la influencia.

Contrario al poder, y un poco al logro, se podría decir que la orientación afiliativa encontrada es muy similar a la teoría plantada por McClelland (1989), en cuanto se busca la amistad, el bien común, la identidad, la colectividad. Pero, desde un pensamiento colectivista que tal vez se escapó de la comprensión académica, se podría complementar la teoría con lo que algunos participantes llamaron red de apoyo, que es la vida misma en colectivo por fuera de la visión utilitarista para la individualidad, un colectivismo como objetivo último de la humanidad, que busca la conservación de la especie humana y no la depredación y canibalismo económico al que nos ha sumido el capitalismo.

Por otro lado, en los resultados se puede evidenciar también una contradicción entre los niveles de la estructura organizacional y la percepción de los participantes de dicha estructura, que, si bien puede ser de varios niveles dándole un aspecto vertical, es interpretado como una simple acción de forma porque el contenido de cada comunicación y toma de decisión siempre está transversalizado por la colectividad, las mayorías y la búsqueda del bien común. En ese sentido, se entiende que el poder está descentralizado, lo cual puede ser un problema para aquellas personas militantes que estén orientadas a la motivación de logro, pero es un acierto en cuanto a que la naturaleza de las OPSI, permite y exige un tipo de comunicación de ese tipo.

Otro aspecto importante y particular de las OPSI es que, al tener objetivos no lucrativos, no cuentan con la financiación básica para alcanzar sus metas. No se habla entonces de simples organizaciones sin ánimo de lucro, que en últimas lo único que las diferencia de las lucrativas es que no se reparten los dividendos a fin de año, sino que se está hablando de organizaciones que tienen por fuera del radar la obtención de dinero, ya que se encuentran centradas exclusivamente en la solución de las problemáticas sociales de las comunidades donde hacen presencia y en la superación de las condiciones de opresión de las mismas, para ello, cuentan con el aporte de sus militantes quienes motivados por el logro y la afiliación trabajan sin remuneración. Esto puede verse como una inmadurez

organizativa, en tanto lo económico atraviesa las lógicas del sistema capitalista, pero también puede verse como un acto de innovación, adaptabilidad y recursividad para alcanzar un objetivo social por medio de recursos sociales (no monetarios). Cualquiera que sea el caso, la realidad es que las OPSI necesitan de financiación básica para así poder tener la capacidad de ejecutar proyectos con mayor impacto social.

Además, los trabajadores militantes no remunerados necesitan, para tener continuidad en la actividad, de recursos que permitan no depender totalmente del trabajo remunerado, que muchas veces es dinero que va a ser entregado a las OPSI para la ejecución de sus planes estratégicos. Si la lucha social es vista como proyecto de vida para alcanzar una sociedad más equitativa y justa, es necesario que los procesos de militancia cuenten con medios básicos de subsistencia garantizados para realizar ese trabajo transformador.

Esto puede ser entendido bajo la mirada de Bruni (2008) cuando plantea que el trabajo es un ejercicio de amor cuando se realiza para el otro, sin ningún tipo de remuneración, lo cual dejaría de ser necesario si el Estado cumpliera sus deberes constitucionales y reivindicara los derechos de las poblaciones históricamente empobrecidas, racializadas y excluidas, aspecto que además va en contravía de todo el entramado capitalista y el entendimiento del trabajo desde una perspectiva tradicional, que coloca un valor a las actividades realizadas con la venta de la fuerza de trabajo.

En el caso de las OPSI, estas, han diseñado y repetido estrategias organizativas para alcanzar los objetivos, que no impliquen recursos o el pago por lo realizado, sus actividades van encaminadas entonces hacia la formación de las comunidades creando escuelas sobre temas específicos, las reuniones amplias y colectivas para la comunicación y toma de decisiones en colectivo, y el activismo político representados en marchas, plantones, paros, actos simbólicos y culturales, que tiene por objetivo la defensa de los derechos vulnerados. Este tipo de acciones o actividades son diferenciadores importantes con las organizaciones lucrativas empresariales que se ubican desde estrategias menos colectivizadas y más competitivas. Esto se puede entender en el marco de la resistencia, propuesto por Foucault (2004), quien mencionó que, ante toda dinámica de poder hegemónico, surgía la resistencia, que permite decir que sin el primero no existe el segundo.

