

**REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN LA ASOCIACIÓN
SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

JUAN DAVID SAAVEDRA HURTADO

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE SOCIOLOGÍA
BOGOTÁ
2024**

Agradecimientos a Felipe Andrés Aliaga Sáez y a Carlos Saavedra Zafra, quienes me ayudaron y dieron apoyo a lo largo del camino.

TABLA DE CONTENIDOS

1. RESUMEN.....	5
ABSTRACT	
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
3.1. Planteamiento.....	9
3.2. Pregunta problema.....	15
3.3. Objetivo general.....	15
3.4. Objetivos específicos.....	15
3.5. Justificación.....	16
4. METODOLOGÍA.....	18
4.1. Caracterización de los principales elementos del capital político dentro de ASCONTROL.....	18
4.1.1. Diseño de instrumentos.....	18
4.1.2. Encuesta.....	19
4.2. Análisis de los tipos de poder y su influencia en ASCONTROL.....	19
4.2.1. Encuesta.....	19
4.3. Identificación de acciones colectivas en ASCONTROL.....	20
4.3.1. Encuesta a directivos.....	20
5. MARCO TEÓRICO.....	22
5.1. Sindicalismo.....	22
5.2. Representación política.....	25
5.3. Capital político.....	28
5.4. Tipos de poder.....	32
5.5. Acciones colectivas.....	40
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
6.1. Caracterización de los principales elementos del capital político dentro de ASCONTROL.....	45
6.1.1. Respuestas de capital político personal.....	46
6.1.2. Análisis de capital político personal.....	60

6.1.3. Respuestas de capital político por delegación.....	62
6.1.4. Análisis de capital político por delegación.....	71
6.2. Análisis de los tipos de poder y su influencia en ASCONTROL.....	74
6.2.1. Respuestas de poder legal-racional.....	74
6.2.2. Análisis de poder legal-racional.....	83
6.2.3. Respuestas de poder tradicional.....	85
6.2.4. Análisis de poder tradicional.....	92
6.2.5. Respuestas de poder carismático.....	95
6.2.6. Análisis de poder carismático.....	102
6.3. Identificación de acciones colectivas en ASCONTROL.....	104
6.3.1. Respuestas de acciones colectivas.....	104
6.3.2. Análisis de acciones colectivas.....	114
7. CONCLUSIONES.....	119
8. BIBLIOGRAFÍA.....	123

TABLAS

Tabla 1.1: Capital político personal.....	45
Tabla 1.2: Capital político por delegación.....	62
Tabla 2.1: Poder legal-racional.....	74
Tabla 2.2: Poder tradicional.....	85
Tabla 2.3: Poder carismático.....	95
Tabla 3.1: Acciones colectivas.....	104

RESUMEN

La presente investigación se centra en analizar la articulación de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL) y su impacto en la representación política de sus afiliados en la organización sindical bajo el contexto colombiano. Se caracterizarán los elementos del capital político dentro de ASCONTROL, se analizarán los tipos de poder que influyen en su organización y dedicación para la defensa laboral, y se identificarán las acciones colectivas que promueven la representación política y la defensa de los afiliados. La estructura del documento de investigación comienza con una introducción junto con el contexto histórico y los objetivos principales, seguida de un marco teórico destinado a desarrollar la metodología posterior con los temas principales, analizando los resultados y hallazgos clave, discutiendo las implicaciones y conclusiones sobre el papel de ASCONTROL en la representación política laboral.

Palabras clave: Representación, sindicato, política, poder.

ABSTRACT

This research focuses on analyzing the articulation of the Labor Union Association of Workers of the General Comptroller's Office (ASCONTROL) and its impact on the political representation of its members within the Colombian labor organization context. The study will characterize the elements of political capital within ASCONTROL, analyze the types of power influencing its organization and commitment to labor defense, and identify collective actions promoting political representation and member defense. The research document structure begins with an introduction providing historical context and main objectives, followed by a theoretical framework informing the subsequent methodology with key topics, analysis of results and findings, and a discussion of implications and conclusions regarding ASCONTROL's role in labor political representation.

Keywords: Representation, union, politics, power.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la organización sindical existente en Colombia, donde las dinámicas políticas y laborales se entrelazan de manera intrincada, la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL), enfrenta desafíos para garantizar la representación política efectiva de sus afiliados. La incertidumbre prevalece en cuanto a cómo ASCONTROL se moviliza para consolidar un frente unificado que defienda los derechos laborales de sus trabajadores en un contexto nacional marcado por la fluctuación política y las transformaciones económicas. La falta de indagación en la toma de decisiones internas y la ausencia de un análisis exhaustivo sobre los mecanismos de participación política de los afiliados impiden comprender a fondo el funcionamiento interno de ASCONTROL, dejando preguntas sin respuesta sobre la eficacia real de sus estrategias.

La complejidad del escenario laboral y político en Colombia subraya la importancia fundamental de entender a fondo la naturaleza del poder dentro de las organizaciones sindicales, específicamente en el caso de ASCONTROL. Las organizaciones sindicales son entidades dinámicas que deben enfrentar constantes cambios en los contextos políticos y laborales.

La falta de una exploración profunda sobre estas dimensiones del poder en el seno de ASCONTROL impide comprender cómo la asociación sindical se adapta a los cambios y desafíos en el entorno laboral y político colombiano. Esta ausencia de un análisis detallado sobre cómo estas formas de poder interactúan y se entrelazan dentro de la organización limita la capacidad de ASCONTROL para anticipar y responder de manera efectiva a las transformaciones políticas y económicas que podrían afectar los derechos laborales de sus afiliados.

El desarrollo del documento de investigación se inicia con una introducción que sitúa el contexto histórico relevante y presenta la pregunta problema, el objetivo principal y los objetivos específicos del estudio. Esta sección establece el escenario y la importancia del tema investigado, proporcionando un fundamento para comprender su alcance y la relevancia en el tema de la participación política en un sindicato.

Después, se desarrolla un marco teórico detallado que sirve como base conceptual para la metodología empleada después en el estudio. En el marco teórico, se exploran y discuten los 3 temas principales relacionados con el objeto de investigación, analizando las teorías existentes, investigaciones previas y conceptos clave que fundamentan el estudio. Esta sección no solo es

informativa, sino que también establece la estructura conceptual que guía el diseño y el análisis del estudio, proporcionando un contexto académico para la investigación.

La articulación de las preguntas entre los tres objetivos específicos, para la realización de cuestionarios dirigidos a miembros de la asociación sindical, se basa en la selección de variables dentro de las teorías investigadas, dividiendo entre términos y subtemas clave de los cuales se construyó la temática y orientación de las preguntas para los afiliados.

Como se describió antes, este estudio se sumerge en la articulación de ASCONTROL y su influencia en la representación política de sus miembros dentro del panorama laboral colombiano. En busca de comprender a fondo esta articulación y evaluar su impacto en la representación política de los afiliados, se han delineado elementos que exploran en una primera instancia los aspectos del capital político presentes en ASCONTROL, mediante el diseño y realización de preguntas para encuestar a miembros del sindicato, con las preguntas orientadas a responder como el capital político se manifiesta por parte de los afiliados y su labor en la organización. Las respuestas de los diferentes miembros luego se engloban en un análisis desde la teoría de Bourdieu, resaltando la frecuencia en la que despliegan un capital político en función de su labor actual.

En segunda instancia, el segundo objetivo específico busca el análisis de las dinámicas que caracterizan los diferentes tipos de poder desarrollados por Max Weber, a través de una mirada por las relaciones que mantienen los miembros del sindicato encuestados con otros miembros u estamentos, por lo que las preguntas se encuentran dirigidas a indagar en la importancia de las posiciones en las que se encuentran y las relaciones de poder que se ejercen, dando cuenta mediante el análisis de los resultados de las encuestas, así como una indagación sobre el contexto de las relaciones de poder dentro del sindicato y su incidencia en el desarrollo de las acciones llevadas a cabo por la organización sindical, que tan importante es el poder para ASCONTROL en su articulación política.

Finalmente, el segundo objetivo específico está dirigido a identificar y examinar las acciones colectivas emprendidas con determinación desde la asociación sindical, teniendo en cuenta la teoría expuesta por Charles Tilly. En primer lugar, se comienza por un análisis inicial con una serie de comunicados, movilizaciones y acuerdos en los medios digitales de la asociación sindical. Estos materiales demuestran la realización de acciones colectivas entre los afiliados, a través de la implementación de campañas y políticas destinadas a beneficiar a toda la

asociación. Las actividades reflejan un compromiso sólido con los objetivos comunes de la organización y destacan la importancia de la colaboración entre sus miembros para lograr metas conjuntas.

En segundo lugar, la articulación de las preguntas para el cuestionario tiene en cuenta el papel vital que los dirigentes o directivos de la asociación sindical a la hora de ejecutar estas acciones colectivas, por lo que las preguntas en cuestión están dirigidas específicamente para estos individuos de cargos mayores, lo que se refleja en la sistematización y posterior análisis de las respuestas recibidas.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento:

Según la Escuela Nacional Sindical (2009), los primeros sindicatos en Colombia surgieron a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en un contexto de cambio social y político. En esa época, Colombia estaba experimentando una transformación económica y social a medida que se desarrollaba la industrialización y el país comenzaba a modernizarse. Los trabajadores,

especialmente los obreros de las fábricas y las minas estaban experimentando una explotación y una precarización laboral creciente.

El primer sindicato que se fundó en Colombia fue la Sociedad de Artesanos, en 1857, pero su objetivo no era la defensa de los intereses laborales sino la promoción de la educación y la cultura popular. Posteriormente, a finales del siglo XIX, surgieron organizaciones sindicales específicamente dedicadas a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. En 1909, se le dió reconocimiento y personería jurídica por parte del gobierno nacional a la primera organización sindical del país: la Sociedad de Artesanos de Sonsón.

En efecto, muchos sindicatos y organizaciones laborales tuvieron su origen, desde el siglo XIX, en las llamadas Sociedades Democráticas, que fueron las formas organizativas de los artesanos ante la situación económica y la política de libre cambio. Se refugiaron bien en organizaciones clandestinas o bien en asociaciones de mutua ayuda, que entre las gentes de pocos recursos reforzaban un espíritu de solidaridad en los momentos de calamidad (p.28).

Sin embargo, hubo aspectos rodeados de dificultad y evidenciados por Agudelo (2011), quien considera que el asistencialismo y el paternalismo fueron características de los primeros sindicatos en Colombia porque estos sindicatos se enfocaban principalmente en la ayuda mutua entre sus miembros y en la obtención de beneficios materiales, como ayuda en caso de enfermedad o accidente, y en la obtención de mejores salarios y condiciones laborales. Según el autor, a principios del siglo XX el Estado colombiano tenía una presencia muy limitada en la regulación de las relaciones laborales, lo que significaba que los trabajadores tenían que organizarse y luchar por sus derechos de manera autónoma. En este contexto, los sindicatos surgieron como una forma de defensa colectiva de los trabajadores.

Factores como el proceso de industrialización, la difusión de ideas de avanzada que venían de Europa, de la Revolución Mexicana y del Movimiento Obrero en Estados Unidos, el aumento de la densidad poblacional de las ciudades, las condiciones de trabajo precarias para los obreros, la aparición de algunas empresas grandes -como las de navegación fluvial y algunos ferrocarriles- pusieron en marcha las inquietudes obreras y la formación del sindicalismo a inicios del siglo XX (p.6).

Según Agudelo (2011), incluso en 1910 varias asociaciones obreras y artesanales trataron de formar un Partido Obrero Colombiano, así como otras organizaciones que velaran por los

derechos de los trabajadores en las regiones, aunque la falta de una cultura sindical y proletaria unificada significó que estos esfuerzos fuesen muy limitados en espacio y en tiempo, aunque se lograron conquistas clave frente al Estado y en beneficio de los trabajadores, mediante nuevas acciones de presión como la huelga Rosellón, en 1936, que contó con la solidaridad de los obreros y la población de Envigado. El sindicato tuvo grandes logros en salario, servicios médicos, etc.

Es a principios del siglo XX que comienzan a manifestarse estos primeros avances de la mano de nuevas ideologías y movimientos políticos en el país. El sindicalismo evolucionó hacia la izquierda entre las tres corrientes del sindicalismo mundial: comunismo, anarquismo, y catolicismo. Esto es concluido por VNIVERSITAS (2004), quien afirma que “la primera ley que regula el sindicalismo es la 75 de 1919 que da un nuevo impulso al movimiento obrero en el país” (p.15). Este mismo año, se concedió la jornada laboral de 8 horas, lo que supuso en un inicio una gran mejora en las condiciones de trabajo de los trabajadores y más tiempo libre para pasar con sus familias, derivado de la nueva presión ejercida por los sindicatos, muchos de ellos de base obrera y campesina.

Según VNIVERSITAS, a principios del siglo XX los sindicatos se enfocaban principalmente en temas salariales, contractuales y de seguridad social, y muchos de sus miembros eran analfabetos. Sin embargo, ahora se están implementando estrategias educativas para capacitar a los trabajadores, especialmente a los sindicalizados, tanto en temas políticos como técnicos. Esto fue una respuesta a las demandas de la sociedad colombiana y al proceso de internacionalización del sindicalismo, así como a las transformaciones que estaban ocurriendo en el mundo laboral.

Es así como, en una ponencia presentada formalmente ante el congreso nacional de la UTC en Pereira, el expresidente Belisario Betancur (1969) expone el cómo fue complicado clarificar los objetivos reales del sindicalismo en sus inicios, ante ideas erróneas surgidas por falta de conocimiento o por intereses personales.

Fue necesario, desde luego, señalar las limitaciones del movimiento sindical dentro de las condiciones y circunstancias del país, apenas en los albores de la industrialización, con un naciente proceso de capitalización, armando lentamente su equipo de trabajo, poniendo las primeras piedras de sus factorías industriales, atrayendo hacía la actividad manufacturera a un capital reacio empeñado en aplicarse preferentemente a obtener las

ganancias del mercantilismo o los seguros beneficios de la "plusvalía" latifundista (p.2).

Para alcanzar esta precisión, Betancur señala que los líderes sindicales tuvieron que llevar a cabo campañas educativas que no se limitaban solo a mostrar en los medios patronales las ventajas de tener a los trabajadores organizados. También necesitaban llenar la mente de muchos compañeros que estaban influenciados por ideas erróneas o radicalizados por doctrinas externas, para que comprendieran plenamente los beneficios de un sindicalismo democrático. Esto implicaba instaurar una comprensión democrática tanto en la concepción del sindicalismo como en la mentalidad de los trabajadores.

El sindicalismo en Colombia, no obstante, ha enfrentado a lo largo de su historia reciente diversos obstáculos y desafíos, entre los que destacan la violencia y la represión por parte de actores estatales y no estatales. En el análisis realizado por Angulo (2012), los sindicatos han sido perseguidos y reprimidos por el gobierno y otros grupos poderosos que han buscado impedir el ejercicio de sus derechos y la defensa de los intereses de los trabajadores.

El primer ejemplo de esto fue durante la huelga contra la *United Fruit Company* en 1928, durante la cual, en hechos aún no esclarecidos, tropas del ejército abrieron fuego contra los manifestantes dejando numerosos muertos, siendo este tan solo uno de los más importantes actos de abierta represión contra trabajadores por parte de la fuerza estatal.

En este sentido se puede hablar de un debilitamiento de la institucionalidad y la democracia en Colombia, que no solo se debe a la incapacidad del Estado para garantizar los derechos y la participación ciudadana, sino también a la debilidad del propio aparato estatal para ejercer esas funciones. Esta debilidad se refleja en la falta de mecanismos institucionales efectivos para mediar en las esferas políticas y sociales (p.23).

En dirección similar, la Asociación Colombiana de Juristas (2012), junto con la ENS, plantean que esta violencia sociopolítica en Colombia puede ser entendida como “hechos que configuran atentados contra la vida, la integridad y la libertad personal producidos por abuso de autoridad de agentes del Estado, los originados en motivaciones políticas, los derivados de la discriminación hacia personas socialmente marginadas, o los causados por el conflicto armado interno” (p.25). Los autores señalan que los derechos de libertad de asociación, huelga y

negociación colectiva fueron conquistados a pesar de la oposición de los empresarios, las leyes y la violencia del Estado.

Duque (2005) añade una mayor visión de la situación que enfrentaron las organizaciones sindicales durante el siglo XX, en el que la dirigencia sindical sufría persecución legal debido al estado de sitio, lo que ocasionó una disminución en los niveles de afiliación y una estancamiento y fragmentación de las centrales tradicionales. Ante esta situación, muchos consideraron necesaria una renovación conceptual del sindicalismo colombiano. Sin embargo, el liderazgo optó por una renovación orgánica, que tuvo su mayor logro en la fundación de la CUT (*Central Unitaria de Trabajadores*) en 1986, la cual llegó a representar al 58% del total de sindicalizados del país en 1991. No obstante, Duque afirma que:

La unidad alcanzada no resolvió el problema de la autonomía sindical frente a los partidos políticos dentro de la CUT, es decir, el problema de la autonomía sindical. Siguen presentándose fenómenos de paralelismo y predominio del sindicalismo de base, y no se logra establecer alianzas duraderas y efectivas con otros movimientos sociales (p.16).

Al análisis de Duque y la Asociación Colombiana de Juristas se suma que, para Aura Gualdrón (2005) el impacto de la fragmentación y la represión en el desarrollo del sindicalismo colombiano fue significativo, ya que dificultó la consolidación de una fuerza sindical fuerte y unida capaz de defender los derechos laborales de los trabajadores de manera efectiva. Además, la violencia y la persecución de los sindicalistas por parte de grupos armados surgidos en el creciente conflicto armado interno, así como las fuerzas del Estado, generó un clima de temor y desconfianza que afectó la capacidad de los trabajadores para organizarse y luchar por sus derechos.

Un sindicalismo como el colombiano es a la vez funcional y no funcional para una democracia como la de Colombia, una democracia participativa. Es funcional en la medida en que enriquece la participación y genera espacios para la movilización y el diálogo, además de representar la necesaria contraparte para el poder dentro de un sistema político (p.34).

Pero muchas veces no es funcional en una forma que afecta su desarrollo en la conciencia de los trabajadores, sobre todo si se percibe una falta de confianza y organización en el sindicalismo colombiano. Gualdrón (2005) afirma que, desde los primeros sindicatos hasta la

actualidad, ha habido múltiples organizaciones sindicales que representan a diferentes sectores de trabajadores, pero que han tenido dificultades para trabajar juntas en una agenda común. Esta fragmentación ha debilitado la capacidad de la organización sindical para negociar de manera efectiva con los empleadores y con el gobierno, y ha hecho que sea más difícil para los trabajadores organizarse y luchar por sus derechos.

Llegando a décadas más recientes, el análisis recopilado por Pineda (2014) establece que, al comienzo del siglo XXI, Colombia se encontraba en una situación similar a otros países de América Latina, caracterizada por la flexibilización laboral, la disminución del poder sindical, altas tasas de desempleo, caída de los ingresos y el aumento de la informalidad, agravado por la crisis económica de finales del siglo XX, la cual fue la más importante que ha enfrentado el país en las últimas tres décadas. Aunque la historia antisindical y el conflicto armado del país influyeron en las particularidades del sindicalismo y del clima político, Colombia compartió con otros países desde la década de los noventa los principales rasgos de la ortodoxia económica neoliberal, especialmente en lo que respecta al mercado laboral.

El panorama actual muestra, por el contrario, que a diferencia de otros países de la región donde la situación difiere significativamente del pasado y se muestra mucho más esperanzadora, el caso de Colombia es uno de los cuales en donde a pesar de intentos por resolver algunos problemas, la tendencia frente al pasado no presenta cambios significativos (p.5).

Según una recopilación de datos nacionales realizada por Castaño (2014), en Colombia el acto administrativo de registro de un sindicato se ha convertido en una barrera muy importante para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Así, entre 2002 y 2007, por ejemplo, se rechazaron 491 iniciativas de trabajadores tendientes a la creación de un sindicato. “De igual forma, es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial” (p.1). Esto ha reflejado un importante problema en el que, desde el propio sistema del Estado, no se han atendido las demandas de mayor facilidad de organización obrera en el país. Esta situación es particularmente preocupante en Colombia, dada su larga historia de violencia y represión contra los sindicatos y los trabajadores en general. El hecho de que el gobierno tenga esta facultad representa una amenaza adicional para la seguridad y la libertad de los trabajadores que se organizan en sindicatos, y un impedimento para futuras organizaciones.

Castaño añade que el retroceso de las convenciones colectivas en Colombia es una preocupación importante en el ámbito laboral. En comparación con otros tipos de acuerdos entre trabajadores y empleadores, como el pacto colectivo y el contrato colectivo, las convenciones colectivas han perdido terreno en Colombia. Este retroceso se debe en parte al aumento de la tercerización laboral, la cual ha sido impulsada por la aplicación de los contratos colectivos.

Además, un reciente análisis del *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* (2019), sobre los niveles de organización sindical en Colombia indica que, aunque ha habido un aumento en la afiliación sindical en los últimos años, la mayoría de los trabajadores no están afiliados a un sindicato. Según el informe, solo el 4,3% de los trabajadores en Colombia están afiliados a un sindicato, lo que representa una disminución significativa en comparación con el 7,7% registrado en 2012” (DANE).

En síntesis, de lo conversado entre los autores, esta baja tasa de afiliación sindical, combinada con el retroceso de las convenciones colectivas, sugiere que los trabajadores en Colombia enfrentan desafíos significativos para proteger y mejorar sus condiciones laborales. Para ellos es necesario tomar medidas para promover la afiliación sindical y fortalecer la negociación colectiva en el país, de manera que se garantice una representación efectiva de los trabajadores y se fomente una cultura de diálogo y cooperación entre empleadores y trabajadores.

No obstante, todavía se reconoce el impacto y relevancia que la organización sindical tiene sobre la toma de decisiones por parte de los trabajadores frente a las instituciones del Estado. Dentro de lo que analizaron Graña y Casanova (2000), en algunos países latinoamericanos, el movimiento sindical ha generado instancias que, a partir de una acción básicamente dirigida a las actividades de formación sindical, vienen acompañando y contribuyendo al desarrollo conceptual y de acción del sindicalismo en el campo de la formación. “Es el caso de Colombia, con la Escuela Nacional Sindical (ENS), que desarrolla programas de formación en una amplia gama de temas de interés para las organizaciones sindicales y sus miembros” (p.15). La CUT y otros organismos no gubernamentales han coordinado estrategias nacionales para discutir estrategias y abordar problemáticas entre los diferentes actores afiliados.

Pregunta problema:

¿Cómo permite la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL) el desarrollo de espacios de representación política que sean efectivos para la defensa de la organización laboral de los trabajadores afiliados?

Objetivo general:

Indagar en la articulación de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL), y su impacto en la representación política de sus afiliados en el contexto de la organización laboral en Colombia.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar los principales elementos del capital político dentro de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL).
2. Analizar los tipos de poder y como estos influyen en la organización y el funcionamiento de ASCONTROL para la defensa de la organización laboral de sus afiliados.
3. Identificar las acciones colectivas que se realizan desde y dentro de ASCONTROL para promover la representación política y defender la organización laboral de los afiliados.

Justificación:

La presente investigación surge como parte de un esfuerzo considerado crucial para comprender el funcionamiento y la eficacia de la representación política en un sindicato bajo el contexto de la representación de los derechos laborales en Colombia. En un país donde la historia ha estado marcada por luchas sindicales significativas y donde los trabajadores han desempeñado un papel fundamental en la construcción de una sociedad más justa, la problemática que guía este estudio se convierte en un llamado a examinar el funcionamiento de una entidad sindical importante, como lo es la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL).

En un contexto socioeconómico y político tan complejo como el colombiano, donde los derechos laborales y sindicales están en constante evolución debido a las transformaciones económicas, políticas y sociales, es esencial entender cómo las organizaciones sindicales se adaptan y responden a estos desafíos. Los cambios en las leyes laborales, las tendencias

políticas y las demandas cambiantes de los trabajadores hacen que la labor de las asociaciones sindicales se haya vuelto más relevante cada vez.

La pregunta central que busca responder este estudio sobre cómo ASCONTROL facilita la creación de espacios de representación política efectivos para sus afiliados, puede ser crucial no solo para los trabajadores afiliados a esta organización, sino también para el conjunto de la organización laboral colombiana. En un momento en el que la participación política y sindical se redefine y adapta a las complejidades modernas, este análisis puede ser útil para comprender cómo las organizaciones sindicales pueden mantener su relevancia y eficacia en la defensa de los derechos laborales de sus afiliados en un entorno laboral en constante cambio.

En un panorama donde la voz de los trabajadores y su capacidad para participar activamente en la toma de decisiones están en juego, este estudio se convierte en una herramienta para empoderar no solo a los afiliados de ASCONTROL, sino a todos los ciudadanos colombianos.

Esta investigación se justifica en virtud de la necesidad de profundizar en el análisis y comprensión de la dinámica interna de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL). Para ello se establecieron tres objetivos principales en torno a la problemática y pregunta inicial: comprender las dinámicas de ASCONTROL en el contexto de su capital político, los tipos de poder que influyen en su organización y funcionamiento, y las acciones colectivas emprendidas para promover la representación política y defender los derechos laborales de sus afiliados.

El primer objetivo específico de esta investigación busca caracterizar los principales elementos del capital político dentro de ASCONTROL. En un mundo cada vez más interconectado y globalizado, el capital político de una organización sindical se erige como un activo invaluable. Comprender los elementos que conforman este capital político es esencial para evaluar la influencia y relevancia de la organización sindical. Este análisis permitirá identificar los recursos políticos que la organización tiene a su disposición, proporcionando información valiosa sobre su capacidad para negociar y defender los derechos laborales de sus miembros.

El segundo objetivo específico se centra en analizar los tipos de poder presentes en ASCONTROL y cómo estos influyen en su organización y funcionamiento para la defensa de los derechos laborales de los afiliados. El poder es una fuerza motriz fundamental en cualquier organización, y comprender cómo se distribuye y se utiliza dentro de ASCONTROL arrojará

información sobre las dinámicas internas que moldean su toma de decisiones y su capacidad para actuar en beneficio de sus miembros.

El tercer objetivo específico se enfoca en identificar las acciones colectivas realizadas desde y dentro de ASCONTROL para promover la representación política en la defensa de los derechos laborales de los afiliados. Al comprender estas acciones, desde las negociaciones hasta las movilizaciones, se puede evaluar la eficacia de ASCONTROL en la promoción de la representación política y la protección de los derechos laborales de sus miembros.

METODOLOGÍA

La investigación propuesta busca ahondar en los mecanismos y procesos que facilitan la creación y consolidación de espacios de representación política dentro de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República (ASCONTROL), con el propósito de entender cómo estos espacios contribuyen de manera efectiva a la defensa de los intereses laborales de los afiliados. La estrategia metodológica se estructura de manera que permita una exploración efectiva y exhaustiva de los elementos clave involucrados en este proceso.

Caracterización de los principales elementos del capital político dentro de ASCONTROL

Diseño de instrumentos:

La primera fase de la estrategia metodológica se enfocará en la caracterización de los principales elementos del capital político, según lo ha configurado Bourdieu, dentro de ASCONTROL. Para lograr este objetivo, se diseñarán una serie de instrumentos específicos, en la forma de entrevistas, que permitan una exploración de la percepción y el conocimiento de los afiliados respecto a los recursos políticos disponibles en la organización sindical.

El diseño de las encuestas se enfocará en ir más allá de simplemente recopilar datos cualitativos básicos. Se pretende explorar no solo el nivel de conocimiento de los afiliados sobre los recursos políticos de ASCONTROL, sino también sus percepciones más profundas. Las

preguntas serán formuladas de manera que profundicen en la comprensión de los afiliados en relación con la organización. Este enfoque cualitativo permitirá no solo obtener información superficial, sino también comprender las actitudes, valores y vínculos que los afiliados mantienen con ASCONTROL.

Este diseño de instrumentos busca, por lo tanto, ir más allá de la superficie de la percepción, adentrándose en la conexión que los trabajadores afiliados tienen con la organización sindical. Se pretende entender cómo se traduce ese conocimiento y esa conexión en acciones concretas, contribuyendo así a una caracterización más profunda de los elementos del capital político dentro de ASCONTROL.

Encuestas:

Para la elaboración de las encuestas, se seleccionará una muestra representativa de miembros de ASCONTROL que abarque diferentes niveles jerárquicos, antigüedad en la asociación y áreas de especialización dentro de los miembros de la Contraloría General de la República. Esto garantizará una perspectiva amplia y diversa sobre el capital político en la organización. En un entorno que garantice la confidencialidad y la sinceridad de las respuestas se harán entrevistas individuales. Se registrarán las respuestas previa autorización de los participantes y se tomarán notas adicionales para capturar información relevante.

Las preguntas de las encuestas estarán diseñadas para indagar sobre diversos aspectos del capital político, para lo cual se identificarán variables, dimensiones e indicadores dentro del marco teórico para este objetivo. Se seleccionó una muestra de 17 miembros de la asociación sindical que respondieron las preguntas de la encuesta, gracias a un contacto del que se tiene disposición en ASCONTROL: Carlos Saavedra Zafra. El análisis de datos se realizará de manera cualitativa, utilizando técnicas de codificación y categorización para identificar patrones, temas emergentes y relaciones significativas entre los diferentes elementos del capital político en ASCONTROL.

Se llevarán a cabo todas las etapas de la investigación con objetividad e imparcialidad. Se evitarán sesgos en el diseño de las preguntas, la selección de participantes, la recopilación y análisis de datos, así como en la interpretación de los resultados. Se fomentará la reflexión sobre posibles sesgos y se tomarán medidas para minimizar su impacto en los hallazgos de la investigación.

Análisis de los tipos de poder y su influencia en ASCONTROL

Encuestas:

En la siguiente etapa, se analizarán los tipos de poder según la teoría de Max Weber (tradicional, legal-racional y carismático) y su repercusión en ASCONTROL mediante el diseño de las preguntas para la realización de encuestas, como método para capturar la percepción de diferentes miembros de la asociación sindical. En estas encuestas se investiga el ejercicio del poder en situaciones específicas basadas en las experiencias y casos de los encuestados, lo que permitirá conocer la dinámica interna de la organización sindical.

Las preguntas en profundidad se enfocarán en casos en los que el poder haya desempeñado un papel particularmente relevante, con el fin de obtener una comprensión más detallada de su influencia. Dichas preguntas estarán diseñadas para explorar las experiencias y percepciones de los líderes sindicales y otros actores clave en situaciones concretas en las que el poder haya sido ejercido de manera notable. Este enfoque permite observar cómo se manifiestan los diferentes tipos de poder en la práctica y cómo impactan en la dinámica organizativa.

El objetivo de esta metodología cualitativa es capturar los matices y temáticas en común que podrían perderse en un análisis más generalizado. Para ello se vuelve a la formulación de variables, dimensiones e indicadores para cada tipo de poder político descrito por Max Weber, que luego se sistematizan en base a las respuestas dadas por los miembros de la organización sindical. Las experiencias compartidas en las respuestas dadas revelarán tanto la estructura formal de poder en ASCONTROL como su manifestación en la realidad cotidiana de la organización. Este análisis proporciona pues una comprensión más holística de la influencia del poder en ASCONTROL, lo que contribuirá a identificar patrones y tendencias que puedan influir en la representación política de los afiliados.

Identificación de acciones colectivas dentro de ASCONTROL

Encuestas a directivos:

La fase dedicada a identificar acciones colectivas para promover la representación política en ASCONTROL se hará mediante preguntas diseñadas específicamente para los líderes y directivos más influyentes dentro del sindicato. Este enfoque tiene como objetivo no solo

recolectar experiencias individuales, sino también capturar las perspectivas, abarcando desde las experiencias personales hasta las percepciones colectivas dentro del liderazgo.

A pesar de que cada segmento de afiliados puede aportar perspectivas únicas basadas en su experiencia laboral, posición jerárquica o tiempo de antigüedad en la organización, se reconoce que son los líderes y directivos quienes desempeñan un papel crucial en la organización de lo que el autor sociólogo Charles Tilly describe como "acciones colectivas". No obstante, se valora la importancia de la participación de todos los miembros y afiliados en su conjunto. La inclusión de estas diversas perspectivas enriquecerá la comprensión de las acciones colectivas, destacando las estrategias y desafíos específicos que enfrenta cada grupo dentro del sindicato.

Mediante las encuestas con los directivos, se promoverá la expresión de opiniones en un entorno profesional, fomentando un diálogo abierto y transparente. Este método no solo busca recopilar datos cuantitativos, sino también profundizar en las narrativas y experiencias personales relacionadas con las acciones colectivas. La interacción durante las entrevistas puede revelar dinámicas y relaciones que contribuyen al entendimiento de cómo se impulsa la representación política en ASCONTROL a través de la colaboración.

El objetivo de este diseño metodológico es generar un mayor conocimiento sobre las acciones colectivas en la organización sindical. Las entrevistas proporcionarán un espacio para compartir experiencias, identificar desafíos comunes y proponer ideas innovadoras que puedan fortalecer la representación política de los afiliados en ASCONTROL.

MARCO TEÓRICO

Sindicalismo:

Un sindicato se define, según Flavia Moreno (2009) como parte de un movimiento social y económico, así como una organización continua que se centra en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a través de la formación y participación en sindicatos. Estos sindicatos son organizaciones formadas por trabajadores que comparten intereses comunes, como mejores condiciones laborales, salarios justos, horas de trabajo razonables y un entorno laboral seguro. El sindicalismo busca una negociación entre los empleadores y los empleados, permitiendo que los trabajadores tengan una voz y opción en las decisiones que afectan sus vidas laborales.

Desde finales del siglo XIX, el sindicalismo ha desempeñado un papel crucial en la mejora de las condiciones laborales en muchos países. Los sindicatos negocian con los empleadores en nombre de los trabajadores para asegurar acuerdos justos sobre salarios, beneficios y condiciones laborales. Flavia (2009) señala que los sindicatos también han estado involucrados en la lucha por los derechos civiles, la seguridad en el lugar de trabajo y la justicia social en general. El sindicalismo también se ha diversificado en cuanto a sus objetivos durante los últimos 50 años, incorporando temas como la igualdad de género, la diversidad en el trabajo y cuestiones medioambientales.

El sindicato se guía por las normativas establecidas en sus estatutos, reglamentos y acuerdos derivados de las asambleas. Estas asambleas son instancias donde se refleja la voluntad explícita y unida de sus miembros a través de prácticas democráticas. Esta expresión de voluntad se traduce en derechos y responsabilidades, así como en la representatividad operativa del sindicato, que está a cargo del comité ejecutivo. Aunque para Flavia las estructuras sindicales pueden variar en sus normativas y tradiciones, considera esencial que se fundamenten en los estatutos universales que los gobiernan.

En su análisis de la obra “¿*Para qué sirve un sindicato?*” de Baylos Grau, Lastra Lastra (2012) profundiza en el significado que el sindicato ha desarrollado en el contexto moderno, donde el término sindicato se refiere a una forma específica de asociación que representa una libertad política fundamental en todas las Constituciones democráticas. Esta asociación se caracteriza por la unión y organización de los trabajadores y está reconocida como un derecho en tratados internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Lastra Lastra destaca que los sindicatos utilizan diversos medios para defender los intereses de sus miembros, siendo los más importantes la negociación colectiva y la huelga. La negociación colectiva se emplea para obtener mejores condiciones salariales y beneficios para todos los trabajadores, mientras que la huelga se utiliza como una herramienta de presión para que los empresarios accedan a negociar colectivamente las condiciones salariales y laborales de los empleados de una empresa o de un sector de la producción.

En su análisis de la obra de Baylos Grau (2012), el sindicato, una entidad con una larga trayectoria, es celebrado por sus hazañas pasadas. Sin embargo, a medida que nos acercamos al presente, su esencia se desdibuja y se integra en una estructura institucional donde su actividad cotidiana carece del heroísmo del pasado. Esta evolución conlleva cierta desilusión y disminuye la conexión emocional positiva que antes se tenía con el sindicato. Como resultado, el término ya no evoca las mismas emociones y el discurso asociado a él carece de la misma fuerza y convicción.

En otras latitudes el sindicato tiene dificultades diversas para existir y mantenerse ante la violencia y agresividad de los poderes públicos y privados. El sindicato es perseguido y su consolidación y fortalecimiento se interpretan como un peligro para el sistema político y económico de muchos países, "cambiar la globalización" es uno de los objetivos programáticos de la Confederación Sindical Internacional, de manera que se pueda "combatir la pobreza, la explotación y las desigualdades sociales" y garantizar así las condiciones para el disfrute de los derechos humanos universales; no se comprende al sindicato sin la libertad sindical y su reconocimiento cosmopolita (p.3).

En su análisis, Lastra Lastra (2012) señala el término de libertad sindical como un elemento básico de la definición de los derechos sociales como derechos fundamentales. La libertad sindical confiere a la actividad sindical una importancia legal y política significativa, centrada en la idea de representación. Esta representación actúa como un medio para la negociación colectiva y se manifiesta como una expresión de poder, determinación y capacidad de decisión.

Este aspecto presenta al grupo o colectivo como una fuerza opuesta al poder establecido. En esta capacidad se entrelazan la formación histórica y cultural del sindicato y su plan de acción. La representación como poder enfrenta un dilema, según lo planteado por Baylos Grau que, como todos los problemas legales, tiene raíces políticas fundamentales.

En el análisis realizado por Flavia (2009), la protección del trabajador y del trabajo, establecida como un mandato constitucional que las leyes deben cumplir, implica garantizar la salud y la integridad física del trabajador. Esta salvaguarda es esencial para asegurar una prestación de servicios legítima y adecuada, y está intrínsecamente ligada a la preservación de la dignidad inherente a cada ser humano. Según la Declaración Universal de Derechos Humanos (establecida en 1948), esta dignidad no depende del reconocimiento de las autoridades, sino que es inherente a todas las personas.

En consecuencia, esta protección se extiende a las condiciones laborales, las cuales deben ser dignas y justas. Los acuerdos internacionales, como los convenios y recomendaciones laborales, no solo definen prácticas laborales saludables, sino que también sirven como referencia para las leyes nacionales, contribuyendo así a reducir la competencia desleal entre países y mitigar la desigualdad laboral.

Los derechos de los trabajadores son derechos humanos y deben respetados por los Estados que se circunscriben, y desde donde surge la obligación de promover, asegurar y respetar dichos derechos laborales fundamentales. El Derecho o Sistema Legal que compete a los Derechos de los Trabajadores, es la cristalización formal de las relaciones entre fuerzas, dentro de las cuales se ubica al Estado y a las asociaciones sindicales, concentrándose en los mecanismos colectivos (p.24).

Se indica que el sistema legal relacionado con los derechos de los trabajadores representa la formalización de las relaciones entre diferentes fuerzas sociales, incluyendo al Estado y a los sindicatos. Este sistema se centra en los mecanismos colectivos, sugiriendo que las leyes y regulaciones laborales tienen como objetivo principal proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de las relaciones colectivas, como las negociaciones entre sindicatos y empleadores.

Representación política:

La representación en el sector político es vista, para Criado de Diego (2012), como una institución a través de la cual una comunidad selecciona y elige a ciertos individuos para que defiendan y propongan temas e intereses comunes en su nombre. Estos individuos se convierten en representantes de la comunidad y participan en órganos gubernamentales donde se discuten y toman decisiones. El autor argumenta que, en su sentido original, la representación política implica actuar en nombre de otros para defender sus intereses en la arena pública. El representante no solo personifica estos intereses, sino que también debe racionalizarlos para integrarlos en el marco legal y estatal correspondiente.

Criado de Diego establece que la representación política está vinculada con la noción de control y responsabilidad del representante. Un individuo es elegido como representante porque está sujeto a la supervisión de aquellos a quienes representa. El representante actúa en relación con las demandas de los ciudadanos que lo respaldan, procurando que se cumplan las normas de esa sociedad. En los sistemas políticos vigentes de Latinoamérica, la retirada de confianza solo es posible en las elecciones subsiguientes, lo que para el autor afecta la idea de que, en democracia, el pueblo, como entidad soberana, es quien siempre toma decisiones.