En ese sentido, las OPSI, van a encarnar los procesos de resistencia ante el poder hegemónico que pese a todos los limitantes en términos estructurales, organizativos, de recursos y de doble trabajo de sus militantes (el remunerado y el no remunerado), logran mantener el trabajo comunitario y ser oposición en el marco de la hegemonía capitalista imperante. En ese sentido se evidencia una fuerza latente que se encuentra y se construye en las bases comunitarias y en los procesos sociales y políticos que desde allí se desarrollan.

9.5. El trabajo como dignificación del ser

Lo que hacen los participantes de esta investigación, dentro de las OPSI, fue entendido como un trabajo. Ello requiere de una inversión de esfuerzo mental, físico, de tiempo y en algunos casos de dinero, pero con una fuerte orientación a la militancia política, es decir, a la capacidad de transformar la sociedad. Transciende las lógicas laborales en tanto se convierte en un proyecto de vida que dignifica al ser, que llena emocionalmente al militante, le da un sentido, una convicción para alcanzar un fin no individual competitivo, sino colectivo, además un ejercicio de toda la vida y no solo de una jornada laboral. Es, según McClelland (1989), una motivación afiliativa.

Esto se explica bajo la mirada de Rivas (2002) que parafraseando a la UNESCO indica que el trabajo militante parte de conocer la realidad social, para realizar un plan transformador, y pasar a la acción transformadora, que termina convirtiéndose en un elemento transformador del ser humano mismo que ejecuta dicha actividad, o desde Rentería (2009) cuando habló del trabajo como actividad social y transformadora, y como eje central de la vida social.

Otro elemento imprescindible en el ámbito del trabajo es la dedicación de tiempo a la actividad realizada. En este orden de ideas, los participantes expresaron que, a diferencia de un trabajo formal presencial, el TNRM carece de una jornada laboral definida, lo cual lo acerca a otras formas de trabajo consideradas más alienadas como lo es el trabajo por prestación de servicios o, en tiempos de pandemia, el trabajo remoto o virtual, donde el paso del tiempo se difumina y hace que se reconozca la actividad realizada y no el tiempo requerido para ejecutarla, que en la mayoría de los casos es mayor al estimado. En el marco del trabajo tradicional, se podría enunciar que los militantes realizan trabajo medio tiempo o por servicios, y que además realizan en horarios que legalmente deberían ser reconocidas monetariamente como recargos dominicales o recargos nocturnos.

Este panorama genera en el trabajador militante la percepción de doble jornada laboral, y hasta percibe más intensa la actividad militante, aunque le dedique menor tiempo que a la actividad remunerada; pero además denota un problema de fuga de trabajadores (rotación de personal) tanto por la incapacidad física de no tener fuerza para realizar actividades, como de tiempo que debe dedicar al trabajo remunerado, el cuidado de otros o propio y al trabajo doméstico tampoco remunerado, evidenciándose una dedicación excesiva a trabajar sea remuneradamente o no. Se observa aquí una contradicción o tensión permanente entre las necesidades del trabajo asalariado, es decir, pagado por el tiempo dedicado a la producción de bienes bajo el sistema capitalista (Marx, 2008) y el TNRM que dignifica su propia existencia, aunque se realice en horarios no laborales o marginales como lo mencionó Duran (2012).

Este trabajo por fuera de las lógicas tradicionales trae consigo unas dinámicas que los participantes entendieron desde el sacrificio y el riesgo. La lógica del sacrificio puede ser entendida desde la mirada negativa e histórica del trabajo estudiada por Blanch (2012) y Bruni (2008), pero el ejercicio de asumir la posibilidad de muerte en el marco de alcanzar un objetivo colectivo trasciende y sobrepasa cualquier tipo de explicación. Por un lado, desde la lógica del sacrificio, la militancia al no ser remunerada, no satisface las necesidades de subsistencia, por lo tanto se requiere de un trabajo remunerado que satisfaga dicho requerimiento, lo cual implica el desarrollo de dobles jornadas laborales donde la persona debe decidir entre trabajar remuneradamente para la subsistencia propia o familiar, y abandonar así, la actividad militante; o, realizar ambas actividades generando un fuerte desgaste a nivel físico y psicológico, además de afectaciones en los tiempos que se dedican a familiares, amigos, o incluso al ocio y el autocuidado.