Dado que la sociedad, como entidad política o de toma de decisiones, no tiene una existencia autónoma, sino que en realidad está compuesta por una multiplicidad de voluntades e intereses individuales, su conceptualización como una unidad es una abstracción que solo cobra sentido a través de un poder que hable en nombre de la totalidad social. Para Criado de Diego implica una representación creativa, ya que da origen a la unidad política y social, como el pueblo o la nación, que solo se manifiesta a través de esta representación.

La representación se erige como una de las concepciones más revolucionarias, complejas y profundas en el pensamiento político moderno. De hecho, su importancia es tal que el autor en su análisis subraya que la representación establece los fundamentos de la teoría política moderna al permitir una conceptualización racional del Estado como una entidad política donde se concentra el poder, fundamentada estrictamente en aspectos sociales. La representación se convierte en la herramienta que, para Criado de Diego (2012), posibilita una formulación unificada y abstracta del Estado, en tanto que vincula en el pensamiento el fenómeno histórico de la concentración y centralización del poder en un Estado absoluto con las características del grupo humano cuya obediencia es reclamada por el poder y que justifica su naturaleza concentrada, proceso que se materializa mediante una formalización jurídica.

Además, al hacer explícito el fundamento social del Estado, la representación no se agota en abstracción o en pura forma, sino que permite dirigir la mirada hacia los procesos materiales que realmente suceden en la sociedad y cuestionarse así el Estado tanto en su forma como en sus distintas concreciones históricas. Resulta contradictorio, o cuanto menos débil, proclamar el fundamento social del Estado, para luego congelarlo en la foto fija de una sociedad estática o inmanente, funcional a la necesaria unidad del Estado (p.8).

Lo anterior examina la idea de la representación política en relación con el fundamento social del Estado y cómo esta relación va más allá de una simple abstracción o forma teórica. Al hacer explícito el vínculo entre el Estado y su base social, la representación política adquiere un significado más profundo. No se limita a ser una teoría abstracta, sino que permite una comprensión más profunda de los procesos materiales que ocurren en la sociedad. Esto implica que la representación política no solo se trata de conceptos abstractos, sino también de entender y cuestionar las dinámicas reales de la sociedad.

Esta visión estática implica congelar la comprensión de la sociedad en un punto específico en el tiempo, ignorando su naturaleza dinámica y cambiante. Incluso es posible que se considere como débil o contradictoria en el contexto de la representación política, ya que la representación implica una comprensión activa de las realidades sociales. Además, se sugiere que esta visión estática de la sociedad se utiliza para justificar la necesaria unidad del Estado, lo cual, según el texto, siguiendo a Criado de Diego (2012), es una perspectiva limitada y poco realista.

El hecho de no discutir las condiciones que enfrentan los ciudadanos, especialmente aquellos que están económica y culturalmente desfavorecidos, cuando se ven obligados a elegir entre abstenerse o delegar su poder, es para la ciencia política, como lo argumenta Pierre Bourdieu (1982), “lo que el silencio sobre las condiciones económicas y culturales del comportamiento económico "racional" representa para la ciencia económica” (p.1). Para Bourdieu, ignorar estas condiciones corre el riesgo de naturalizar los procesos sociales que generan y mantienen la brecha entre los actores políticamente activos y los actores políticamente pasivos. Además, podría llevar a establecer como leyes inmutables ciertas regularidades históricas válidas solo dentro de un contexto específico de la estructura de distribución del capital, incluyendo el capital cultural. Por lo tanto, cualquier análisis sobre la lucha política debe tener en cuenta en su núcleo las influencias económicas y sociales que determinan la división del trabajo político.

En la misma línea de su análisis, la disparidad en la distribución de las herramientas para crear una representación explícita del mundo social es lo que permite analizar la vida política desde una perspectiva de oferta y demanda. Bourdieu destaca el campo político, donde los actores compiten y generan productos políticos como problemas, proyectos, análisis, comentarios, y conceptos. Estos elementos son el resultado de la competencia entre los participantes en este campo. Los ciudadanos comunes, considerados "consumidores" en este contexto, "deben luchar por comprender y participar en estos productos políticos. Sin embargo, cuanto más alejados estén de este proceso de producción, mayores son las posibilidades de malentendidos en su interpretación y participación" (1982, p.1).

El desafío planteado por la representación política en las sociedades modernas está intrínsecamente vinculado al fenómeno del partidismo. Los partidos políticos surgieron como una necesidad de organización en los Estados Unidos y rápidamente se extendieron a otros países con sistemas democráticos. Se convirtieron en el mecanismo esencial para unir a diversos grupos de interés dispersos en la sociedad y, con el tiempo, se convirtieron en actores clave en este tipo de gobierno. En la actualidad, resulta imposible concebir una democracia sin la mediación de partidos políticos, ya que desempeñan un papel fundamental en ese contexto.

En este contexto, es esencial entender la democracia como un sistema en el que los ciudadanos desempeñan un papel activo en la toma de decisiones. Ya no son meros observadores, sino participantes activos en los procesos políticos del Estado. La participación implica un compromiso directo, ya que todos los miembros de la sociedad tienen el derecho de involucrarse. Por ende, todos tienen la responsabilidad de rendir cuentas por cómo ejercen ese derecho. La democracia, en este sentido, implica tanto la participación como la responsabilidad, lo que permite establecer un diálogo responsable entre los gobernantes y los gobernados.

Capital político:

Pierre Bourdieu, un sociólogo francés conocido por su trabajo en teoría social y cultural, introdujo el concepto de "capital político" como parte de su teoría más amplia sobre el capital social. Bourdieu (1981) argumentó que el capital político se refiere a las relaciones sociales, las conexiones y los recursos que un individuo o grupo posee en el ámbito político. Similar a

otras formas de capital en su teoría, como el capital económico y cultural, el capital político es un recurso que puede convertirse en poder y ventaja en situaciones políticas.

En una primera instancia, el capital político para Bourdieu abarca temas como el acceso a personas influyentes en el mundo político, la participación en redes políticas, la membresía en organizaciones políticas, el conocimiento de procesos políticos, y la capacidad para influir en decisiones políticas. Estos recursos pueden ser utilizados para obtener poder, influencia y acceso a recursos políticos.

Es fundamental tener en cuenta las reservas de capital con las que cuentan los individuos al iniciar sus trayectorias y posiblemente sus carreras políticas. Esto se debe a que, dentro del análisis que Bulcourf y Cardozo (2011) realizan, estas reservas pueden cambiar cuando una persona recibe un nombramiento gubernamental o gana una elección. Por ejemplo, el capital inicial, como la reputación, puede combinarse con recursos políticos heredados, como un apellido influyente, lo que puede facilitar el acceso a cargos públicos. Además, este capital inicial puede complementarse con logros políticos posteriores, como liderar un partido o ganar una elección legislativa, lo que puede impulsar las carreras políticas en direcciones inesperadas.

Siguiendo a los autores, el capital político se estructura alrededor de una confrontación principal entre dos tipos de poder. El primero es el poder político genuino, que se basa en el control de los mecanismos de la burocracia partidaria, la asignación de cargos de alto rango y funciones burocráticas. Este tipo de poder se adquiere a través de la participación activa en la política partidaria y la competencia electoral para obtener escaños, y es ejercido principalmente por los partidos mayoritarios y las principales minorías.

El segundo principio de división se contrapone a dos grupos dentro del ámbito político. Por un lado, están los políticos mayores que han ocupado cargos públicos de gran relevancia, como diputados, senadores, intendentes, gobernadores o presidentes. Para Bulcourf y Cardozo (2011), estos individuos también pueden ser considerados "buenos políticos" según la apreciación que la propia clase política tiene de ellos. Por otro lado, encontramos a los políticos más jóvenes, quienes se definen principalmente por lo que les falta, careciendo de reconocimientos institucionales y de las posesiones asociadas al poder político.

Esta oposición, se establece, además, tanto en la arena pública como en la burocracia partidaria, y en la ausencia de visibilidad pública como resultado del acceso a los

medios masivos de comunicación. El grado de éxito de las trayectorias políticas suele acrecentarse con la proximidad social a alguna forma de elite: Burguesía, cúpula sindical, cuadros militares, elite intelectual, entre otros (p.12,13).

La conexión con estas élites según Bourdieu proporciona a los políticos un respaldo adicional en términos de recursos, apoyo financiero y redes de influencia, lo que incrementa significativamente su capital político y les brinda mayores oportunidades para alcanzar posiciones de poder y mantenerse en la esfera política con éxito.

El capital político se ha distinguido en dos subclases o especies, según Bourdieu (2013): personal y por delegación, que comparten características que pueden coincidir y entrelazarse mutuamente.

El capital político personal se fundamenta en el concepto central de ser "conocido y reconocido" debido a la posesión de notoriedad y popularidad, derivadas de ciertas cualidades específicas. Su origen involucra aspectos tanto biológicos como influencias del entorno social en el que crece el individuo (p.4). Esto implica que las personas adquieren capital político personal al ser identificadas y recordadas por otros, ya sea por sus logros, habilidades, carisma o contribuciones significativas a la sociedad. Este reconocimiento puede surgir tanto a nivel local como a nivel nacional o incluso internacional, dependiendo de la magnitud y el alcance de las acciones de la persona en cuestión.

También está estrechamente vinculado con la notoriedad y la popularidad, que son factores esenciales en la construcción de una imagen pública positiva. La notoriedad se refiere a la calidad de ser ampliamente conocido, especialmente por acciones negativas o controversiales, mientras que la popularidad implica ser bien recibido y admirado por la mayoría. Ambos aspectos pueden influir en la percepción que tiene el público sobre un individuo y, por ende, en su capital político personal.

Además, el capital político personal no es estático, sino que puede evolucionar y transformarse a lo largo del tiempo. A menudo, se acumula a través de la participación activa en la vida política, el servicio público, la realización de acciones benéficas y el establecimiento de conexiones significativas con diversas comunidades y grupos de interés. La habilidad para construir y mantener relaciones sólidas con otras personas, líderes políticos y figuras de autoridad también contribuye significativamente al capital político personal de un individuo.

Para Bourdieu (2013), el desarrollo del capital político personal puede variar según el contexto cultural, social y político en el que se encuentre el individuo. Mientras que, en algunas culturas, la riqueza y la afiliación a ciertos grupos sociales pueden ser consideradas como componentes importantes del capital político personal, en otras, la integridad, la honestidad y la dedicación al bienestar común pueden ser más valoradas. En última instancia, el capital político personal juega un papel crucial en la vida de los líderes políticos, ya que puede abrir puertas, generar apoyo público y facilitar el éxito en el ámbito político y social.

El papel del capital político personal en la vida de los líderes políticos es fundamental, ya que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en el ámbito político y social. En muchas sociedades, la reputación y la credibilidad de un líder político son factores decisivos para ganarse la confianza del electorado y del público en general. Un líder con un alto capital político personal suele ser más capaz de movilizar a seguidores, generar apoyo para sus políticas y propuestas, e influir en la opinión pública en su favor.

Durante su desarrollo, puede formarse inicialmente un capital político personal significativo a través de una acumulación gradual y constante de experiencia en diversas actividades a lo largo de la vida. Posteriormente, puede surgir un tipo de capital político heroico o profético, “siguiendo la línea weberiana del carisma, donde la intensificación de los lazos emocionales se convierte en el factor determinante” (p.5).

El capital político delegado, en contraste, se refiere a la autoridad y el poder transferidos de manera temporal y limitada a una entidad o individuo específico en el ámbito político. Este tipo de capital se concede a través de procesos democráticos o mecanismos de elección donde los ciudadanos otorgan su confianza y apoyo a líderes políticos para que tomen decisiones en su nombre. Esta transferencia de poder implica una delegación de responsabilidad y confianza por parte de la comunidad hacia la figura o institución elegida para representar sus intereses y gobernar en su beneficio.

Este se basa en la legitimidad y el consentimiento de los ciudadanos, quienes confían en que los líderes elegidos actuarán de manera justa y responsable, tomando decisiones que beneficien a la sociedad en su conjunto. Este tipo de capital es esencial en cualquier sistema democrático, ya que permite que los ciudadanos participen indirectamente en la toma de decisiones políticas a través de sus representantes electos. Además, implica una relación de confianza mutua entre

los líderes políticos y sus electores, donde se espera que aquellos en posiciones de autoridad actúen en interés público y cumplan con las promesas hechas durante las elecciones.

Así, este tipo de capital sigue una lógica muy específica en la cual la investidura se considera un acto prácticamente mágico mediante el cual la institución en cuestión oficialmente confirma al candidato como su representante. Dentro del análisis que realiza Alcántara Saéz, Bourdieu (2013) establece que la conexión entre este tipo de capital y la estabilidad institucional es clara. En contextos donde la desinstitucionalización es evidente, se observa una disminución significativa de este capital. En contraste, en sistemas políticos altamente institucionalizados, se puede compensar cualquier falta de capital político personal mediante altos niveles de capital por delegación.

La idea es que el político aprovecha las oportunidades que se presentan durante todo el proceso y dentro del marco institucional en el que se encuentra, para avanzar en su carrera y llevarla a una conclusión satisfactoria para sus intereses. Estos intereses pueden ser de naturaleza material o espiritual, o una combinación de ambas. Los primeros implican el deseo de mejorar su situación económica, mientras que los segundos buscan satisfacer su vocación inicial altruista de servicio y compromiso social, o la búsqueda de otros objetivos hedonistas o incluso megalómanos.

Sáez (2013) resume que el capital político se puede considerar una suma del capital político personal y el capital político contextual. El primero engloba las habilidades individuales del político, incluyendo talento, así como conocimientos y aptitudes esenciales para la política. “También incluye factores sociales como la reputación del político ante el público y la clase política, junto con recursos materiales y simbólicos personales” (p.7).

El segundo se origina tanto del círculo cercano del político como de sus logros durante su carrera. El entorno, que varía en función de su grado de institucionalización, incluye colaboradores, expertos, asesores y consultores, quienes moldean la imagen del político y su estrategia comunicativa, aportando nuevas ideas y enfoques para la política diaria. Este tipo de capital también incluye recursos materiales y simbólicos. Los resultados se refieren a los logros específicos a lo largo de la carrera, como el apoyo electoral, la aceptación pública, la valoración mediática y la evaluación realizada por instituciones independientes. Estos resultados pueden medirse y utilizarse para crear un índice de reputación que complemente la naturaleza

generalmente intangible de este tipo de evaluaciones.

Tipos de Poder:

En su exploración sobre este tema, Max Weber proporciona una visión compleja y extendida del poder que va más allá de las simples relaciones de mando y obediencia. Su análisis se centra en las estructuras de autoridad y en cómo el poder se manifiesta y se legitima en diversas formas en diferentes contextos sociales.

Weber (2006) definió el poder como la capacidad de un individuo o un grupo para influir en las acciones de otros individuos o grupos, incluso en contra de su voluntad. Sin embargo, lo que distingue a la teoría de Weber es su enfoque en las bases del poder, así como en la legitimidad que lo sustenta. A diferencia de algunos de sus contemporáneos, como Karl Marx, Weber no limita el poder solo a las estructuras económicas. En lugar de ello, distingue diferentes tipos de poder y desarrolla la idea de autoridad legítima como un componente crucial del poder social.

El sistema de poder político se sitúa frente al individuo y también constituye un mundo con significado hacia el cual las personas dirigen sus acciones. Esta situación precede el conflicto central de cualquier forma de dominación o poder. Si el dominante, argumenta el autor Gómez (2021) en su análisis, logra monopolizar la coerción física mediante un conjunto de órdenes inquebrantables, su existencia depende exclusivamente de la creencia en su legitimidad por parte de los gobernados. Esta interacción asegura la "probabilidad" de que el mandato sea efectivo y se traduce en las acciones de aquellos que obedecen en orientaciones con significados similares a los que caracterizan el tipo de dominación en cuestión.

Así asegurada la condición irreductible del sistema de dominación, pero también su fecundidad como referente, cuando no impulso, de comportamientos diferenciados, se impone una línea que explique o haga inteligible los modernos desarrollos de la economía, del poder y del derecho, sin caer en la tautología, en los conceptos "ad-hoc" o en los juicios circulares. Aquí se introduce el concepto de "racionalidad formal o funcional", y en la explicación de su dinámica se podrá reinsertar la dialéctica concreta (clases, partidos, ideologías) de los procesos de poder y de economización (p.9).

El concepto de dominación se refiere a la posibilidad de que un grupo específico obedezca a órdenes particulares o a cualquier tipo de mandato. No se trata, por lo tanto, de cualquier probabilidad de ejercer poder o tener "influencia" sobre otras personas. En un contexto específico, esta forma de dominación (llamada "autoridad" por Gómez) puede fundamentarse en diversas razones que llevan a la sumisión, desde la costumbre inconsciente hasta consideraciones completamente racionales basadas en objetivos concretos. En cualquier relación auténtica de autoridad, es fundamental contar con un cierto grado de voluntad para obedecer, es decir, un interés en obedecer ya sea este interés externo o interno.

Para el autor Stefano Guzzini (2015), por otro lado, Weber critica el uso del término "poder", no solo por su ubicuidad y, por ende, trivialidad, sino también por su función en su teoría más amplia. En su enfoque de formación de conceptos, considera que los conceptos son útiles en función de las teorías en las que están involucrados, y estas teorías están guiadas por intereses cognitivos que no pueden ser justificados dentro de las propias teorías. El interés teórico principal de Weber es investigar la especificidad y posible universalidad de la modernización occidental, que él ve como un enigma comprensivo para las ciencias sociales, más allá de ser simplemente un tema sociológico.

Para Weber, reducir el análisis del poder a una explicación causal específica, aunque bien intencionada, no nos revelará verdaderamente quién tiene el control, incluso si hemos simplificado el análisis de lo que significa gobernar. Sin embargo, al abogar por un conocimiento formal en lugar de uno sustancial sobre las diversas formas en que los seres humanos se organizan, como el estado, y al enfocarse en comparar empíricamente las diferentes tradiciones históricas de sistemas de valores en todo el mundo que respaldan estas formas, Guzzini señala que Weber evita confinar el concepto de "poder" dentro de una única corriente de pensamiento político.

Es irónico, en cierta forma, que su definición de poder, que incluye prominentemente cuestiones de la "voluntad" personal y de las resistencias, se haya convertido en el mismo fundamento en el debate de la comunidad de poder, centrándose marcadamente en el proceso de las políticas, cuando la teoría de la acción era un componente meramente preliminar de la propia macrosociología de Weber en la que el Herrschaft juega un papel totalmente diferente y mucho más importante (p.11).

Cuando la dominación se basa en principios racionales formales, se garantiza la conformidad de los comportamientos con estos principios mediante una lógica que no depende de circunstancias específicas. Gómez (2021) argumenta que, aunque estos principios a menudo tienen raíces en una razón “material” amplia, como la doctrina de los “derechos naturales” (p.10), el conjunto de comportamientos prácticos que promueven puede perder sus conexiones con los valores materiales originales.

En este contexto, la conexión con los valores materiales originales se diluye, lo que refleja un cambio hacia una racionalidad más abstracta y desvinculada de las preocupaciones humanas fundamentales en las dinámicas de poder contemporáneas.

En su obra “Economía y sociedad”, Weber (2006) propone una tipología que distingue tres formas o tipos ideales de poder o dominación efectiva: el *poder legal-racional*, el *poder tradicional* y el *poder carismático*.

El *Poder legal-racional*, según Weber, representa una forma de autoridad que se basa en reglas y leyes establecidas. En este tipo de poder, la legitimidad y la autoridad se derivan de las normas escritas y las regulaciones formales que rigen una organización, una institución o un sistema político.

Este tipo de poder se encuentra omnipresente en las estructuras burocráticas modernas, desde gobiernos hasta corporaciones y organizaciones sin fines de lucro. Las personas que ocupan posiciones de autoridad en estas entidades lo hacen en virtud de su posición dentro de la jerarquía y su capacidad para operar dentro de las reglas y regulaciones establecidas. La autoridad legal-racional se distribuye a través de roles y responsabilidades claramente definidos, y las decisiones se toman siguiendo procedimientos estandarizados y leyes preestablecidas.

Uno de los aspectos esenciales del poder legal-racional es su capacidad para imponer disciplina y control en las organizaciones. Las normas y regulaciones proporcionan un marco claro para la toma de decisiones y establecen límites en el comportamiento de los individuos. Además, este tipo de poder garantiza la previsibilidad y la estabilidad en las estructuras sociales y políticas, ya que las personas saben qué esperar y cómo se tomarán las decisiones dentro de un marco legal establecido.

Basándose en la forma de administración moderna, el poder legal descansa en la validez última de un ordenamiento racional de las leyes y las burocracias con el fin de mantener un orden, con la pretensión de ser respetado por sus participantes, así como por aquellos que realizarían participaciones pero que están por fuera de la asociación principal.

Que todo derecho según su esencia es un cosmos de reglas abstractas, por lo general estatuidas intencionalmente; que la judicatura implica la aplicación de esas reglas al caso concreto; y que la administración supone el cuidado racional de los intereses previstos por las ordenaciones de la asociación, dentro de los límites de las normas jurídicas y según principios señalables que tienen la aprobación o por lo menos carecen de la desaprobación de las ordenaciones de la asociación (p.6).

Weber afirma que la implementación de este enfoque requiere, en ambos casos, que exista una capacitación profesional adecuada para asegurar la racionalidad en el proceso. Por lo general, solo aquellos que han sido profesionalmente cualificados a través de pruebas exitosas pueden formar parte del cuerpo administrativo de una organización. De esta manera, solo aquellos individuos que cumplen con estas condiciones específicas pueden ser empleados como funcionarios. Los "funcionarios" constituyen el cuerpo administrativo característico de asociaciones racionales, ya sean de naturaleza política, hierocrática, económica (especialmente, capitalista) u otro tipo.

En situaciones extremadamente racionales, no hay lugar para la apropiación de cargos por parte de quienes los ocupan. Donde existe un "derecho al cargo" (por ejemplo, entre los jueces y, cada vez más, en sectores crecientes de la burocracia y la clase trabajadora), este derecho no sirve principalmente como un medio de apropiación por parte del funcionario, sino como una forma de garantizar la naturaleza puramente objetiva o independiente, sujeta únicamente a reglas, de su desempeño laboral en dicho cargo.

El *Poder Tradicional* es, según describe Weber, aquel que se basa en la costumbre y la antigüedad. Debe comprenderse que una forma de dominación es considerada tradicional cuando su legitimidad se fundamenta en la sacralidad de mandatos y poderes de mando transmitidos desde tiempos remotos, a menudo descritos como "desde tiempos inmemoriales". En este contexto, se cree en la validez de esta autoridad debido a esa sacralidad inherente. Los líderes, ya sea un individuo o varios, son designados de acuerdo con reglas que han sido recibidas de manera tradicional a lo largo del tiempo.

En su forma más básica, la estructura de poder esta moldeada por una educación compartida. El gobernante no es un "superior", sino un señor personal, y su equipo administrativo no está compuesto por "funcionarios", sino por "servidores". Los gobernados no son considerados simplemente "miembros" de esta asociación, sino compañeros tradicionales o "súbditos". Las relaciones entre el equipo administrativo y el soberano no están determinadas por el deber objetivo del cargo, sino por la lealtad personal del servidor hacia el líder.

En este tipo de autoridad, la legitimidad se deriva de la continuidad y estabilidad de las prácticas sociales, normas y valores que han sido transmitidos de generación en generación. Las figuras de autoridad en sistemas tradicionales suelen ser líderes hereditarios, jefes tribales, monarcas o líderes religiosos cuya posición se fundamenta en la genealogía y en las creencias arraigadas en la cultura de la sociedad en cuestión.

En el tipo puro de dominación tradicional es imposible la "creación" deliberada, por declaración de nuevos principios jurídicos o administrativos. Nuevas creaciones efectivas sólo pueden ser legitimadas por considerarse válidas de antaño y ser reconocidas por la "sabiduría" tradicional. Sólo cuentan como elementos de orientación en la declaración del derecho los testimonios de la tradición (p.15).

En el contexto del poder tradicional, las normas y costumbres a menudo abarcan áreas diversas de la vida, como el matrimonio, la herencia, la religión, el sistema de castas y las relaciones sociales. Estas normas son consideradas inmutables y proporcionan un marco estable para la organización social. La desviación de estas normas puede llevar a la exclusión social o a la pérdida de estatus dentro de la comunidad.

La perpetuación de normas y costumbres también puede estar vinculada a prácticas económicas y sistemas de producción específicos. Por ejemplo, en sociedades agrícolas basadas en el poder tradicional, las técnicas agrícolas transmitidas de generación en generación son esenciales para la subsistencia y se consideran parte integral de la herencia cultural.

Para Weber (2006) también están presentes, por otro lado, conexiones interpersonales y relaciones de confianza que las personas establecen en su vida cotidiana. En las sociedades basadas en el poder tradicional, estas redes son esenciales para obtener recursos, información

y protección. Las relaciones personales son a menudo más influyentes que las instituciones formales, y la confianza y la familiaridad juegan un papel crucial en estas interacciones.

En estas redes personales, el patronazgo juega un papel central. Los individuos buscan establecer conexiones con patrones influyentes que pueden proporcionarles oportunidades económicas, protección contra conflictos y acceso a recursos. Estas relaciones no solo son transacciones económicas, sino que también implican obligaciones sociales y culturales. La lealtad hacia el patrón y la reciprocidad son valores fundamentales en estas interacciones. Además, el patrón puede actuar como mediador en disputas y conflictos, proporcionando un sentido de seguridad y estabilidad en una comunidad.

El *Poder Carismático*, finalmente, se distingue por la devoción y la lealtad que las personas otorgan a un líder debido a sus características personales excepcionales. En primer lugar, el poder carismático se basa en la figura del líder carismático, un individuo dotado de habilidades extraordinarias, carisma y carácter magnético que atraen y cautivan a las masas. Este líder posee una capacidad innata para inspirar y movilizar a las personas, generando un seguimiento ferviente y un sentido de comunidad en torno a su persona.

A menudo, el poder carismático se manifiesta en momentos de crisis o transformación social, donde las personas buscan un guía carismático que les ofrezca esperanza y orientación en tiempos de incertidumbre. En segundo lugar, el poder carismático no se basa en normas o reglas establecidas, sino en la confianza y la admiración que suscita el líder carismático.

El término "carisma" se refiere a una cualidad extraordinaria que se considera mágicamente condicionada en su origen. Se trata de una característica de la personalidad que lleva consigo la creencia de poseer fuerzas sobrenaturales o sobrehumanas, o al menos habilidades específicamente fuera de lo común y no alcanzables por otros. Estos individuos pueden ser vistos como mensajeros de los dioses o como ejemplos a seguir, y por lo tanto, son considerados líderes, guías o caudillos.

La validez del carisma se determina a través del reconocimiento por parte de los seguidores, que surge de la devoción a la revelación, el respeto al héroe y la confianza en el líder. Este reconocimiento se mantiene mediante la confirmación de las supuestas cualidades carismáticas, que generalmente se demuestran a través de prodigios. Sin embargo, en el carisma genuino, el reconocimiento no constituye la base de la legitimidad, sino que es un deber de aquellos

llamados a reconocer esta cualidad, debido a su vocación y la confirmación de las habilidades del líder. Este acto de reconocimiento implica una entrega personal y llena de fé, motivada por el entusiasmo, la necesidad o la esperanza.

La dominación carismática es establecida por Weber como un proceso de conexión emocional. Los líderes carismáticos no tienen una burocracia o un sistema jerárquico tradicional. Los seguidores son elegidos por sus cualidades como discípulos para el profeta, séquito para el líder militar, y personas de confianza para líderes en general. No hay promociones o ascensos, solo nombramientos basados en la inspiración del líder y la calificación del elegido. No existen jerarquías fijas, solo intervenciones del líder cuando el personal carece de carisma, o cuando se solicita su participación. No hay jurisdicción ni competencias, y tampoco apropiación de poderes por privilegio, solo limitación espacial o en ciertos aspectos del carisma y la misión, si es posible.

Si falta de un modo permanente la corroboración, si el agraciado carismático parece abandonado de su dios o de su fuerza mágica o heroica, le falla el éxito de modo duradero y, sobre todo, si su jefatura no aporta ningún bienestar a los dominados, entonces hay la probabilidad de que su autoridad carismática se disipe. Este es el sentido genuinamente carismático del imperio "por la gracia de Dios" (p.30).

La dominación carismática se diferencia tanto de la dominación racional, especialmente burocrática, como de la tradicional, patrimonial o estamental, al ser extraordinaria y fuera de lo común. Mientras la dominación burocrática se basa en reglas racionales, la carismática carece de reglas y es irracional. A diferencia de la dominación tradicional que se basa en normas del pasado, la carismática es revolucionaria al subvertir el pasado en su esfera. En este tipo de dominación, no hay apropiación del poder como propiedad, sino que es legítima mientras el carisma personal sea reconocido y confirmado por los seguidores, como discípulos y hombres de confianza, y solo durante la duración de su confirmación carismática.

El carisma puede representar una poderosa fuerza revolucionaria en épocas ligadas a la tradición. A diferencia de la revolución impulsada por la razón, que puede operar desde fuera al transformar problemas y circunstancias de la vida, o a través de la intelectualización, el carisma tiene la capacidad de renovar desde adentro. Surgiendo del entusiasmo o de la necesidad, implica un cambio fundamental en la dirección de la conciencia y la acción, reorientando por completo las actitudes hacia las formas de vida existentes o hacia el mundo

en general. En épocas pre-racionalistas, tanto la tradición como el carisma juegan roles complementarios al determinar las orientaciones de la conducta en su totalidad.

En su forma auténtica, la dominación carismática formulada por Weber es inherentemente extraordinaria y divergente de lo habitual. Se trata de una relación social profundamente personal, arraigada en la validez carismática de las cualidades individuales y su confirmación. Cuando esta forma de dominación no es meramente efímera, sino que se convierte en una relación duradera, como una congregación de creyentes, una comunidad guerrera o de discípulos, o una asociación política o religiosa, su carácter esencial cambia significativamente. En este estado más permanente, la dominación carismática tiende a racionalizarse (legalizarse) o a tradicionalizarse, o a veces ambas cosas.

Acción colectiva:

La teoría de la acción colectiva, desarrollada por Charles Tilly (2000), establece que el capital social, que se crea a través de redes de reciprocidad, cooperación voluntaria y compromiso, desempeña un papel crucial en la creación de comunidades. En los movimientos sociales, hay un proceso complejo en el que se fusionan elementos cognitivos y relaciones de poder entre individuos, grupos y organizaciones. Estos elementos se entrelazan en estructuras segmentadas y multifacéticas para formar un colectivo unificado.

Para Tilly, la acción colectiva implica el uso de recursos y la unión de intereses compartidos, aunque rara vez involucra a todos los miembros de las estructuras sociales simultáneamente. En cambio, suele reclutar a un gran número de participantes activos de una o más estructuras existentes, como gremios o linajes. Estos participantes a su vez actúan en nombre de grupos más amplios, como trabajadores o mujeres. Este tipo de acción colectiva se distingue porque involucra a personas que no suelen interactuar juntas de forma rutinaria y que utilizan medios de acción diferentes a los empleados en su interacción diaria.

Tilly destaca como los historiadores y científicos sociales suelen usar el término "acción colectiva" para eventos en los que los participantes no actúan juntos de manera rutinaria y emplean métodos de acción diferentes a los que usan en su interacción diaria. Esta forma de acción se asemeja a lo que otros llaman protesta, rebelión o disturbio y se diferencia de otras acciones colectivas en que es discontinua y conflictiva, no se basa en rutinas diarias y afecta los intereses de personas fuera del grupo, así como los intereses compartidos de los actores.

Cuando estas implicancias son negativas, se considera conflicto; cuando son positivas, se considera cooperación. Una definición más específica se refiere a una contención colectiva, a veces relacionada con el conflicto y otras veces con la cooperación.

A diferencia de otras formas de acción colectiva, esta es discontinua y conflictiva, no se basa en rutinas diarias y afecta los intereses de personas fuera del grupo, así como los intereses compartidos de los propios actores. Cuando estas implicancias son negativas, se considera conflicto; cuando son positivas, se considera cooperación. En una definición más específica, se refiere a una contención colectiva pero discontinua.

Para Tilly no hay límites claros entre lo que se considera "rutina" y lo que se percibe como "extraordinario" en el contexto de la acción colectiva. La participación excepcional de un gran número de personas o la adopción de modelos inusuales de acción siempre están influenciados en parte por las relaciones sociales existentes y los patrones conocidos para hacer reclamos. Incluso en las formas aparentemente repetitivas de acción colectiva, los participantes están constantemente negociando, improvisando y aplicando presión sobre aquellos que contribuyen de mala gana. Por lo tanto, tanto los episodios excepcionales como los cotidianos de acción colectiva plantean esencialmente los mismos desafíos para su comprensión.

Las acciones colectivas, ya sean eventos excepcionales o situaciones cotidianas, siempre implican la participación de una tercera parte. Estos eventos suelen representar amenazas para la distribución existente del poder y, como resultado, a menudo provocan vigilancia, intervención y/o represión por parte de las autoridades políticas. Además, estas acciones generan una cantidad significativa de evidencia histórica en forma de crónicas, memorias y otros registros escritos que documentan estos eventos.

Las prácticas e instituciones que fomentan acciones colectivas varían en cuanto a los incentivos solidarios, materiales y coercitivos que ofrecen. Por ejemplo, los estados han utilizado la coerción, conscribiendo soldados y exigiendo pagos para proyectos colectivos, mientras que talleres y fábricas se han centrado en recompensas materiales. Por otro lado, grupos de parentesco, congregaciones religiosas y otros ofrecen incentivos solidarios, como intimidad y ayuda mutua, junto con coerción en forma de aislamiento y exclusión para aquellos que no cumplen con las expectativas del grupo. Estas diferencias ilustran la diversidad de enfoques en las acciones colectivas.

Cualquier actor colectivo emplea una gama mucho menor de *performances* colectivas que las que podría utilizar en un principio, y que todos los actores de su clase hayan manejado alguna vez, en algún lugar. Sin embargo, las *performances* que constituyen un repertorio dado permanecen flexibles, sujetas a negociación e innovación. Desde luego, las *performances* precisamente repetitivas tienden a perder efectividad porque hacen la acción predecible y reducen, entonces, su impacto estratégico. El término teatral “repertorio” captura la combinación de elaboración de libretos históricos e improvisación que caracteriza generalmente a la acción colectiva (p.4).

En su estudio, Tilly (2000) desarrolla su análisis a partir de las experiencias de organización y movilización social en Europa a lo largo de su historia. Las personas participaban en actividades arriesgadas y emocionalmente comprometidas con recompensas diferidas, como la procreación, la cohabitación, el comercio a larga distancia y la búsqueda de una vida después de la muerte, a través de instituciones y prácticas basadas en incentivos solidarios.

La coerción y las recompensas materiales tenían un papel menor en comparación con estas estructuras centradas en la solidaridad. Grupos de parentesco, redes vecinales y congregaciones religiosas fueron fundamentales en estas prácticas, junto con organizaciones especializadas como confraternidades devocionales y sociedades de ayuda mutua. Los europeos protegían estas estructuras de la interferencia externa y pública, ya sea manteniéndolas imperceptibles o contando con el respaldo de miembros poderosos dentro de la misma estructura.

Según Tilly (2000), uno de los cambios más significativos en la historia europea fue el paso masivo de estas estructuras basadas en solidaridad hacia gobiernos, empresas, sindicatos y otras organizaciones que enfatizan las recompensas materiales y la coerción como formas de involucramiento. Este cambio ocurrió en la mayoría de Europa durante los siglos XIX y XX. Sin embargo, las instituciones y prácticas centradas en incentivos solidarios no fueron olvidadas y siguieron existiendo junto con las nuevas formas organizativas basadas en recompensas materiales y coerción.

Los cambios en el gobierno y el régimen que menciona Tilly ejercieron una influencia significativa sobre los métodos de acción colectiva. En cualquier período, cada régimen estableció distinciones claras e implícitas entre las acciones que promovía (como la participación en ceremonias públicas), toleraba (como las peticiones) o prohibía (como el saqueo de peajes). Estas distinciones eran utilizadas por los regímenes para recompensar o castigar a actores colectivos reales o potenciales: se utilizaban honores, espectáculos, comida

y bebida para promover ciertas actividades, mientras que se recurría a arrestos, ejecuciones, humillaciones y ataques militares para las acciones prohibidas.

En términos generales, los regímenes democráticos permitían una variedad más amplia de formas de acción colectiva. Esta tolerancia refinaba la distinción entre acciones permitidas y prohibidas, convirtiendo las actividades prohibidas en motivo de exilio político y otorgando a diversos actores la libertad para llevar a cabo sus demandas a través de actividades promovidas o toleradas. Por otro lado, los regímenes no democráticos establecían límites más precisos entre las actividades promovidas y todas las demás (como gritar consignas antigubernamentales en un evento oficial) o emplear métodos claramente prohibidos (como asesinar a funcionarios o colaboradores públicos). Estos regímenes no democráticos limitaban considerablemente las acciones toleradas como resultado.

Las descripciones de los historiadores y las explicaciones sobre la acción colectiva varían en dos aspectos clave según Tilly: la intencionalidad y los procesos sociales. Por el lado de la intencionalidad, algunos autores resaltan las emociones como el hambre, el miedo y la ira como impulsores de la participación pública, mientras que otros argumentan que instituciones como iglesias y partidos políticos moldean la conciencia popular. Los historiadores más radicales sugieren que la acción popular surge del entendimiento compartido de las situaciones sociales, independientemente de su origen en la experiencia diaria o en nuevas ideas.

En relación con los procesos sociales precipitados, algunos enfocan en presiones como el hambre o epidemias como catalizadores, interpretando la acción como respuesta a crisis. Otros estudian la movilización política liderada por organizaciones comprometidas o consultas locales con poblaciones disidentes, centrándose en la organización y consulta entre los afectados. Un tercer grupo ve la acción colectiva como expresión de conflictos grupales, ya sea por clase, religión, etnia, parentesco o localidad, y estudian tanto la organización como las relaciones intergrupales en la vida cotidiana.

Mientras que el impulso directo y los males sociales coinciden, tenemos análisis de la acción colectiva como desorden realizados por historiadores -como una disrupción del orden político local mantenido por la autoridad establecida-. Las formas de conciencia impuestas y la movilización política también se emparejan en los análisis del cambio social, mientras que los movimientos en competencia y los líderes se articulan cambiando los intereses populares de modo más o menos efectivo. Finalmente, los

historiadores que ven el conflicto como el motor de la historia atribuyen, de modo característico, entendimientos compartidos a actores ordinarios y retratan a los conflictos grupales como la fuerza motivadora. Escasamente, en contraste, los historiadores que consideran a las desgracias sociales como las principales precipitantes de la acción colectiva popular, imputan entendimiento compartido - excepto, quizás, en forma de creencias silvestres- a los participantes (p.13).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Caracterización de los principales elementos del capital político dentro de ASCONTROL

Dentro del proceso de caracterización de lo que Bourdieu estableció como el capital político, con motivo de llevar a cabo un análisis desde la teoría hacia su aplicación en la investigación, se comenzó por diseñar las preguntas para la creación del cuestionario dirigido a encuestar a miembros de la asociación sindical, en base a los elementos y características más importantes del capital político. A partir de la teoría, se establecieron dimensiones e indicadores a partir de los cuales se construyen las preguntas.

Siendo la variable inicial el capital político, se establecieron 2 dimensiones principales a partir de la teoría de Bourdieu explorada en el marco teórico: capital personal y capital por delegación. De ambas dimensiones se extrajeron indicadores a partir de los cuales se crearon las preguntas para el cuestionario. Cada indicador representa una palabra o término clave dentro de las dimensiones exploradas, de la cual se construyó una pregunta para los miembros de ASCONTROL que se contactaron, por lo que este análisis hace indagación en los elementos del capital político percibidos por los miembros de la asociación sindical mediante sus respuestas, a través de las dimensiones y sus indicadores derivados, que se categorizan a continuación.