Por otro lado, se encuentra el riesgo ligado a la muerte. Colombia es un país con alarmantes cifras de asesinatos de líderes y lideresas sociales, defensores de derechos humanos, a lo que ahora se le suma el asesinato de excombatientes que bajo la promulgación de la paz, se les ha impedido retomar a una vida sin armas, así las cosas, solo entre enero y octubre de 2021, de acuerdo con el Instituto de estudios para el desarrollo y la paz [INDEPAZ] (2021), fueron asesinados 142 líderes sociales y 41 excombatientes, lo cual demuestra, el riesgo permanente al que se enfrentan los militantes de izquierda en un contexto como el colombiano. Los participantes de esta investigación reconocen este riesgo, así como que han sido objeto de amenazas por su labor y la preocupación que ello genera en familiares y amigos, sin embargo, la motivación por la transformación social y el

bienestar común, supera los miedos producto de la lógica de muerte que puede perseguir su ejercicio militante.

El trabajo no remunerado militante es entonces un trabajo que reivindica la vida digna, la lucha social, las transformaciones de las condiciones de opresión de los pueblos y, por ende, debería ser objeto de estudio de la administración de empresas, no con el ánimo de brindarle miradas mecanicistas y capitalistas, sino con el interés de fortalecer los procesos organizativos y con ello aportar desde esta rama de la academia, a la construcción de otra realidad social, económica y política. La administración tiene entonces un largo camino por andar.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la investigación, se puede concluir que el Trabajo No Remunerado Militante TNRM es reconocido, teórica y pragmáticamente por los participantes, como un tipo de trabajo que ocupa tiempo, esfuerzo y hasta inversión financiera por parte de los militantes. Pero a diferencia del trabajo remunerado, que satisface lo material de la subsistencia, el TNRM es entendido como un proyecto de vida atravesado por la convicción de transformar la sociedad, y como tal, satisface algo más profundo, la dignificación del ser humano a través del trabajo orientado hacia el bienestar colectivo. Y por ello, la retribución buscada por las personas que ejecutan esta actividad deja de ser monetaria, no porque no se requiera, sino porque deja de ser relevante en comparación la realidad de las personas de las comunidades empobrecidas en las que interviene.

Esto denota que el TNRM es un ejercicio que no puede realizarse por todas las personas, ya que para ello hay que tener una entrega (a veces entendida como sacrificio) que no es entendida bajo la lógica capitalista moderna. El trabajador no remunerado militante debe realizar dobles jornadas laborales, una remunerada para subsistir y otra no remunerada militante para sentirse realizados como personas en comunidad; debe sacrificar el beneficio personal ante el colectivo, no solo en la toma de decisiones sino también a la hora de distribuir su remuneración individual y aportar una parte al proceso militante; debe además, resistir amenazas de muerte, estigmatización, falta de reconocimiento social, y en algunos casos desconocimiento de su labor por parte de las mismas comunidades. Lo anterior indica que el trabajador no remunerado militante entiende al ser humano bajo la lógica comunitaria y no acepta el individualismo y explotación humana que impone el actual sistema económico.

A modo de apuesta, se podría recomendar que, mediante la visibilización de esta actividad por medio de investigaciones académicas, se desarrollen políticas públicas enfocadas a apoyar, financiar, proteger y reconocer este tipo de trabajo, lo cual permita garantías dignas en la ejecución del mismo, pero además que incentive a otras personas que quieren, pero sus condiciones de vida no lo permiten, a realizar TNRM. Esto puede ser por medio de un tipo de remuneración (básica, por medio de trueque, bonos, descuentos) que permita disminuir los sacrificios que los militantes realizan actualmente para dicha actividad, sin que ello implique la pérdida o corrupción de sus objetivos fundamentales por la transformación de las condiciones de explotación, discriminación, empobrecimiento a las que han sido sometidas las comunidades con las cuales suelen trabajar estas organizaciones. También, la Administración podría aliarse a las OPSI para proponer iniciativas de asesorías, desde las lógicas no económicas, que brinden herramientas para una mayor organización y estructuración interna, respetando las dinámicas propias de cada organización, y que de por resultado la retención de los militantes y el alcance eficiente de sus objetivos.

Desde la línea motivacional, se puede concluir que el factor afiliativo es el más fuerte entre los participantes de esta investigación, y la orientación al logro y poder se encuentran presentes transversalizadas por lo afiliativo, o lo que se ha entendido como interdependencia. En ese sentido se discutió con lo teórico en relación con los resultados hallados, ya que algunos elementos planteados desde la teoría motivacional seleccionada no fueron encontrados entre los entrevistados, y hubo también elementos nuevos; lo que evidencia la orientación hacia el mercado de esta teoría motivacional, que no permitió un acercamiento total a la realidad del trabajador no remunerado militante.

Como apuesta desde la administración, se puede plantear que se debe buscar teorías motivacionales que se aproximen de mejor manera a las actividades militantes que se encuentran por fuera de la lógica capitalista, y que tomando los elementos de contexto en la realidad colombiana, las OPSI deberían realizar la búsqueda, reclutamiento, selección y capacitación del personal bajo los estándares administrativos con enfoque comunitario, que permitan a las organizaciones contar con una cultura organizacional estable y acorde a los objetivos organizacionales.

Lo dicho hasta el momento, no podría ser entendido sin el contexto especial que permiten las Organizaciones Políticas y Sociales de Izquierda OPSI. Éstas son unas organizaciones complejas, dinámicas ante las frecuentes adversidades, con un poder descentralizado, con fuertes redes de comunicación, enfocadas totalmente al alcance de metas colectivas para alcanzar el bien común, y que por ello le prestan menor importancia a las estrategias de financiación de sus actividades, ya que cuentan con apoyo solidario de las comunidades afectadas, de los mismos trabajadores militantes, y de otras organizaciones con un músculo financiero desarrollado.

Así, como apuesta, las OPSI deberían funcionar de manera ideal con la participación activa de las ciencias administrativas que las orienten para ser más estratégicas en aspectos como: la formalización institucional que le permita obtener recursos internos, de sindicatos, del estado y de entidades extranjeras altruistas para proyectos sociales, así como la participación independiente en la contienda electoral en distintos niveles de poder de gobierno; la formalización organizacional, que le permita tener procesos de reclutamiento y selección de personal, que implique un análisis de las motivaciones de las personas que ingresan a la OPSI para identificar los alcances de su participación, que compartan la cultura institucional y se mantengan con el tiempo en el logro de los objetivos, además avanzar en el diseño de cargos, elaboración de estructuras organizacionales horizontales y participativas, que potencien las acciones de los

militantes, se divida de manera más clara las responsabilidades y funciones, así como la estandarización de procedimientos que garanticen la calidad de las actividades a desarrollar y la proyección táctica y estratégica para alcanzar los objetivos de transformación que son su bandera de lucha.

Como recomendaciones para futuras investigaciones, en términos de antecedentes, se recomienda levantar bases de datos más amplias a las expuestas en esta investigación de estudios, que profundicen en los temas de OPSI, TNRM y la Motivación Organizacional, lo cual permita un mejor entendimiento y una base para investigaciones desde otras miradas. Se recomienda en términos teóricos, complementar y profundizar conceptualmente los términos propuestos por esta investigación, especialmente OPSI y TNRM, que están a disposición de futuras investigaciones que apunten a develar este fenómeno en pro del fortalecimiento de la actividad militante de las personas organizadas en OPSI. En términos metodológicos, se puede explorar desde varios flancos: hacer estudios que recojan más personas, por medio de la entrevista como se hizo en este estudio o por medio de la construcción y aplicación de encuestas y que puedan dar una visión más amplia de la situación estudiada; Se puede además, realizar otros estudios con enfoques administrativos no tradicionales de otro tipo de organizaciones que también se apoyan en el TNRM para ejecutar sus actividades organizativas, así como las familias, las comunidades indígenas-afro-raizales, las iglesias, los grupos de fanáticos o barras deportivas, los equipos de deportistas o bandas musicales no profesionales, las agrupaciones juveniles, de tercera edad, entre otros; en esa misma línea, se podrían realizar investigaciones más centradas en lo organizacional de las OPSI, su comunicación, las relaciones de poder, los planes estratégicos, el análisis del entorno, entre otros, que desencadenen en un plan de mejora para las OPSI, pero bajo el cuidado de no aplicar sin cuestionamiento las bases administrativas basadas en lo economicista; finalmente en lo motivacional, se recomienda ver el fenómeno del TNRM desde otras teorías, tal vez la más cercana sería la de expectativas, pero podría ser otras, o hasta unas nuevas que permitan de mejor manera el entendimiento de esas motivaciones por fuera de la lógica mercantil, individualista, utilitarista, del capitalismo.