Tabla 1.1: Capital político personal

Variable	Dimensión	Indicadores
Capital político	- Personal	- Notoriedad y popularidad - Cualidades - Habilidades - Identificación y recuerdo por otros - Carisma - Contribuciones significativas

		- Reconocimiento (local y nacional)
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Para la caracterización del capital político personal dentro de ASCONTROL, se seleccionó una muestra de 17 miembros de la asociación sindical, entre delegados, ejecutivos y otros trabajadores, algunos de los cuales también forman parte de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores), una organización sindical nacional. A estos se les entregó el siguiente cuestionario dividido por los subtemas o dimensiones establecidos a través del marco teórico, con cada pregunta derivada de los indicadores expuestos en la *tabla 1.1*.

Respuestas Capital Político personal:

- ¿Cuánta *notoriedad o popularidad* considera que tiene su trabajo en el sindicato?

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Procuero dar lo mejor de mi como persona, profesional y líder, sin pretender el protagonismo, con ello se inspira confianza entre los trabajadores que perciben afinidad hacia el trabajo sindical que ejerzo, ha valido para generar credibilidad a nivel nacional, por tanto, el trabajo sindical en mi concepto es notorio cuando los resultados se logran, por la vía del buen trato, el respeto, la lealtad al sindicato, la negociación y el bien común.

2. YAMILETH: Es bastante destacada, en la Gerencia Departamental de 80 personas soy la presidente, este es el tercer periodo consecutivo y se ha logrado que el 95% de los funcionarios estén y se mantengan afiliados a la organización. A nivel nacional he sido representante de los trabajadores por dos periodos y me he caracterizado por un trabajo organizado y acertado en beneficio de los trabajadores.

3. ERIKA VIVIANA: El trabajo que se realiza en el sindicato, es fruto de la formación, capacitación, trabajo y compromiso con la entidad, por la cual se busca el respeto de los derechos de sus trabajadores en coordinación con los resultados de la entidad.

4. JAMES ALVARÉZ LENIS: Mi trabajo sindical tiene alta notoriedad y aún mayor popularidad dado que soy socio fundador de ASCONTROL y he representado a los trabajadores en diferentes instancias; 3 veces en la jurisdicción regional y 3 en la nacional, siempre defendiendo los derechos de los trabajadores ante la administración de la entidad.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Como presidenta de la Subdirectiva Huila de ASCONTROL, siempre he llevado el liderazgo, desde que se fundó por más de 20 años de trayectoria de esta agremiación en la gerencia Huila de la CGR. Hoy día nos mantenemos como Subdirectiva, con 42 afiliados y 2 representantes de los trabajadores delegados ante la Junta Directiva Nacional y en la junta directiva de la subdirectiva Huila, cuento con un equipo de trabajo que me apoyan en todas las decisiones de bienestar de los trabajadores, con 8 de los 10 integrantes. Tenemos representación en la Junta Directiva Nacional de ASCONTROL para la toma de decisiones cuando nuestro presidente convoca y realiza las Asambleas Nacionales.

6. ROSA HELENA: Muy significativa, tengo la fortuna de ser reconocida por mis compañeros afiliados y no afiliados, por mi trabajo sindical, mi personalidad revolucionaria, mis aptitudes y actitudes de servicio y además he sido representante de los trabajadores en algunos comités institucionales.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Mi labor como presidente de la Subdirectiva de ASCONTROL en Antioquia, goza de buena acogida tanto en nuestros afiliados, como en la totalidad de funcionarios que allí laboran, los que actualmente ascienden a 264, de los cuales 125 hacen parte de nuestra organización sindical. En efecto somos un referente en nuestra gerencia colegiada, cuando de tomar acciones se trata, bien desde la parte administrativa (Gerencia), como desde nuestra labor sindical, propendiendo siempre por el bienestar de nuestros afiliados y sus familias en principio, como el de todos los colaboradores de la CGR.

He tenido la posibilidad de ser negociador por parte de nuestra organización ante la administración, espacios que permiten una interacción enriquecedora frente a la labor que desarrollamos, al conocer de primera mano la posición de los directivos de la CGR, a partir de lo cual se generan criterios que ofrecen un mejor posicionamiento cuando de exigir y “negociar” derechos se trata. Como suplente de la Comisión de Personal, se tiene conocimiento de primera mano, de las necesidades de nuestros funcionarios y se propende siempre por respaldar sus requerimientos ante las directivas de la CGR, atendiendo las competencias atribuidas a esta comisión.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Alta, se tiene reconocimiento a nivel Bogotá y a nivel nacional, así mismo considero que tengo cierta influencia en decisiones técnicas con los compañeros de la Directiva Nacional que asciende a 120 personas aproximadamente.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Creo que es bastante, en la Gerencia Departamental de 140 personas llevo la vocería y representación en todos los escenarios. A nivel nacional soy representante de los trabajadores y me he caracterizado por un trabajo técnico argumentativo.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Creo que es bastante, en la Gerencia Departamental de 110 personas llevo la vocería y representación en todos los escenarios. A nivel nacional soy directivo de nuestra organización sindical y me he caracterizado por un trabajo técnico argumentativo.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Bueno, yo considero que la notoriedad de mi trabajo dentro del sindicato no se la puede dar uno mismo, es muy subjetiva, porque uno puede pensar que su trabajo es muy visible, pero al final dependerá de la percepción que tengan los compañeros afiliados de ASCONTROL.

12. ROSA DELIA ORTIZ SILVA: Podría decir que soy visible y no pasó inadvertida, en la Contraloría General de la República desde Bogotá, me encanta apoyar a los funcionarios en las diferentes necesidades que se le presentan, actualmente tengo la vocería de todos los funcionarios ante el Comisión de Personal y Teletrabajo, me caracterizo por mi honestidad, responsabilidad, ética y sinceridad en todo lo que hago.

13. CARLOS ALVEY VALENCIA ROZO: En un alto grado, he sido presidente por siete periodos en la Subdirectiva de la Gerencia Departamental compuesta por 120 funcionarios. A nivel nacional hago parte de la Junta Nacional y me he caracterizado por un trabajo técnico basado en argumentos estadísticos.

14. HÉCTOR EMILIO BUSTAMANTE RAMÍREZ: Considero que alto, teniendo en cuenta que trato de aportar en todos los sectores desde el cargo que desempeño en la junta directiva nacional, apoyando a nuestro presidente nacional desde el aspecto jurídico, técnico y analítico, además de que soy negociador de pliego y en la gerencia Departamental a la que pertenezco llevo la vocería del sindicato, a pesar de que no soy el presidente del comité.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Creo que es bastante, en la Gerencia Departamental represento a 67 afiliados, llevando la vocería y representación en todos los escenarios. A nivel nacional soy Fiscal y tengo la aceptación de los delegados nacionales.

16. HUGO ARMANDO ORJUELA ROBINS: ASCONTROL en la gerencia de Risaralda es un referente a ser tenido en cuenta, y el ser el presidente de la subdirectiva te convierte en la voz no solo de los afiliados sino implícitamente de la totalidad de los funcionarios, por tanto, siempre en la gerencia se espera las decisiones que toma ASCONTROL y su presidente.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Mucha notoriedad.

- **¿Qué *habilidades* tiene que cumplir alguien que está sindicalizado?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Debe tener sentido de solidaridad, comprender que lo principal es el bienestar colectivo, debe tener mentalidad abierta a la discusión política y organizativa, y la capacidad de entablar discusiones argumentadas y respetuosas.

2. YAMILETH: Liderazgo, conocimiento, excelente comunicación, empatía, racionalidad.

3. ERIKA VIVIANA: Liderazgo, conocimiento, firmeza, diálogo, raciocinio.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Un sindicalizado debe tener la capacidad de comprensión de la realidad social, no sólo para entender los aspectos y circunstancias que afectan a la sociedad y a los trabajadores, sino aún más importante reconocer que esa realidad social le afecta a sí mismo como trabajador y a su familia.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: En primer lugar, tener buena fluidez de comunicación, trabajo en equipo, participación social, vocación de ayudar y colaborar, liderazgo, capacidad para resolver conflictos, disciplina; seguido de valores éticos y morales; flexibilidad para conciliar y tomar decisiones pensando en el interés general.

6. ROSA HELENA: Ser líder positivo, tener formación jurídica, política y sindical, demostrar empatía, compromiso con las causas sindicales y ser muy servicial.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Siempre he considerado que se debe tener don de gente, buen trato con todos los funcionarios, capacidad argumentativa, conocimiento de los temas que se discuten o sobre los que se realiza nuestra gestión y sobre todo anteponer las

necesidades de la generalidad, sobre aquellos particulares. No podemos dejar de lado esa capacidad de liderazgo que debe acompañar siempre a quien de alguna manera pueda tener la representación ante una organización sindical.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: CONOCIMIENTO, DISCIPLINA, HONESTIDAD, COHERENCIA, LIDERAZGO DESDE EL EJEMPLO, CAPACIDAD ARGUMENTATIVA, FORMACION POLÍTICA SÓLIDA.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Liderazgo, conocimiento, comunicativo, empatía, racional.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Liderazgo, conocimiento, sensibilidad social, comunicativo, empatía, racional.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: El trabajador sindicalizado debe conocer y entender el objetivo y misión de su organización. En el caso de ASCONTROL, es la defensa de los derechos de los trabajadores, la estabilidad laboral, la defensa de la carrera administrativa especial y el Fondo de Bienestar Social. Por ello, más que habilidades el trabajador sindicalizado al afiliarse, confía y entrega al sindicato la defensa de sus derechos y su representación. Es la identificación plena entre los objetivos del sindicato con lo que quieren sus afiliados.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Liderazgo, conocimiento, transparencia.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Liderazgo, argumentos sólidos de defensa sindical, respeto.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Compromiso, responsabilidad, respeto, Liderazgo, conocimiento, comunicativo, empatía y lealtad.

15. ANTONIO JOSE DIAZ DURANGO: Liderazgo, conocimiento, comunicación, empatía.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Ser correcto, objetivo, sincero, con determinación y liderazgo.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Compromiso, disciplina, participación.

- **¿Cree que los demás *identifican y recuerdan su participación en el sindicato?***

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, lo confirma la camaradería que entablamos durante y después de los eventos sindicales y la confianza que depositan en los temas sensibles quienes acuden a mí.

2. YAMILETH: Si, porque ha sido fundamental el acompañamiento que se brinda a todos en sus solicitudes y soluciones a diferentes situaciones.

3. ERIKA VIVIANA: Si el liderazgo se hace con responsabilidad, equidad y compromiso, es sinónimo de reconocimiento.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Es una certeza, al ser un funcionario del nivel desconcentrado (de una gerencia departamental) que conlleva que la posibilidad restringida de interactuar con la mayoría de los funcionarios, cuento con un gran número de amigos y compañeros que realizan consultas sobre aspectos institucionales y personales. Todo ello como resultado de la confianza y respeto que he logrado al interior de la entidad con mi trabajo sindical.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Hoy día tengo una gran credibilidad, confianza y respeto, tanto con mis afiliados como en aquellos funcionarios que tienen el carácter de independiente y directivos en nuestra gerencia.

6. ROSA HELENA: Trabajo, compromiso, empatía, carisma, solidaridad y fraternidad.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Considero que sí, me recuerdan siempre como una persona juiciosa en este sentido y con buena capacidad profesional en las labores que desde la organización me encomiendan.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Si, se evidencia en las relaciones entabladas con la gran mayoría de afiliados.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Liderazgo y compromiso.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Liderazgo, solidaridad y compromiso.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Creería que si lo recuerden, porque a través de los 14 años aproximadamente que tengo de pertenecer a ASCONTROL, hemos puesto nuestro nombre a consideración de los afiliados para representarlos en las diferentes instancias del Sindicato, tanto en la subdirectiva, como a nivel nacional recibiendo siempre el apoyo de los afiliados; siendo esto el resultado de un trabajo sindical. Por lo que considero que si recuerdan mi participación en el sindicato.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Claro que sí, por mi servicio, liderazgo y compromiso.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Liderazgo y compromiso.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Liderazgo, conocimiento, responsabilidad y compromiso.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Liderazgo y compromiso.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Si, no es la primera vez que lidero un sindicato, mis anteriores compañeros me recuerdan por el liderazgo positivo que ejercí y ahora en lo que llevo también ha sido una buena experiencia, donde resaltan un ejercicio sindical en un momento donde ha sido necesario tomar medidas que otros no las hubiesen tomado.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Si, permanentemente.

- **¿Cree que el *carisma* es importante en las relaciones que ha tenido con los demás integrantes del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Por supuesto, el carisma es una virtud de servicio con la que se nace, es indispensable en las relaciones humanas, más cuando se vela por la defensa de los trabajadores.

2. YAMILETH: Claro que sí, saber entender y comunicarse con las personas es un factor importante para el éxito de la permanencia en la organización.

3. ERIKA VIVIANA: Definitivamente, sí. La empatía con las personas que buscan apoyo, el conocimiento de los problemas y canales de la entidad hace que el apoyo que se preste logre sus resultados.

4. JAMES ALVAREZ LENIS: El carisma es fundamental, ya que genera empatía con los afiliados y fortalece los lazos fraternales con los demás directivos. Es de importancia porque conlleva el reconocimiento que los trabajadores son primero.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Si, el carisma es la capacidad o cualidad de influir en las personas con buenas habilidades, lenguaje y mente abierta para fomentar la participación y resultados positivos. Luego, ese carisma es un don que ha estado en mi ser y que se ha formado a través de la experiencia logrando mantener un buen grupo de asociados unidos bajo un interés general y beneficio común y crecimiento personal.

6. ROSA HELENA: Definitivamente y eso me ha permitido ser apreciada y admirada.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Considero que es sumamente importante, precisamente es uno de los requisitos para lograr liderazgo y aceptación en los demás. Siempre he considerado que, al ostentar esa representación, debo ser el primero en dar ejemplo a los demás, pues nuestra labor sindical siempre está siendo advertida por todos nuestros compañeros e inexorablemente por la propia administración.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SI, ES UNA DE LAS CARACTERISTICAS MAS IMPORTANTES A LA HORA DE BUSCAR INFLUIR POLITICAMENTE EN LOS COMOALEROS Y EN LOGRAR QUE DEN EL AÑOYO A LAS INICIATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Totalmente, una persona apática, irrespetuosa, intransigente, no logra ser líder, no basta la ideología, la beligerancia, el conocimiento si aquel no se transmite en la forma en que los asociados puedan sentir que sus palabras con las propias.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Totalmente, una persona apática, irrespetuosa, intransigente, no logra ser líder, no basta la ideología, la beligerancia, el conocimiento si aquel no se transmite en la forma en que los asociados puedan sentir que sus palabras con las propias.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: El carisma, si bien es importante en cualquier tipo de relación ya sea laboral, organizacional o interpersonal, considero que, en el ámbito sindical, lo realmente importante es la capacidad de liderazgo, de unión y de cohesión; pero lo más importante es el compromiso que se tenga con la organización y los objetivos que esta persigue, que no es más que la defensa de los derechos de los trabajadores.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Si, la personalidad, carácter, la eficacia del servicio es agradable a todos.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Hacer parte integral para consolidar un liderazgo, el escuchar y atender a sus afiliados crea un lazo de confianza tal que ya no se es compañero sino amigo.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Claro que sí, el líder sindical debe ser empático, respetuoso, amigable, colaborador, sencillo, listo para servir y luchar por el bienestar de los afiliados, de sus familias, del sindicato y la defensa de la existencia de la entidad donde trabaja.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Una persona apática, irrespetuosa, intransigente, no logra ser líder, no basta la ideología, la beligerancia, el conocimiento si no se transmite como los asociados pueden sentir sus palabras con las propias.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: El realizar acciones, ser la voz y defender los derechos de los demás, se debe realizar precisamente con el beneplácito de los compañeros, se debe ser una persona que tenga la capacidad de generar confianza y ganarse el apoyo de los demás, esto se gana con carisma y confianza.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Carisma cimentado en reconocimiento y respeto a los demás.

- **¿Qué contribución significativa tuvo su labor en el sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Ejercí una representación ante el Comité Asesor del Centro de Estudios Fiscales, creyendo en los trabajadores, aunque no sea del agrado de los directivos. Contribuí en los escenarios que me permiten aportando desde mis conocimientos técnicos y misionales en la construcción de los documentos que se llevan a

negociación o discusión. Estoy dispuesto a atender el llamado de la JDN y la CUT si ha de recurrir a la negociación, la movilización y/o manifestación.

2. YAMILETH: Lideré el proceso de la adquisición de la nueva sede la Gerencia, donde hoy gozamos de mejores puestos de trabajo y más comodidad para ejercer nuestro trabajo.

3. ERIKA VIVIANA: El posicionamiento del sindicato frente a los trabajadores y el empleador, al hacer parte de un grupo técnico de apoyo que busca siempre el mejoramiento de la entidad a través del respeto de los derechos de los trabajadores.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: En la subdirectiva Valle del Cauca lideré una masiva afiliación de los funcionarios, llegando a ser la subdirectiva más grande del país después del nivel central. Como consejero de Carrera Administrativa logramos en compañía del otro representante de los trabajadores que se adelantaran dos procesos de concurso con duración de 8 meses cada uno, lo que permitió fortalecer la carrera administrativa con la estabilidad laboral de los funcionarios. En desarrollo del trabajo del equipo jurídico hemos proyectado varios documentos para presentar ante las autoridades administrativas y judiciales en procura de la defensa de los trabajadores, el control fiscal público y los intereses de la institucionalidad.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Desde el punto de vista económico, he contribuido mensualmente en aportes para la organización y funcionamiento sindical. Desde el punto de vista social, he tenido contribuciones en el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de nuestros asociados a través estabilidad laboral, defensa de nuestros agremiados en la solución de conflictos a través de convivencia laboral; mejores condiciones en sus cargos, puestos de trabajo y salud en el trabajo; beneficios a las familias de nuestros agremiados a través de fondo de bienestar.

6. ROSA HELENA: Haber aportado en las diferentes actividades sindicales en defensa de los derechos de los trabajadores con mi trabajo y compromiso y colaborado arduamente en mi rol de representante.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Mi participación activa en la formulación y desarrollo del Acto Legislativo 4 de 2019, que fortaleció la CGR, considero ha sido una de mis contribuciones más satisfactorias en su momento. Recibí la Presidencia de la Subdirectiva de Antioquia con 53 afiliados y en la actualidad somos 125 afiliados, no obstante han accedido a

la jubilación 17 afiliados. Se tiene un buen posicionamiento a nivel nacional, como referente esencial frente a las acciones que en el territorio se deben adoptar y que hacen parte de las indicaciones ofrecidas por la dirigencia nacional.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: HE ESTADO PRESENTE EN 5 NEGOCIACIONES NACIONALES CON LA ADMINISTRACIÓN DE LA CGR, LOGRANDO QUE SEAMOS PIONEROS Y EJEMPLO A NIVEL NACIONAL EN LA NEGOCIACION SINDICATO-PATRONO. SE LOGRO TECNIFICAR LA ADMINISTRACIÓN Y EL MANEJO DE LAS LABORES ADMINISTRATIVAS EN ASCONTROL BOGOTA, LOGRANDO EL RECONOCIMIENTO DE LOS COMPAÑEROS.

9. CLAUDIA SUÁREZ: He participado en la redacción de varios documentos importantes, cree la subdirectiva Boyacá, durante más de 10 años no había podido ser posible ni siquiera un comité.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: He participado en la redacción de varios documentos importantes, dirijo la subdirectiva Sucre durante más de 5 años y hacemos respetar los derechos de nuestros afiliados.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Considero que todos aportamos significativamente para la labor sindical. Sin embargo, enumerar algunas:

Representante de los Trabajadores ante el Consejo Superior de Carrera Administrativa- por el Nivel desconcentrado. Desde allí con nuestro compañero representante por el Nivel Central, defendiendo nuestro régimen de carrera administrativa especial. Participamos conjuntamente con otros compañeros delegados de ASCONTROL y demás Organizaciones sindicales en la elaboración del borrador del proyecto del acto legislativo 04/2019, por medio del cual se reformó el régimen de control fiscal en Colombia. Hemos participado en la elaboración colectiva de documentos políticos, técnicos y jurídicos para el cumplimiento de nuestros objetivos sindicales.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Considero que con mi trabajo he cautivado a otros funcionarios hemos crecido en afiliaciones, la atención a los compañeros y la capacidad de resolución de problemas.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: He participado en la elaboración de estrategias electorales y en la coadyuvancia en la elaboración de pronunciamientos nacionales y locales. A nivel local he llevado a consolidar una subdirectiva con más del 50% de los funcionarios de mi Gerencia.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: He participado en los equipos jurídicos que han realizado la redacción de demandas, pliegos de peticiones, documentos técnicos para la defensa del control fiscal, de los derechos de los trabajadores, de los intereses de nuestra organización sindical. Tratar de que el sindicato tenga representación en todas las gerencias Departamentales de la Contraloría, buscando promover afiliaciones y creación de subdirectivas o comités.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Como fiscal nacional estoy pendiente de que se cumpla con los estatutos de ASCONTROL, Vigilo el cumplimiento de los mandatos de la asamblea nacional de delegados, de las determinaciones de la junta directiva nacional y en general del buen uso de los recursos y administración de los mismos.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Actualmente, el liderazgo en mi actual sindicato y subdirectiva apenas está iniciando, sin embargo, se han tomado decisiones debido a nuestro empleador que han determinado medidas de hecho, estas hasta el momento, repercutieron en cambios positivos y significativos hacia compañeras y compañeros.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Construcción y consolidación de sindicato.

- **¿Cómo considera el *reconocimiento* de las labores hechas dentro del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: En ocasiones veo que pretender el reconocimiento individual genera división interna, considero nocivos los modelos de reconocimiento personal, dado que es una labor social, desagradecida en muchos casos debe decirse. Sin embargo, frente a los líderes fundadores y quienes han dado batalla por muchos años, creo que no se ha visibilizado, ni reconocido su importancia de manera suficiente.

2. YAMILETH: El sindicalismo es algo que se lleva en la sangre, es por convicción que estamos en estos procesos, nos nace hacerlo, no por reconocimiento, sino por amor, buscando la igualdad y la equidad en un país desigual.

3. ERIKA VIVIANA: El reconocimiento se refleja en la asesoría que los compañeros buscan en la persona líder para buscar la intermediación, la orientación en los problemas que se le puedan presentar en la entidad. No se busca, pero se siente.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: El reconocimiento es un aspecto accesorio a la labor desempeñada, al compromiso con los trabajadores, la organización sindical y la entidad. Somos una organización a la que confluyen todo tipo de funcionarios con personalidades, intereses, tendencias, ideas, expectativas y metas diferentes, pero que nos unifica la condición de trabajadores y la defensa de nuestra labor misional.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: El reconocimiento sindical es importante porque sin sindicalismo no hay democracia, el trabajador debe discutir y concertar con el patrono para hacer crecer las ganancias, aumentando la productividad, que tiene como base el conocimiento en el mismo tiempo. En la CGR, tenemos nuestro reconocimiento a través de los acuerdos laborales en los pactos colectivos, que es una lucha en favor de los trabajadores.

6. ROSA HELENA: Para muchos trabajadores soy reconocida como una buena sindicalista, pero no siempre es una labor agradecida, hay quienes no lo reconocen, sin embargo, el trabajo se realiza con amor y consciencia.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Lo más importante de lo que hago en el sindicato, es que sea la misma organización sindical, la que pueda ofrecer buenos resultados y el reconocimiento dentro de nuestros afiliados y en general de todo el personal de la CGR. Lo importante acá es que todos estemos comprometidos con nuestra labor y de esta manera, podamos ofrecer buenos resultados.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: EL RECONOCIMIEBTO QUE ESPERO TENER ES EL DE HABER SIDO Y SER UNA PERSONA QUE ESTUVO SIEMPRE PARA SERVIR A LOS DEMAS Y QUE ANTEPUSO LOS OBJETIVOS Y ASPIRACIONES DE LAMORGANIZACION A LOS PERSONALES.

9. CLAUDIA SUÁREZ: No busco reconocimiento al interior del sindicato, todos los que estamos como directivos lo hacemos por vocación; busco que el sindicato se fortalezca, que siga siendo el mejor y que el reconocimiento sea para la organización.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: No busco reconocimiento al interior del sindicato, todos los que estamos como directivos lo hacemos por vocación; busco que el sindicato se fortalezca, que siga siendo el mejor y que el reconocimiento sea para la organización.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: El reconocimiento no es individual, es el reconocimiento al sindicato ASCONTROL, resultado de un trabajo en equipo conformado por hombres y mujeres a lo largo y ancho del país, coordinado por la Junta Directiva Nacional, bajo el liderazgo del Presidente Nacional.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Al postularme como Representante en los comités y contar con el apoyo de todos es suficiente el reconocimiento a mi trabajo, puesto que significa que todos trabajamos unidos en un fin común.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: El mejor reconocimiento es tener la participación en posiciones de liderazgo, para aportar en la protección de los logros alcanzados en favor de los trabajadores.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: En esta Organización no buscamos reconocimientos personales, la ideología que pregona la junta directiva y nuestro presidente nacional es el fortalecimiento y reconocimiento del sindicato, por eso somos quienes tenemos más afiliado en la Contraloría General de la República, todo lo que hacemos es por vocación de servicio, buscando el bienestar social de nuestros afiliados y de sus familias, defender el control fiscal, la institucionalidad y la carrera administrativa.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Al entrar a ser directivo sindical no buscamos tener un reconocimiento por nuestra labor. Nos guía la búsqueda del beneficio general, la defensa de los trabajadores y del control fiscal. Lo que hago lo hago por mi vocación de servicio y siempre en favor del fortalecimiento de nuestra organización para se siga siendo la mejor. El reconocimiento que sea por la labor realizada mas no por beneficio personal.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Mas que reconocimiento, me gustan los resultados, me alejo un poco de esperar a cambio de mis acciones un “reconocimiento”, la satisfacción parte del deber cumplido, en especial cuando sobre tus hombros recae la confianza depositada por otros.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Importante.

Análisis Capital Político personal:

El concepto de capital personal, dentro del marco establecido por Pierre Bourdieu (1981), se refiere a las cualidades individuales, habilidades y recursos que un actor posee y puede movilizar en su búsqueda de influencia y poder en el ámbito político. Esta dimensión del capital político está estrechamente relacionada con las características personales y las competencias que pueden ser valoradas y utilizadas en el contexto de una organización sindical, lo que resulta pertinente a la hora de conocer las dinámicas del ejercicio político y como este permea las labores de los miembros de ASCONTROL.

Las características cualitativas de esta dimensión, de las cuales se han construido las preguntas del cuestionario, no solo determinan la efectividad de un individuo en el contexto político, sino que también interactúan con la otra dimensión del capital político (por delegación) y los otros tipos de capital (social) para influir en el acceso al poder y la influencia.

Entre las diferentes experiencias y labores realizadas por los miembros de ASCONTROL en la labor sindical, hay una serie de puntos y características en común que evidencian la incidencia del capital político en un nivel personal por parte de los encuestados. La mayoría de las respuestas dadas resaltan como el liderazgo y el compromiso son aspectos fundamentales en el ámbito sindical. Un líder sindical eficaz no solo representa a los trabajadores, sino que también debe estar comprometido con sus derechos y defender sus intereses de manera constante y efectiva. Ese compromiso se refleja en la dedicación y la perseverancia para enfrentar desafíos y luchar por condiciones laborales justas y mantener un enfoque firme en los objetivos sindicales también son rasgos clave de un liderazgo efectivo.

Varios de los miembros mencionan la idea de que el reconocimiento personal no es el objetivo principal, sino más bien el impacto positivo que estas acciones tienen en ASCONTROL y en los trabajadores. Aquí se subraya la importancia de valorar los logros colectivos sobre los individuales y resaltar cómo las contribuciones individuales se suman al legado y al progreso de la organización sindical para el beneficio de sus afiliados. Esto se demuestra en las propias contribuciones y logros, donde cada miembro menciona contribuciones específicas que han hecho a su sindicato, como liderar procesos de adquisición, redactar documentos importantes o participar en negociaciones, todo esto en línea con lo establecido por Bourdieu (1981).

Bourdieu también menciona el carisma como una característica del capital político personal, la capacidad de conectar con otros de manera auténtica y persuasiva, lo que puede ser fundamental para inspirar y motivar a los demás dentro del sindicato, una idea compartida por los miembros encuestados. Ellos consideran que una persona carismática puede comunicar ideas con claridad y entusiasmo, lo que hace que sea más fácil para los compañeros afiliados identificarse y comprometerse con los objetivos comunes.

En última instancia, un miembro sindical con un alto capital personal puede influir positivamente en las negociaciones y defender los derechos laborales de manera efectiva, generando confianza entre los miembros del sindicato y fortaleciendo su posición en las discusiones con la administración. Para los miembros de ASCONTROL, el capital político personal se construye a lo largo del tiempo a través de la experiencia, la capacitación continua y la dedicación a la causa sindical, así como la necesidad de tener conocimientos sólidos y habilidades argumentativas para representar adecuadamente a los trabajadores y negociar por la defensa de sus derechos.

Tabla 1.2: Capital político por delegación

Variable	Dimensión	Indicadores
Capital político	- Por delegación	- Poder transferido temporalmente. - Elecciones. - Legitimidad. - Círculo cercano. - Estrategia comunicativa.

Fuente: Elaboración propia

Respuestas Capital Político por delegación:

- **¿Por cuánto tiempo duran los cargos en el sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Por periodo de 2 años.

2. YAMILETH: Dos años y reelegibles por periodos iguales.

3. ERIKA VIVIANA: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
4. JAMES ALVAREZ LENISJAMES ALVAREZ LENIS: Nuestros estatutos definen periodos de dos años, al cabo de los cuales deben realizarse elecciones para elegir nuevamente juntas directivas y delegados, sin limitación de reelección.
5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Tienen una duración de dos años.
6. ROSA HELENA: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
9. CLAUDIA SUÁREZ: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Dos años.
15. ANTONIO JOSE DIAZ DURANGO: Dos años y reelegibles por periodos iguales.
16. Hugo Armando Orjuela Robins: Dos años.
17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Dos años con reelección.

- **¿Se llevan a cabo *elecciones* a la hora de tomar decisiones dentro del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, las decisiones se toman democráticamente por la Asamblea.
2. YAMILETH: Sí.
3. ERIKA VIVIANA: Sí.
4. JAMES ALVÁREZ LENIS: En general sí. En ocasiones se presenta unanimidad y por ende se obvian votaciones.
5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Sí.
6. ROSA HELENA: Por lo general.
7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: En efecto. Las decisiones las tomamos entre todos.
8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Sí.
9. CLAUDIA SUÁREZ: Sí.
10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Sí.
11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: De conformidad con los Estatutos de ASCONTROL, hay varias instancias de decisión. La máxima autoridad de decisión a Nivel Nacional es la Asamblea Nacional de delegados y en las Subdirectivas la Asamblea de afiliados. Las decisiones se toman por votación directa de los asistentes a las Asambleas.
12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Sí.
13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Sí.
14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Sí.
15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Sí.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Más que elecciones se consulta o incluso se somete a votación a nuestras asambleas, temas importantes al tomar alguna decisión o posición frente al empleador.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Sí, permanentemente.

- **¿Considera que las acciones de los líderes tengan algún tipo de validez o legitimidad para la organización del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, todas las acciones individuales y colectivas de quienes venimos siendo reconocidos como líderes de ASCONTROL repercuten en la organización, se encuentran legitimadas por la Asamblea y cuentan con la validez de la JDN previa discusión bajo parámetros profesionales.

2. YAMILETH: Total, lo que se decide se hace de la mejor manera y con la mayor responsabilidad. La junta nacional es un grupo de líderes y, por tanto, las decisiones que allí se toman son técnicas, políticas, consensuadas y en pro de la organización y sus asociados.

3. ERIKA VIVIANA: Si. Sobre todo, si hablamos de decisiones y solicitudes a nivel técnico con el respaldo de los trabajadores, lo que se alcanza por la credibilidad generada. Nuestra junta nacional es un grupo de líderes y, por tanto, las decisiones que allí se toman son técnicas, políticas, consensuadas y en pro de la organización y sus asociados.

4. JAMES ALVAREZ LENIS: Todo nuestro actuar está enmarcado en la legalidad y en la defensa de los intereses de los trabajadores. Son absolutamente legítimas.

5. ROSA HELENA: Por supuesto, son muchos los logros que hemos obtenido.

6. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Claro que sí. Todas nuestras acciones además de estar amparadas en la ley, en los reglamentos y atendiendo las directrices que imparte nuestra institución, son el producto de una labor acuciosa, de total estudio y con suma responsabilidad. Precisamente el éxito, prestigio y reconocimiento del que goza nuestra organización, es producto de esa labor desarrollada desde ya hace más de 22 años.

7. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SE DEBE TENER SIEMPRE UN BUEN JUICIO A LA HORA DE REPRESENTAR A LA ORGANIZACION Y SUS AFILIADOS EN TODOS LOS AMBITOS, PARA ESTO EL DAR “BUEN EJEMPLO” ES FUNDAMENTAL, SE REPRESENTA EL SINDICATO COMO UN TODO EN TODAS NUESTRAS ACCIONES.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Total, lo que se decide se hace de la mejor manera y con la mayor responsabilidad. La junta nacional es un grupo de lideres y por tanto, las decisiones que allí se toman son técnicas, políticas, consensuadas y en pro de la organización y sus asociados.

9. JAIME EMIRO SUÁREZ: Total, lo que se decide se hace de la mejor manera y con la mayor responsabilidad. La junta nacional es un grupo de lideres y por tanto, las decisiones que allí se toman son técnicas, políticas, consensuadas y en pro de la organización y sus asociados.

10. ROCIO PALLARES ORTÍZ: La legitimidad deviene de la aceptación del mandato sin coacción. En este caso si los Directivos sindicales, tanto nacionales como de las juntas Subdirectivas, han recibido un mandato de los afiliados a través del voto, tienen legitimidad para ejercer sus acciones dentro del marco de los estatutos y por ende tienen plena validez para el sindicato y sus afiliados.

11. ROSA DELIA ORTIZ SILVA: Por supuesto, las decisiones son democráticas, técnicas y políticas.

12. Carlos Alvey Valencia Rozo: Es importante entender que el Líder Social y más el Sindical, se encuentra en una posición en la que debe actuar con responsabilidad y honestidad, para que sea ejemplo para toda la organización y la sociedad.

13. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Total, lo que se decide se hace de la mejor manera y con la mayor responsabilidad. La junta nacional es un grupo de lideres y por tanto, las decisiones que allí se toman son técnicas, políticas, consensuadas y en pro de la organización y sus asociados.

14. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Totalmente, las decisiones se cumplen conforme se han tomado y que se hagan de la mejor forma, con responsabilidad y compromiso, todo se hace de manera consensuada. Buscando siempre el beneficio general. Y Siempre resguardando la importancia de nuestra organización sindical.

15. Hugo Armando Orjuela Robins: Por su puesto toda organización debe estar direccionada por un conjunto de lideres, que desde diferentes puntos de vista lleguen a consensos que den origen a decisiones que deben ir en pro de sus afiliados, este liderazgo, y consenso es en ultimas el que le da la validez a la organización, sino se convertiría en una dictadura subjetiva de uno o dos personas para beneficio propio y no de la colectividad.

16. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: EN DOBLE VÍA LAS ACCIONES DE LOS DIRIGENTES DAN VALIDEZ Y LEGITIMIDAD AL SINDICATO Y LA AUTORIDAD POLÍTICA DEL SINDICATO DAN VALIDEZ Y LEGITIMIDAD A LAS ACCIONES DE LOS DIRIGENTES.

- **¿Hay un círculo cercano para diálogos en el sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, existen para los escenarios estatutarios y organizativos. Sin embargo, de acuerdo a la materia a discutir se cuenta con personas suficientes para efectuar las consultas requeridas, cabe mencionar que como en todos los escenarios existe mayor grado de confianza y afinidad con algunos miembros que con otros.

2. YAMILETH: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero además, dependiendo los espacios, el momento político o problemáticas que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular. Adicional se tiene vínculos cercanos con la CUT pues muchos miembros de nuestra organización hacen parte de las subdirectivas.

3. ERIKA VIVIANA: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero, además, dependiendo los espacios, el momento político o problemáticas que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Si, a pesar de que todas las decisiones, estatutariamente, ser deliberadas y tomadas por todos los integrantes de la Junta Directiva Nacional, esta misma es muy grande y en la mayoría de las ocasiones por la urgencia de acción se toman decisiones que se consultan sólo con algunos miembros, que hace parte del equipo de apoyo más cercano al Presidente Nacional.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero, además, dependiendo los espacios, el momento político o problemáticas que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular.

6. ROSA HELENA: Sí, existen muchos canales de diálogo y todos los trabajadores tienen acceso a sus dirigentes.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Existen muchos espacios para propender por esos diálogos, siempre hay receptividad en todos los que hacemos parte de nuestra organización para escucharnos y atender cualquier requerimiento. Aunado a lo anterior también existen los espacios propios de la organización, como lo son, la Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités, que están debidamente regulados en nuestros estatutos. Igualmente es del caso resaltar que, cuando se considera que hay una situación que amerita reuniones extraordinarias, bien presenciales o virtuales, hay convocatoria y total disposición para atender los temas que correspondan.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SI, SE EFECTUAN DIÁLOGOS CON LOS DEMAS DIRECTIVOS PARA LA TOMA DE DECISIONES Y DEPENDIENDO DEL TEMA SE OUEDE LLEGAR A ESCALAR A DECISIONES MAS FORMALES.

9. CLAUDIA SUÁREZ: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero, además, dependiendo los espacios, el momento político o problemáticas que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero, además, dependiendo los espacios, el momento político o problemáticas que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Todo afiliado tiene la potestad para acercarse a las distintas instancias tanto Nacional como a los representantes de cada Subdirectiva y transmitirle sus inquietudes y problemáticas en las cuales el sindicato puede y debe intervenir.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités locales.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: En nuestra agremiación, además de la estructura organizacional, existe una gran diversidad de profesionales, que son llamados para temas importante dependiendo de los momentos de decisión que corresponda.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: La Junta directiva Nacional, el equipo nacional, las juntas de las subdirectivas y comités se encuentran reglados en nuestros estatutos y son ejemplos de esos círculos. Pero, además, de los escenarios y momentos políticos o jurídicos que surgen, se crean grupos para atender cada tema en particular.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Si existe, en su orden podemos señalar La Junta Nacional, las juntas de las subdirectivas y comités, todo esto debidamente reglamentado en los estatutos.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: La organización ha definido órganos consultivos y decisorios, que permiten el intercambio de información, de saberes y de políticas a llevar a cabo, estos son el escenario para el diálogo.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: SEGÚN TEMAS HAY GRUPOS DE COORDINACIÓN Y DECISIÓN.

- **¿Utilizan estrategias de comunicación en el sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, contamos con estrategias de comunicación interna y externa.

2. YAMILETH: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y hay un nuevo grupo creado para la publicidad.

3. ERIKA VIVIANA: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y hay un nuevo grupo creado para la publicidad.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: JAMES ÁLVAREZ LENIS: La organización cuenta con chat en redes sociales, divulgación a nivel nacional, periódico y un grupo de comunicaciones.
5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y lo hacemos a través del correo electrónico, por Whatsapp; celular.
6. ROSA HELENA: Efectivamente, correos, redes sociales, periódicos, informes, atención personalizada, etc.
7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Claro que sí, precisamente ahora se está generando un grupo que refuerce el tema de redes sociales, optimice el manejo de nuestros correos institucionales, nuestra página web y todo lo que tenga que ver con publicidad e información.
8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SI, ESPACIOS TRADICIONALES Y ESTRATEGIAS TRADICIONALES DE COMUNICACION, SE ESTA INCURSIONANDO EN NUEVOS TIPOS DE ESTRATEGIA COMO LAS REDES SOCIALES.
9. CLAUDIA SUÁREZ: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y hay un nuevo grupo creado para la publicidad.
10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y hay un nuevo grupo creado para la publicidad.
11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Si, tenemos espacios en las redes sociales, página web y existe un equipo de comunicadores encargados del manejo de las comunicaciones.
12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Si, redes sociales, grupos de WhatsApp, correo institucional.
13. Carlos Alvey Valencia Rozo: La comunicación se realiza en correo electrónico, plataformas digitales y Whatsapp.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Si, tenemos espacios en las redes sociales, divulgación a nivel nacional y hay un nuevo grupo creado para la publicidad.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Hay espacios como las redes sociales, correos electrónicos, llamadas telefónicas, y un grupo de comunicaciones y publicidad que se encarga de todo lo relacionado con divulgación a nivel nacional.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Si, desarrollándose cada vez más, hay mucho por hacer, a razón de las nuevas tecnologías y redes de información que crecen exponencialmente.: Si, desarrollándose cada vez más, hay mucho por hacer, a razón de las nuevas tecnologías y redes de información que crecen exponencialmente.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: Sí.