Pero también bajo el marco del tema de investigación y de futuros estudios realizados, se debe complementar, replantear o construir, desde equipos inter-multi-transdisciplinarios, teorías motivacionales que trasciendan el entramado economicista capitalista y que ayude a comprender mejor algunos pueblos y culturas cuyo objetivo no es el individuo, lo cual coadyuve a pensar que la vida en

colectivo, enmarcada en condiciones de igualdad y justicia social, es una posibilidad, y que lo organizacional y las ciencias administrativas enarboles las banderas sociales y de dignificación del ser humano, y no las banderas del mercado y la explotación laboral.

Finalmente se exhorta a la academia, y no solo a las ciencias administrativas, a ahondar en el fenómeno de la motivación para el TNRM en OPSI, con el fin de describir nuevos elementos que permita romper la lógica capitalista y allane el terreno para pensarnos sociedades más equitativas, con justicia social, orientadas al bienestar común y basadas en la cooperación en todos los niveles. En este sentido esta investigación cumplió el objetivo de develar que las motivaciones afiliativas, orientadas a un bienestar común futuro y en el marco de organizaciones por fuera de la lógica del mercado, son el motor de personas que, por medio de la educación y el entendimiento de la realidad, luchan día a día por alcanzar un mundo mejor para todos y todas.