Análisis Capital Político por delegación:

Según lo expuesto en el marco teórico, el capital político por delegación se refiere, en el contexto de la organización sindical, a la capacidad de sus miembros para obtener poder y legitimidad a través de la delegación de responsabilidades y funciones a otros actores, como miembros de la junta directiva, funcionarios de alto rango o aliados. Este tipo de capital, según Bourdieu, se basa en la habilidad del líder o líderes para influir en otros y mantener su posición a través de la distribución estratégica de autoridad y recursos.

La mayoría de los miembros de ASCONTROL encuestados mencionan que los cargos en el sindicato tienen una duración de dos años y son reelegibles por periodos iguales. En primer lugar, el hecho de que los cargos tengan una duración definida de dos años proporciona un marco temporal claro para la gestión sindical, debido a que esta temporalidad limitada impulsa a los líderes sindicales a trabajar con eficacia y eficiencia durante su mandato, ya que tienen un plazo determinado para lograr objetivos y cumplir con las expectativas de los miembros del sindicato.

Además, la posibilidad de reelección permite que los líderes sindicales consoliden su experiencia y conocimientos a lo largo del tiempo. La continuidad en el liderazgo facilita la implementación de estrategias a largo plazo y el desarrollo de relaciones sólidas con otras partes interesadas, como empleadores, autoridades gubernamentales y organizaciones afines.

La acumulación de capital político durante múltiples mandatos es beneficiosa para el sindicato en su conjunto, ya que les otorga a los líderes sindicales mayor influencia y capacidad de negociación. Esta influencia, según Bourdieu (1981), se basa en la experiencia acumulada, las conexiones establecidas y la confianza ganada tanto dentro como fuera del sindicato.

La legitimidad de las acciones de los líderes sindicales en ASCONTROL, tal y como la explica Bourdieu, se deriva directamente de un proceso democrático a través de asambleas y juntas con votaciones entre los distintos miembros. Al ser elegidos democráticamente y contar con el respaldo de la mayoría en las votaciones, los líderes sindicales tienen la autoridad para actuar en nombre de sus miembros. Esto, en visión de lo expuesto por los miembros encuestados, fortalece la cohesión interna del sindicato y promueve la confianza entre los trabajadores y sus representantes.

Además, el proceso democrático de toma de decisiones en ASCONTROL es un componente esencial de su función como defensor de los derechos laborales y como actor en la negociación colectiva. Las decisiones adoptadas de manera democrática son efectivas para los miembros a la hora de abordar problemas laborales, defender condiciones de trabajo justas y promover cambios significativos en el ámbito laboral.

Para los miembros de ASCONTROL, los líderes sindicales obtienen su legitimidad a través del voto democrático de los miembros del sindicato, porque el proceso implica que los trabajadores elijan a sus representantes en elecciones regulares, otorgando así un mandato claro y legítimo para actuar en nombre de la organización. Esta legitimidad está respaldada por el apego a los estatutos y normativas laborales vigentes, lo que implica que sus acciones y decisiones se realizan dentro del marco legal establecido, garantizando que las actividades del sindicato se desarrollen conforme a las leyes laborales y los reglamentos internos.

Según Bourdieu (1981), la existencia de un círculo cercano para el liderazgo es una característica importante dentro del concepto de capital político por delegación, algo que se ve reflejado en como la organización y la toma de decisiones en ASCONTROL está mediada a través de estructuras formales y estatutos, como la Junta Nacional, las subdirectivas y comités, que están reglamentadas en los estatutos del sindicato. Estos son espacios donde se discuten temas y se toman decisiones importantes, donde se llevan a cabo las deliberaciones fundamentales que guían las acciones del sindicato y determinan su posición frente a diferentes problemáticas.

Además de las estructuras formales, se destaca la capacidad de varios de los miembros del sindicato para responder de manera flexible a situaciones cambiantes y necesidades específicas. La creación de grupos adicionales según los contextos políticos, las emergencias laborales o las problemáticas puntuales demuestra una adaptación dinámica, lo que permite abordar con eficacia asuntos urgentes o especializados que puedan surgir en el curso de la actividad sindical.

De forma similar, la vinculación externa con organizaciones como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) es destacada por su importancia para establecer conexiones y alianzas estratégicas fuera del sindicato propio. Para los miembros de ASCONTROL, estos vínculos externos pueden ofrecer recursos adicionales, apoyo y oportunidades de colaboración en temas de interés común para los trabajadores.

En relación con la toma de decisiones, aunque se espera que las importantes sean deliberadas y tomadas por la Junta Directiva Nacional, algunas respuestas indican que, en la práctica, por motivos de urgencia o eficiencia, las decisiones pueden centralizarse y tomarse por un grupo menor de miembros clave. Esta centralización puede deberse a la necesidad de actuar frente a situaciones urgentes o complejas, donde la coordinación y la ejecución rápida de medidas pueden ser prioritarias para el sindicato. Sin embargo, sería importante mantener un equilibrio entre la eficiencia en la toma de decisiones y la inclusión de la representación de la Junta Directiva para garantizar una gobernanza democrática.

Las respuestas de los miembros que resaltan la presencia y utilización de estrategias de comunicación revelan un enfoque proactivo hacia la difusión de información dentro y fuera de la asociación sindical. El uso de redes sociales, correos electrónicos, WhatsApp y otros medios digitales les permite una difusión rápida y eficaz de mensajes clave a una audiencia nacional, lo que refleja la adaptación de ASCONTROL a las demandas y expectativas de una sociedad cada vez más conectada digitalmente, lo que puede contribuir a la acumulación de capital político por parte de los líderes y miembros sindicales, al fortalecer su capacidad de movilización y su influencia en el ámbito político.

En conjunto, el enfoque en la comunicación y divulgación sindical, la adopción de tecnologías emergentes y la formación de equipos especializados por parte de los miembros encuestados reflejan un esfuerzo consciente por parte de ASCONTROL para mantenerse relevante y efectivo en un entorno laboral y político en evolución. Estas acciones no solo fortalecen la

capacidad de influencia del sindicato, sino que también refuerzan su capacidad para abordar los desafíos y representar de manera efectiva los intereses de sus miembros.

2. Análisis de los tipos de poder y su influencia en ASCONTROL

En el proceso de definir lo que Max Weber identificó como los tipos de poder, y con el propósito de realizar un análisis desde la teoría hasta su implementación en la investigación, se diseñaron preguntas para crear un cuestionario dirigido a encuestar a miembros de ASCONTROL. Las siguientes preguntas se basaron en los elementos y características clave de los tipos de poder, que se identificaron como las 3 dimensiones del poder según Weber: el poder legal-racional, el poder tradicional y el poder carismático.

De cada dimensión se construyó un par de preguntas con base en los indicadores metodológicos a analizar en la teoría, mediante respuestas proporcionadas por los miembros encuestados.

Tabla 2.1: Poder Legal-racional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Poder	Legal-racional	<ul style="list-style-type: none"> - Leyes. - Poder legal. - Administración. - Cargos.

Fuente: Elaboración propia

Respuestas Poder Legal-racional:

- ¿Cómo se manifiesta el *poder legal* del sindicato?

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: De acuerdo con los parámetros legales de la organización, en las respectivas subdirectivas y en la Junta Nacional se toman las decisiones y se actúa de conformidad con las normas y preceptos.

2. YAMILETH: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

3. ERIKA VIVIANA: La Asamblea de Delegados es la máxima autoridad. Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, quien a su vez forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra la delegación del poder de ASCONTROL.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: El poder está enmarcado en la Constitución Política y los convenios de la OIT, que son las normas que respaldan el que hacer sindical. Las conversaciones, negociaciones, representaciones, diálogos, asambleas, movilizaciones e incluso el cese de actividades que son los mecanismos que tenemos, están amparados en las citadas normas para ejercerlas.

Al ser la organización sindical mayoritaria de la CGR, ejercemos con mayor fuerza esos derechos que el sindicalismo ha logrado y la mayor manifestación de poder son las decisiones de la Asamblea General de Delegados.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL; Existe presencia en las 32 gerencias Dptales de la CGR.

Tenemos, representantes en los diferentes Comités institucionales de la CGR tanto, Nacional como Regional, estos comités institución son: Directivo, Carrera Administrativa, de Personal; Convivencia Ciudadana; Centro Estudios fiscales-CEF; Junta Directiva Fondo Bienestar; Comité paritario seguridad y salud en el trabajo, comité técnico Dptal. Además, tenemos integrantes dentro de la mesa de negociación para los acuerdos laborales.

6. ROSA HELENA: Existen Comités, Subdirectivas y Junta y Equipo Nacional.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: ASCONTROL ESTA ESTRUCTURADO EN JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y SUBDIRECTIVAS, LA JUNTA NACIONAL Y LAS SUBDIRECTIVAS EJECUTAN LAS DECISIONES TOMADAS POR LA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: De conformidad con los estatutos, existe una Junta Directiva Nacional, conformada por los presidentes de las Subdirectivas y Comités locales. La Junta Directiva Nacional a su vez, tiene un Presidente Nacional, Un vicepresidente, Secretari@, Tesorero y un fiscal con sus respectivos suplentes, elegidos por el voto directo de los delegados en Asamblea Nacional de Delegados, para un periodo de 2 años, pudiendo ser reelegidos por el mismo periodo. El máximo poder de dirección y decisión radica en la asamblea Nacional de Delegados siguiendo en su orden la Junta Directiva Nacional. El Presidente Nacional es el Representante Legal del Sindicato y la representación de los afiliados.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

13. Carlos Alvey Valencia Roza: La agremiación posee una estructura organización tanto a nivel nacional como a nivel local (Subdirectivas y Comité Locales), debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Estamos representados legalmente por un presidente nacional y en cada subdirectiva o comité tiene una junta directiva seccional que está representada legalmente por un presidente seccional. Sin embargo, la máxima instancia del sindicato es la asamblea nacional de delegados.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional y ahí es donde se encuentra concentrado el poder de ASCONTROL.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Con sus representantes a nivel nacional en los diferentes comités y a nivel departamental, los integrantes del sindicato generalmente son personas muy capacitadas en temas de derecho, así mismo el poder político de ser el sindicato mayoritario ante la administración implica un poder de representatividad empleado vs empleador.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: PRESIDENCIA NACIONAL TIENE LA REPRESENTACION LEGAL DEL SINDICATO.

- **¿Se ejecutan *leyes* para la organización del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, se cumple con lo relativo a la normatividad del sector trabajo. Internamente se cumple con lo establecido en los estatutos.

2. YAMILETH: SÍ.

3. ERIKA VIVIANA: Sí.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Las leyes por parte de los trabajadores se cumplen y especialmente por la organización como institución respecto de la relación con la administración. El cumplimiento de los estatutos por parte de los afiliados es subjetivo, dado que en ocasiones algunos no se dan a la tarea de conocerlos.

5. ROSA HELENA: Sí.

6. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Claro que sí, de esta manera se concretiza la organización sindical y su quehacer diario.

7. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SI, SE ACTUA SIEMPRE DENTRO DEL MARCO LEGAL.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Totalmente.

9. JAIME EMIRO SUÁREZ: Totalmente.

10. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Como organización sindical cumplimos las leyes que se aplican a las organizaciones sindicales de empleados públicos.

11. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Totalmente.

12. Carlos Alvey Valencia Rozo: Se acatan la normatividad aplicable tanto Nacional como de los Estatutos de ASCONTROL.

13. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Si, claro, tenemos nuestros estatutos internos y respetamos y aplicamos todas las leyes que regulan nuestro funcionamiento.

14. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Sí.

15. Hugo Armando Orjuela Robins: Por supuesto.

16. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DEBE CUMPLIR NORMATIVIDAD NACIONAL LABORAL

- **¿Cómo se divide la *administración del sindicato*?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: ASCONTROL hace presencia en los 32 departamentos y el Distrito Capital, con subdirectivas y comités locales, quienes a su vez conforman a través de sus presidentes y delegados la Junta Nacional, quien en últimas toman las decisiones de administración del sindicato.

2. YAMILETH: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional, las subdirectivas tienen autonomía para realizar actividades diferentes a las organizadas por la Junta Nacional.

3. ERIKA VIVIANA: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional, quienes toman las decisiones que le son delegadas por la Asamblea de Delegados.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: La máxima autoridad de la organización sindical es la Asamblea General de Delegados, que delega la administración en la Junta Directiva Nacional

en especial del Presidente Nacional. De esta Junta Directiva Nacional hacen parte 10 miembros que se eligen por voto en la Asamblea General, los presidentes de todas las juntas directivas de seccionales o comités seccionales y los representantes de los trabajadores de comités nacionales que sean afiliados a ASCONTROL. Existen diversas secretarías que se hacen cargo de temas específicos.

En las Gerencias Departamentales de la CGR donde ASCONTROL tiene más de 10 afiliados existe Comité Local y donde hay más de 25 afiliados existe Directiva Seccional.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional, tenemos presencia en las 32 gerencia dptales de la CGR.

6. ROSA HELENA: Comités, Subdirectivas y Junta y Equipo Nacional.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Se tiene un Presidente Nacional, además cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, este último forma parte de la Junta Nacional.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Cada comité o subdirectiva tiene una junta y un presidente, que cumplen las mismas funciones de la Junta Directiva Nacional dentro de su respectiva Gerencia. Estas instancias son autónomas en sus decisiones y en la ejecución de su presupuesto, conforme lo estipulado en los estatutos.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Cada comité o subdirectiva tiene una junta de 10 miembros, el presidente de este por derecho propio forma parte de la Junta Nacional.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Existe una Junta Nacional y en cada Gerencia Departamental una Subdirectiva o Comité Secciona, dependiendo del número de afiliados.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: El sindicato es administrado por la Junta directiva Nacional a través de su representante legal que es nuestro presidente nacional, esa junta directiva nacional a su vez está integrada por todos los presidentes de las subdirectivas y comités locales existente en todo el territorio nacional, lo que la hace bastante representativa, deliberativa, democrática y participativa.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: La Junta Nacional tiene sus dignitarios, igual sucede con las subdirectivas y comité, cada uno tiene una junta y un presidente, secretario, fiscal, tesorero. Cada presidente forma parte de la Junta Nacional.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Junta Nacional, presidente nacional, Junta subdirectiva, presidente Subdirectiva.

17. CARLOS SAAVEDRA HURTADO: PRESIDENCIA, TESORERIA, FISCAL Y CONTADOR para tareas financieras. PRESIDENCIA, SECRETARIA GENERAL para tareas administrativas.

- **¿Qué función cumple su *cargo* dentro del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Suple ante la ausencia del Presidente y 1er Vicepresidente, acompaña las gestiones adelantadas por la JDN, participa con voz y voto en la toma de decisiones y atiende las solicitudes que se demanden por parte de los afiliados. Como representante, vigila el desempeño del CEF, evalúa y rinde informe de los resultados y gestiones adelantadas en vocería de los trabajadores.

2. YAMILETH: Soy la presidente de la Subdirectiva y quien lidera y gestiona los requerimientos de los funcionarios de mi Gerencia.

3. ERIKA VIVIANA: Soy vocera de los trabajadores, ejecuto parte del presupuesto, preparo reuniones con la asamblea y altos directivos, se cumplen las disposiciones o decisiones que tome la junta nacional, preparo los documentos que me asignen y apoyo a la Junta Nacional e lo que se requiera.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Como Secretario General de la Subdirectiva Risaralda estoy al frente de las actividades con la Central Unitaria de Trabajadores Risaralda. Realizo la convocatoria a reuniones de junta directiva seccional y de recepcionar las inquietudes que los afiliados nos presentan. Igualmente, utilizar los espacios de diálogo con la directiva de la entidad para resolver las quejas y controversias que los afiliados y los trabajadores nos ponen en conocimiento.

Como Secretario de Asuntos Jurídicos y de Carrera, mi tarea es asesorar cuando así lo solicite el Presidente Nacional en los aspectos que corresponden al accionar jurídico de la organización y en relación con los asuntos de carrera administrativa.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Soy representante legal de la subdirectiva Huila de ASCONTROL, vocera de nuestros afiliados en esta gerencia dptal; representante de la Junta Directiva Nacional –JDN de ASCONTROL, y velo por el cumplimiento de las disposiciones legales del sindicato y velo por el bienestar de mis afiliados.

6. ROSA HELENA: Soy Secretaria de Derechos Humanos y asumo varias responsabilidades, no solamente relacionadas con el cargo.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Tengo la representación directa de nuestros afiliados en la Subdirectiva de Antioquia, a partir de ello llevo la vocería de ellos; programo reuniones bien de la subdirectiva o de nuestros afiliados; me encargo de cumplir y hacer valer las directrices que se imparten desde la presidencia nacional; apoyo en la conformación de conceptos, documentos o cualquier actividad en la que mi participación se requiera y sea procedente.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: COMO TESORERO DE LA SUBDIRECTIVA BOGOTÁ, DEBO MANEJAR CON HONESTIDAD Y RIGOR LOS EECUESOS ECONÓMICOS DE LA SUBDIRECTIVA.

PARTICIPO DE LAS DECISIONES DE MANERA CONJUNTA CON LA SUBDIRECTIVA EN MATERIA DE EVENTOS Y DE ACTIVIDADES SINDICALES. EN LA NEGOCIACIÓN HE SIDO DESIGNADO COMO SECRETARIO TÉCNICO POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. ASÍ MISMO PARTICIPO VOMO DELEGADO EN LA ASAMBLEA NACIONAL DE ASCONTROL EN ROLES DE LIDERAZGO DE CÓMITES.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Soy vocera de los trabajadores, ejecuto parte del presupuesto, preparo reuniones con la asamblea y altos directivos, se cumplen las disposiciones o decisiones que tome la junta nacional, preparo los documentos que me asignen y apoyo a la Junta Nacional en lo que se requiera.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Soy vocero de los trabajadores, ejecuto parte del presupuesto, preparo reuniones con la asamblea y altos directivos, se cumplen las disposiciones o decisiones que tome la junta nacional, preparo los documentos que me asignen y apoyo a la Junta Nacional en lo que se requiera.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Secretaria General y Secretaria de la Subdirectiva Atlántico.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Soy vocera de los trabajadores.

13. Carlos Alvey Valencia Roza: Actualmente soy presidente de la Subdirectiva Norte de Santander y como tal hago parte de la Junta Nacional, además soy responsable en la ejecución del presupuesto local.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Como primer Vicepresidente apoyo la labor del presidente nacional, puedo ser designado para participar en reuniones en lo que por alguna razón este no pueda participar, realizo análisis jurídicos sobre los temas de interés del sindicato, proyecto documentos sobre diversos temas por delegación del presidente, participo activamente en las reuniones de la junta directiva nacional, asesoro o asisto técnica o jurídicamente a los miembros de la junta directiva o a los afiliados en los temas sindicales y propios de la gestión de la entidad, participo en el equipo jurídico por convocatoria previa de la presidencia y en general siempre estoy atento para servir y colaborar a todos nuestros afiliados.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Soy miembro de Junta Directiva Nacional, Soy presidente de subdirectiva de los trabajadores, ejecuto parte del presupuesto, preparo reuniones con la asamblea y altos directivos, se cumplen las disposiciones o decisiones que tome la junta nacional, preparo los documentos que me asignen y apoyo a la Junta Nacional e lo que se requiera.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Presidir la subdirectiva y representar a los afiliados, defender sus derechos, ante la administración, ejecutar parte recursos de los aportes de la cuota sindical.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: PLANIFICAR, DIRIGIR, ORIENTAR EL SINDICATO. ES LA FUNCIÓN CENTRAL, EJE DE TODA LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Análisis Poder Legal-racional:

La estructura de organización de ASCONTROL, como se evidencia en la mayoría de las respuestas de los miembros encuestados, muestra una jerarquía formalizada que, según lo establecido por Weber (2006), sirve como vehículo para la distribución del poder y la toma de decisiones dentro de la entidad, algo vital para su funcionamiento. Esta estructura incluye comités, subdirectivas y una Junta Nacional, cada uno desempeñando roles específicos y contribuyendo a la gestión general de la asociación sindical.