REFERENCIAS

- Agencia Estudiantil de Prensa [AEP] (2020, 13 de agosto). Carácter y alcance de la FEU-Colombia. https://agesdepren.blogspot.com/2020/08/caracter-y-alcance-de-la-feu-colombia_13.html
- Aiziczon, F. (2016). Trayectorias militantes, izquierda y política sindical: la intervención del MAS en Sierra Grande a través de las vivencias de un obrero minero, Patagonia Argentina (1988-1991). *Izquierdas*, (31), 46-70. <file:///C:/Users/user/Downloads/trayectorias-militantes-izquierda-y-politica-sindical-la-intervencion-del-mas-en-sierra-grande-a-trav-s-de-las-vivencias-de-un-obrero-minero-patagonia-argentina-1988-1991.pdf>
- Antunes, R. (2001a). Los nuevos proletarios del mundo en el cambio de siglo. *Revista Realidad Económica* (177). <https://www.iade.org.ar/noticias/los-nuevos-proletarios-del-mundo-en-el-cambio-de-siglo>
- Antunes, R. (2001b). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo (L. Argañaraz, Trad.). Cortez editora. (publicación original 1995).
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Paidós.
- Arendt, H. (2018). *¿Qué es la política? Comprensión y política*. Partido de la revolución democrática.
- Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados [AFRODES] (s.f.). [Imagen]. <http://www.afrodescolombia.org/>
- Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados [AFRODES] (s.f.). Nuestra Historia. <http://www.afrodescolombia.org/historia/>
- Bardin, L. (2002). El análisis de contenido (C. Suarez Trad.; 3era Ed.). Akal Ediciones. (publicación original 1977)
- Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive. *Harvard university press* (11).
- Bettoni, A. y Cruz, A. (2002). Voluntariado en América del Sur: perfiles, impacto y desafíos [Conferencia]. *5ta. Conferencia Internacional de la Sociedad Internacional de Investigación del Tercer Sector (ISTR)*, Ciudad del Cabo, Sudáfrica. http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/voluntariado_en_adelsur.pdf
- Blanch, J. M. (2012). *Trabajar y bienestar*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Bruni, L. (2008). El trabajo como amor: para una relectura antropológica del discurso económico. *Sophia – Ricerche su i fondamenti e la correlazione dei saperi* (0).
- Cabrera-Darias, M. E. y Marrero-Quevedo, R. J. (2015). Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de psicología*, 31 (3), 791-801. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921>
- Campos Aldana, A. L. (2008). Una aproximación al concepto de “lo social” desde trabajo social. *Revista Tendencias & Retos* (13), 55-70.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (P. Mascaró Sacristán Trad.; 2da Ed.). McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (P. Mascaró Sacristán, M. E. Hano Roa y M. P. Obón León Trad.; 9na Ed.). McGraw Hill. (publicación original 2009).
- Ciudad en Movimiento (2018, 8 de octubre). [Foto de perfil]. Facebook. <https://www.facebook.com/ciudadesmovimiento/photos/a.107434970192817/107435446859436>
- Colombia Informa (2019, 31 de agosto). Ciudad en Movimiento: una apuesta urbana de transformación. <https://www.colombiainforma.info/ciudad-en-movimiento-una-apuesta-urbana-de-transformacion/>
- Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional [FMI], Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE], Naciones Unidas [UN], Banco Mundial [BM] (2016). Sistema nacional de cuentas nacionales 2008.
- Correa Gutiérrez, D. (2008). El discurso literario colombiano y la izquierda: representaciones de los actores y los espacios de la política en la novela y el cuento, décadas de 1970 y 1980 [Tesis de Maestría, Universidad de Antioquia]. Biblioteca virtual CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/iepu-udea/20121205125306/correa.pdf>
- Corrosa, N. et al. (2006). *El trabajo social en el área educativa. Desafíos y perspectivas*. Editorial Espacio.
- De Godoy Pinheiro, O. (2013). Entrevista: uma prática discursiva. En Spink, M. J. (Ed.). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 156-187). Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Delfino, A., Herzfeld, C. y Arrillaga, H. (2018). Trabajo no remunerado y uso del tiempo: una caracterización hacia 2013 en Argentina. *Sociedad y Economía*, (34), 167-184. <https://www.doi.org/10.25100/sye.v0i34.6477>
- Díaz Gómez, A. (2003). Una discreta diferenciación entre la política y lo político y su incidencia sobre la educación en cuanto a la socialización política. *Reflexión Política*, 5 (9), 49-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11000904>
- Dueñas Chacón, J. C. y Misas Tique, M. (2011). *Resistir es un arte: Acercamiento al proceso organizativo del Comité de Estudiantes y Egresados del SENA-COES* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/3839>
- Durán Heras, M. A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA.
- Elias, N. (2015). *El proceso de la civilización, investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. Fondo de Cultura Económica.
- Escobar, A. (2005). El “postdesarrollo” como concepto y práctica social. En Daniel Mato (coord.), *Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempos de globalización*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela. p. 17-31.
- Escobar, A. (2016). *Autonomía y diseño. La realización de lo comunal*. Popayán, Colombia: Editorial Universidad del Cauca.

- Espinosa Valencia, J. (2011). *La construcción del partido polo democrático alternativo en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/7968>
- Federación de Estudiantes Universitarios de Colombia [FEU] (2017). [Foto de perfil]. Facebook. <https://www.facebook.com/FEUColombia/photos/a.888498134570755/1530981433655752>
- Ferreira, M. R., Proença, T. y Proença J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista portuguesa e brasileira de gestão*, 7 (3), 43-53. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/78898>
- Foucault, M. (2004). Dichos y escritos. Editora Nacional Madrid.
- Franco Muñoz, D. y Zúñiga Sanmiguel, M. (2014). *Fortalecimiento de la estructura organizacional del Palenque Regional el Congal* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10774>
- Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común [FARC] (2017). Plataforma ideológica del partido político fuerza alternativa revolucionaria del común – FARC. <https://partidofarc.com.co/farc/wp-content/uploads/2019/06/3.3-PROCESOS-Y-PROCEDIMIENTOS-PLATAFORMA-IDEOLOGICA.pdf>
- Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común [FARC] (2020). [Imagen]. <https://partidofarc.com.co/farc/>
- Garibello Riveros, A. F. (2019). *Génesis y transformación del movimiento estudiantil en Colombia: un análisis desde el sujeto político* [Tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Universidad Distrital. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/15512>
- González Ferrer, L. E. y Queirolo Velasco, R. (2013). Izquierda y derecha: formas de definirlas, el caso latinoamericano y sus implicaciones. *América Latina Hoy* (65), 79-105. <http://dx.doi.org/10.14201/alh20136579105>
- Hernández Ibarra, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – muestra AS Comando Bogotá – Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/621/1/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta Ed.)*. McGraw Hill.
- Herrera Arango, A. L. (2019). *Diagnóstico de los factores motivacionales en los colaboradores de una empresa del sector energético* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/14112>
- Instituto para el desarrollo y la paz (2021). Líderes sociales, defensores de DD.HH y firmantes de acuerdo de paz asesinados en 2021.
- Janesick, V. J. (1998). *"Stretching" Exercises for Qualitative Researchers*. Sage.

- Jo Hatch, M. (2011). *Organization: a very short introduction*. Oxford.
- Marx, K. (1958). *Miseria de la filosofía, respuesta a la filosofía de la miseria de P.-J.-Proudhon (10 edición)*. Siglo veintiuno editores.
- Marx, K. (2008). *El Capital* (P. Scaron, Trad.; 28va reimpresión). Siglo XXI editores S.A. (primera edición en español 1975).
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Editorial Narcea.
- Montenegro Solarte, F. J. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf>
- Movimiento Obrero Independiente Revolucionario [MOIR] (2019, 25 de marzo). Cámara y comercio de la fundación MOIR. <https://moir.org.co/web/camara-y-comercio-de-la-fundacion-moir/>
- Movimiento Obrero Independiente Revolucionario [MOIR] (s.f.). [Logo MOIR] [Imagen]. <https://moir.org.co/web/>
- Muñoz Reyes, D. M. (2008). *Perfil y motivaciones de los jóvenes aspirantes voluntarios de la Cruz Roja seccional Valle-Cali* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10146>
- Muñoz-Armenta, A., Heras-Gómez, L. y Pulido-Gómez, A. (2013). Una aproximación a la militancia partidista en México: el caso de los partidos emergentes. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* (63), 177-205.
- Navas García, A. (2014). Izquierda y Derecha: ¿una tipología válida para un mundo globalizado? *Revista de Comunicación* (13), 163-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4875650>
- Oliveros, J. A., Fandiño, J. S. y Torres, Y. M. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de medicina y cirugía*, 25 (2), 118-125. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.004>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1997). *Trabajo no remunerado*. En Tesoro de la OIT. <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1654357652>
- Ortiz Lemos, A. (2014). Sociedad civil y Revolución Ciudadana en Ecuador. *Revista Mexicana de Sociología*, 76 (4), 583-612. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32132467003>
- Patarroyo, S. J. y Ramirez Velasco, J. (2016). *Plan de acción para incrementar la motivación laboral: el caso de los empleados públicos adscritos a la decanatura de ingeniería - Universidad del Valle* [Tesis de Maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/14719>
- Pedrero Nieto, M. (2013). Time use and gender inequalities. Some evidence from three Latin American countries. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (2), 55-62. <https://www.doi.org/10.41718/ACP.2013.16.2.5>

- Portafolio (2019, 10 de junio). Lo que debe ganar para estar en la clase alta del país. <https://www.portafolio.co/economia/asi-es-la-riqueza-de-los-colombianos-528116>
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard business review*.
- Posso Gómez, D. Y. y Cundumi Montaña, A. (2013). *La influencia de los cambios organizacionales en el desempeño laboral a partir de la motivación generada en almacenes La 14 S.A. capítulo buenaventura* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10744>
- Raffin, M. (2018). La noción de política en la filosofía de Michel Foucault. *Hermenéutica intercultural Revista de filosofía* (29), 29-59. <https://doi.org/10.29344/07196504.29.1295>
- Ramírez Guia, R. D., Abreu Quintero, J. L. y Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3 (1), 143-185. https://www.academia.edu/24950473/La_motivaci%C3%B3n_laboral_factor_fundamental_para_el_logro_de_objetivos_organizacionales_Caso_empresa_manufacturera_de_tuber%C3%ADa_de_acero_Work_motivation_fundamental_factor_for_achievement_of_organizational_objectives_Case_of_a_steel_pipe_manufacture_company
- Real Academia Española (2020). Político, ca. En *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.). Recuperado el 24 de abril de 2021, de <https://dle.rae.es/pol%C3%ADtico#Ta2HMYR>
- Rentería Pérez, E. (2009). *De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo*. En Aguilar Bustamante, M. C. y Rentería Pérez, E. (Ed.). *Psicología del Trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación*, 25-52. Universidad Santo Tomás.
- Rivas, A. M. (2002). *Voluntariado, sociedad civil y militancia*. Acción cultural cristiana.
- Rivera, S. (2019). Confianza y participación política en América Latina. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, LXIV (235), 555-583. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/421/42159682019/42159682019.pdf>
- Rodríguez Pizarro, A. N. (2009). *Acción colectiva, violencia política y género: el análisis de las organizaciones insurgentes político-militares en Colombia: el ejército de liberación nacional (ELN) actor de referencia* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/9397/>
- Rodríguez-Herrera, D. M. (2020). Asociacionismo y cambio social en comunidades rurales andinas. Aproximación al caso de los cafeteros colombianos. *Revista del CESLA* (25). 3-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243362830009>
- Sandoval Carvajal, I. y González Vega, L. M. (2015). Estimación del valor económico del trabajo no remunerado en Costa Rica: resultados e ilustración

- metodológica. *Estudios demográficos y urbanos*, 30 (3), 691-725.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v30n3/0186-7210-educm-30-03-00691.pdf>
- Sarria Montiel, J. F. (2019). *Motivación, rotación y retención de personal: análisis y propuesta de mejora para la empresa Servicios Integrales Asescom S.A.S.* [Tesis de Maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/15015>
- Taller político Estanislao Zuleta [TPEZ] Palmira (2016, 4 de junio). [Foto de portada]. Facebook.
<https://www.facebook.com/tpezpalmira/photos/a.1729258827351199/1729258774017871>
- Taller político Estanislao Zuleta [TPEZ] Palmira (s.f.). [Información]. Facebook.
https://www.facebook.com/tpezpalmira/about/?ref=page_internal
- Torres Carrillo, A. (2006). Organizaciones populares, construcción de identidad y acción política. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 4 (2), 2-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77340207>
- Tribuna Roja (2011, 18 de enero). Cuarenta años del Pleno de Cachipay: Rumbo y estrategia de la revolución colombiana.
<http://prueba.moir.org.co/2011/01/18/cuarenta-anos-del-pleno-de-cachipay-rumbo-y-estrategia-de-la-revolucion-colombiana/>
- Trujillo Romero, M. E. (2017). Caracterización de la gestión de calidad bajo la teoría motivacional de McClelland en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta minorista de abarrotes (minimarkets) del distrito de Huaraz, 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4965/GESTION_DE_CALIDAD_TEORIA_DE_MCCLELLAND_TRUJILLO_ROMERO_MAGALY_ELVIRA.pdf
- Valdes Jimenez, N. P. (2014). *Medición de los factores motivacionales y el manejo de procedimientos disciplinarios. Estudio de caso: Personal del Área Administrativa del Colegio Colombo Británico* [Tesis de Maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/13902>
- Vivas Cortés, O., González Tobito, J. A. y Gómez Sarmiento, J. L. (2015). Caracterización de las formas de organización social en Colombia, las Organizaciones Solidarias de Desarrollo (OSD). *Revista Científica General José María Córdova*, 13 (16), 57-79.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476247224004>
- Yáber, G. y Ordóñez, L. (2008). Gerencia de sistemas conductuales y diagnóstico de cambio organizacional en partidos políticos. *Acta Colombiana de Psicología*, 11 (1), 145-153.
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/325>
- Zechmeister, E. (2006). Qué es la izquierda y quién está a la derecha en la política mexicana. Un enfoque con el método Q al estudio de las etiquetas

- ideológicas. *Política y Gobierno*, XIII (1), 51-98.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60327292002>
- Zechmeister, E. y Corral, M. (2010). El variado significado de “izquierda” y “derecha” en América Latina. *Perspectivas desde el Barómetro de las Américas* (38), 1-10. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/insights/I0838es.pdf>
- Zúñiga Barragán, J. F. (2015). *Disponibilidad a donar tiempo para la conservación de servicios ecosistémicos en la cuenca del río Otún: una aproximación desde la metaeconomía* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Repositorio Univalle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/9038>