Los comités y subdirectivas representan divisiones locales o sectoriales dentro de ASCONTROL, cada uno con su propio liderazgo encabezado por un o una presidente o presidenta. Estas unidades suelen estar ubicadas en diferentes áreas, abarcando distintos departamentos u sectores de la organización. A través de sus presidentes, estas entidades locales participan en la toma de decisiones y sirven como puntos de contacto directo para los miembros en esas áreas respectivas.

Por otro lado, la Junta Nacional se destaca como el principal órgano de autoridad donde se toman decisiones clave. Está formada por representantes de los diversos comités y subdirectivas, incluyendo a sus presidentes. Aquí se discuten y deciden asuntos estratégicos y políticas sindicales a nivel nacional, mientras que la Junta Nacional actúa como el punto central de coordinación y dirección para toda la organización, asegurando la cohesión y la consistencia en las actividades sindicales. Este marco indica como existe una ruta desde la cuál opera el poder legal-racional, basado en la existencia de una estructura jerárquica clara, con una delegación de responsabilidades que responden unos lineamientos expuestos por los miembros encuestados.

Estos lineamientos definen claramente los roles, responsabilidades y procesos de toma de decisiones en cada nivel de la organización, lo que no solo proporciona claridad y transparencia

en la administración sindical, sino que también garantiza la legitimidad y la coherencia en las actividades y representaciones del sindicato ante sus afiliados y otras partes interesadas.

La incorporación de los presidentes de subdirectivas y comités locales en la Junta Nacional fortalece la base legal del sistema representativo sindical. Este esquema garantiza que las decisiones y acciones del sindicato reflejen los intereses y requerimientos de los trabajadores en todos los niveles de la organización. Asimismo, facilita una distribución eficaz de la autoridad y las responsabilidades dentro de la estructura sindical, asegurando una implementación coherente y transparente de las decisiones en todos sus ámbitos.

En cuanto a las actividades sindicales, como las negociaciones colectivas y las asambleas, para el poder legal-racional de Weber (2006) es necesario que estas acciones estén respaldadas por la legislación laboral y los acuerdos internacionales pertinentes. Por ejemplo, las negociaciones colectivas entre el sindicato y el empleador deben llevarse a cabo de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en la legislación laboral nacional, que puede incluir requisitos específicos para la representación sindical, la presentación de demandas y la resolución de disputas, algo en lo que los miembros han hecho énfasis.

Las respuestas de los miembros encuestados proporcionan ejemplos claros de cómo estos roles poseen autoridad delegada basada en las reglas y normas establecidas por la organización sindical. La autoridad legal-racional, tal como la describe Weber (2006), se manifiestan como los titulares de cargos tienen la autoridad para tomar decisiones en nombre de la subdirectiva o la organización en general, siguiendo los procedimientos y protocolos establecidos. Estos tienen la autoridad para representar a los afiliados en diversas instancias, como reuniones con la administración, negociaciones colectivas, y otras actividades donde se requiere la voz oficial del sindicato, así como también cada uno está facultado para ejecutar ciertas funciones dentro de su ámbito de responsabilidad, asegurando que las operaciones diarias del sindicato se lleven a cabo de manera efectiva.

Tabla 2.2: Poder Tradicional

Variable	Dimensión	Indicadores
Poder	Tradicional	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones sociales. - Normas.

		<ul style="list-style-type: none"> - Conexiones interpersonales. - Cultura.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Respuestas Poder Tradicional:

- **¿Como considera que son sus *relaciones sociales* con otros miembros del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Buenas, existe empatía con la mayoría de miembros, en el marco del respeto y el profesionalismo.

2. YAMILETH: Buenas, periódicas, respetuosas y en total armonía.

3. ERIKA VIVIANA: Firmes, apasionadas, respetuosas, democráticas.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Como en todos los comportamientos sociales, con la mayoría es una relación fraternal, de hermandad y camaradería. Con algunas muy pocas personas directivos y afiliados es una relación formal, cordial y respetuosa articulada para buscar el bienestar de los trabajadores de la CGR. Muy contadas excepciones con directivos o afiliados se tiene una relación parca pero respetuosa.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Cordiales, respetuosas y de colaboración.

6. ROSA HELENA: Excelente.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Excelentes, con suma camaradería y respeto.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Buenas, respetuosas Y CORDIALES.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Buenas, periódicas y respetuosas.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Buenas, periódicas y respetuosas.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Considero que las relaciones son buenas, teniendo en cuenta que hay buena comunicación, interacción y retroalimentación en los temas que se tratan dentro del sindicato.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Buenas.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Tengo una excelente relación con todos los afiliados, enmarcada en el respeto y la conciliación.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Excelentes, respetuosas y cordiales.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Buenas, respetuosas, amigables.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Respetuosas, de colaboración y empatía hacia sus situaciones.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: CLARAS Y PERMANENTES.

- **¿Podría describir que *normas* considera importantes para la organización de los miembros del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Los estatutos, establecen el norte de ASCONTROL. Las actualizaciones normativas en materia de trabajo y las directrices propuestas por la CUT.

2. YAMILETH: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

3. ERIKA VIVIANA: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Los estatutos son la piedra angular de la estructura y el horizonte de la organización.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Los estatutos y demás disposiciones legales del sindicato son el norte de nuestras actividades.

6. ROSA HELENA: Los estatutos.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Los estatutos de la organización son nuestra norma más importante.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Los estatutos del sindicato son la principal fuente normativa a nivel interno que regula la actividad sindical de ASCONTROL; Su aprobación corresponde a la Asamblea Nacional de Delegados. Las demás son las leyes y decretos, especialmente el decreto 0243 de febrero 29 de 2024, que reglamenta los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

13. Carlos Alvey Valencia Roza: Las emanadas por el Gobierno Nacional para el sector sindical y al interior los estatutos aprobados por Mintrabajo.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato, la Constitución Política de Colombia en especial los artículos 39 y 55, la Ley 1072 de 2015 regula actividad sindical empleados públicos, el decreto 243 de 2024 regula la negociación colectiva, los convenios de la OIT en especial el 151 y el 154, entre otros.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Principalmente los estatutos son los que delimitan nuestra actividad dentro del sindicato.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: El estatuto del sindicato inicialmente, pero deben ser de conocimiento el código sustantivo del trabajo en lo que nos aplique.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: LAS RELATIVAS AL DERECHO LABORAL COLECTIVO Y LAS RELATIVAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO.

- **¿Qué conexiones de poder mantiene desde su cargo con otros miembros para realizar su trabajo en el sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Con los demás miembros de Junta, con los Directivos de la CGR y eventualmente con personal de Ministerios, Congreso y Otras organizaciones sociales.

2. YAMILETH: Permanentemente con la junta nacional y con el presidente. Nos reunimos con el Contralor General y con los altos directivos de manera regular.

3. ERIKA VIVIANA: Permanentemente con la junta nacional y con el presidente Nacional.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Entendido en poder en el buen sentido de la palabra y como el mecanismo o instrumento para obtener los resultados en las actividades que garanticen el bienestar de los trabajadores, mis relaciones de “poder” son el Presidente Nacional a quien brindo toda la colaboración posible y los Presidentes Seccionales con quienes armonizamos las actividades para el cumplimiento de los objetivos.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: El trabajo sindical se realiza coordinado con todos los miembros de la junta directiva de subdirectiva Huila, en permanente comunicación a través de wasap o vía celular, para impartir instrucciones de las actividades a ejecutar; de igual forma, se coordina actividades con los representantes de los comités institucional de la gerencia. De la misma, manera se tiene permanente comunicación con nuestro Presidente Nacional.

6. ROSA HELENA: Con todos los compañeros y con la administración.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Cotidianamente estamos en contacto a través de la junta nacional y de manera directa con el presidente nacional. Se programan reuniones con altos directivos, con el Contralor General y con quien se requiera, dependiendo de los asuntos a tratar.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SE TRATA SIEMPRE DE GENERAR DIALOGO Y LLEGAR A DECISIONES CONCERTADAS.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Permanentemente con la junta nacional y con el presidente. Nos reunimos con el Contralor General y con los altos directivos de manera regular.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Permanentemente con la junta nacional y con el presidente. Nos reunimos con el Gerente y con los demás directivos de manera regular.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Más que conexiones de poder hay una interacción permanentemente entre los integrantes de la junta Directiva Nacional y el presidente Nacional para la toma de decisiones que puedan incidir en el trabajo sindical, teniendo como base los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la Contraloría General de la Republica que es la finalidad de nuestro sindicato ASCONTROL.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Permanentemente con el presidente Nacional y miembros de Junta Nacional. Con los altos directivos de la C.G.R. en los comités.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Permanentemente con los miembros de la Junta Seccional de la Subdirectiva y con los miembros de la Junta nacional y con los representantes ante los diferentes estamentos de la CGR.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: A través de los medios tecnológicos mantenemos contacto con todos los miembros de la junta directiva, especialmente con el presidente nacional y la secretaria general, a través de chat, llamadas y aplicaciones tecnológicas, además tenemos un canal en WhatsApp que nos permite tener contacto directo con todos nuestros afiliados, de las reuniones y gestiones que se realizan Permanentemente ante el Contralor General y con los altos directivos.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Permanentemente con la junta nacional y con el presidente, con el tesorero.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Con nuestros representantes a nivel nacional y especialmente con nuestro presidente nacional.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: COMUNICACIÓN PERMANENTE.

- **¿Considera que exista una *cultura* organizacional para el sindicato que considere importante?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Al interior de ASCONTROL no hemos velado por nuestra cultura organizacional, contamos con sentido de pertenencia y unidad en el actuar, pero no hemos promovido el termino en toda su dimensión.

2. YAMILETH: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

3. ERIKA VIVIANA: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Durante 24 años de existencia el sindicato ha forjado su estructura y comportamiento alrededor del respeto y la camaradería. Esto ha conllevado a que hayamos creado una cultura organizacional robusta que los afiliados asimilar y respetan.

5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Si, tenemos una misión, una visión, himno y una identidad sindical.

6. ROSA HELENA: Claro, somos una organización consolidada y estructurada.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

8. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SÍ, LA DECLARACIÓN POLÍTICA QUE SE ESTABLECE EN LAS ASAMBLEAS NACIONALES DE DELEGADOS NOS MARCAN EL NORTE DE HACIA DONDE VA EL SINDICATO.

9. CLAUDIA SUÁREZ: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

10. JAIME EMIRO SUÁREZ: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

11. ROCIO PALLARES ORTÍZ: El sindicato ASCONTROL, tiene una estructura Organizacional que es una de sus fortalezas, pues están delimitadas claramente las competencias y funciones de las diferentes instancias de poder y decisión. Así, por ejemplo, la autonomía de los Comités y Subdirectivas para ejercer su actividad en el ámbito de su jurisdicción es fundamental para el fortalecimiento y crecimiento del sindicato a nivel regional.

12. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Si, misión, visión y una identidad sindical.

13. Carlos Alvey Valencia Rozo: Durante la existencia de nuestra agremiación hemos tenido una persona al frente que con su ejemplo y experiencia nos ha enseñado que el sindicalismo no solo es organizarse, sino que es un compromiso constante en la defensa social y laboral.

14. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Si, tenemos una misión, una visión y una identidad sindical.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: El enfoque al cumplimiento de metas y objetivos comunes, son importantes en nuestra organización.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: SI, EL SINDICATO YA TIENEN DEFINIDA UN QUEHACER Y UN ACCIONAR SINDICAL.

Análisis Poder Tradicional:

Según Weber (2006), las relaciones en un contexto de poder tradicional suelen caracterizarse por un respeto hacia las normas, pautas y costumbres establecidas, lo que en el ámbito político se refleja en el profesionalismo y el seguimiento de dichas reglas entre los miembros de una organización.

En este sentido, todas las respuestas de los 17 miembros encuestados dentro de ASCONTROL reflejan un ambiente donde prevalece un sentido de respeto mutuo y consideración profesional entre los miembros del sindicato. En el contexto teórico del poder tradicional, este tipo de relación obedece normas y expectativas sociales definidas. Los miembros encuestados ponen en evidencia mediante sus respuestas un comportamiento que refleja deferencia hacia los roles y jerarquías establecidos dentro de la asociación sindical, demostrando así la importancia del orden y la estructura en las interacciones sociales en el ámbito político. La presencia de relaciones fraternales, cordiales y de camaradería entre los miembros de la asociación sindical evidencia un sentido de comunidad sólido. Existe así una camaradería que puede fortalecer la cohesión interna y fomentar un ambiente de apoyo mutuo, elementos fundamentales en una estructura social basada en tradiciones y vínculos.

También se enmarca dentro de las relaciones sociales, indicador del poder tradicional según Weber (2006), un sentido de empatía y voluntad de colaboración por parte de los miembros encuestados, siempre desde la conformidad con las normas y roles de cada uno, para esforzarse conjuntamente en la ejecución de sus objetivos. Esto no solo refuerza la solidaridad entre los miembros y su eficacia organizacional, sino que también mantiene la cohesión y refuerza la legitimidad de las acciones dentro de ASCONTROL y de su liderazgo hacia metas comunes.

Los estatutos ASCONTROL también son mencionados repetidamente por los miembros encuestados como la base fundamental que regula y guía las actividades sindicales. Estos estatutos representan un conjunto formal de reglas y procedimientos que definen la estructura organizativa, los derechos y responsabilidades de los miembros, los procesos de toma de decisiones y otras cuestiones fundamentales para el funcionamiento del sindicato. Desde la perspectiva de Weber (2006), estos representan un tipo de racionalidad que estructura las relaciones y define las expectativas dentro de la organización sindical, ya que establecen una autoridad legalmente reconocida que guía las acciones y decisiones dentro de la asociación sindical.

Además de los estatutos internos, existen leyes, decretos y regulaciones laborales externas que influyen en las actividades sindicales. Estas leyes y regulaciones, emanadas del gobierno nacional a través de Mintrabajo u otras autoridades legales, proporcionan un marco jurídico que guía y regula la acción colectiva de los sindicatos. Para el poder tradicional, estas leyes y regulaciones representan una forma de racionalidad legal más amplia que influye en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones sociales, estableciendo límites y

condiciones legales dentro de las cuales opera el sindicato, asegurando la legalidad y legitimidad de sus actividades.

Las referencias a leyes laborales específicas por parte de algunos miembros muestran como las normas externas impactan y moldean el entorno de ASCONTROL, moldean el entorno de ASCONTROL, proporcionando un marco desde el cual defender los derechos de los afiliados y muestra parámetros para la negociación colectiva.

Los estatutos del sindicato son la principal fuente normativa a nivel interno que regula la actividad sindical de ASCONTROL; Su aprobación corresponde a la Asamblea Nacional de Delegados. Las demás son las leyes y decretos, especialmente el decreto 0243 de febrero 29 de 2024, que reglamenta los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos (Pallares Ortíz).

Se evidencia, por otro lado, un contacto regular con líderes sindicales nacionales y regionales dentro de ASCONTROL. Esta conexión interpersonal implica una relación vertical dentro de la organización, donde los miembros encuestados mantienen comunicación constante con los líderes sindicales a nivel nacional y regional. Estas interacciones están guiadas por la autoridad y la influencia que ejercen estos líderes en la toma de decisiones y la orientación estratégica del sindicato. Además del liderazgo sindical interno, las conexiones de poder se extienden hacia fuera del sindicato, hacia autoridades gubernamentales y directivos de la organización en otras regiones de Colombia. Esta comunicación busca influir en políticas laborales y negociaciones colectivas que afectan directamente a los trabajadores representados por ASCONTROL.

Las relaciones de poder, vista a partir de lo mencionado por Weber (2006), no solo implican una comunicación vertical, sino también una colaboración horizontal entre los miembros del sindicato. Existe una coordinación estratégica para cumplir con los objetivos colectivos establecidos por la Junta Directiva y los líderes sindicales. Esta colaboración fortalece la unidad y la capacidad de acción de la asociación sindical para la defensa de los derechos laborales y políticos de sus afiliados.

La cultura organizacional dentro de ASCONTROL, según las respuestas proporcionadas por los miembros encuestados, se distingue por ser sólida y cohesiva, fundamentada en valores compartidos que promueven la identidad sindical y el sentido de pertenencia entre sus

miembros. Mencionan como la misión, visión e identidad sindical resaltan la importancia de tener un propósito común y una dirección clara hacia la que todos los miembros trabajan. Esta identidad sindical proporciona un marco de referencia compartido que fortalece el sentido de pertenencia y compromiso por parte de los miembros. Estos valores y objetivos comunes los unen en torno a una causa colectiva, lo que fomenta la colaboración y el trabajo en equipo hacia metas comunes.

En conjunto, estos elementos de la cultura organizacional promueven la cohesión y el sentido de propósito entre los miembros de la asociación sindical. Ciertos valores compartidos y la identidad sindical fomentan el establecimiento de la cohesión interna y ayudan a orientar las decisiones y acciones de los miembros, algo evidenciado en como la camaradería y el respeto mutuo son vistas como características que fomentan un clima laboral positivo y facilitan la resolución colaborativa de conflictos, desde la normatividad establecida dentro de ella.

Tabla 2.3: Poder Carismático

Variable	Dimensión	Indicadores
Poder	- Carismático	- Lealtad. - Calificación. - Confianza. - Guía.

Fuente: Elaboración propia

Respuestas Poder Carismático:

- **¿Considera que la *lealtad* es un aspecto importante en sus relaciones dentro del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Principalmente, la lealtad es por definición la columna vertebral de la organización, de ella depende que nos mantengamos unidos en un mismo fin.

2. YAMILETH: Si. Es la más importante de todas.

3. ERIKA VIVIANA: Sí.

4. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Es fundamental.
5. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Si, es un principio o cualidad que debe identificarnos y fortalecernos.
6. ROSA HELENA: Sí.
7. ALFREDO VEGA MONTAGUT: Sí.
8. JAIME EMIRO SUÁREZ: Sí.
9. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Primordial.
10. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Claro que sí, es fundamental y prioritaria su practica en nuestra organización.
11. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: La lealtad es una máxima al interior de nuestra organización y se mantiene de manera general y sin ningún reparo.
12. CLAUDIA SUÁREZ: Sí.
13. ROCIO PALLARES ORTÍZ: La “lealtad es un valor humano que consiste en el respeto y defensa de lo que se cree y en quienes se cree, sea una causa, proyecto o persona.” Así las cosas, si la lealtad es el respeto y defensa de lo que uno cree y si creemos firmemente en nuestro sindicato, yo diría entonces que la lealtad es el aspecto más importante en nuestras relaciones sindicales, porque es justo en lo que creemos y defendemos.
14. Carlos Alvey Valencia Rozo: Es la piedra angular para toda la organización.
15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Sí.
16. Hugo Armando Orjuela Robins: De acuerdo.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: LA LEALTAD AL SINDICATO ES EL ASPECTO CENTRAL DE LA PERTENENCIA AL SINDICATO.

- **¿Hay algún sistema de *calificación* para liderar en las iniciativas del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: No, generalmente se confía en la experiencia de quienes se postulan para liderar alguna causa, se promueve la participación y se da la oportunidad a nuevas personas.

2. YAMILETH: No. El trabajo sindical permanente en defensa de los trabajadores y los resultados obtenidos.

3. JAMES ÁLVAREZ LENIS: No. Pero los afiliados responden a los resultados que la organización obtiene.

4. ROSA HELENA: No.

5. ALFREDO VEGA MONTAGUT: ES UNA ORGANIZACION ORIENTADA AL LOGRO Y EL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE LA CGR Y A TRAVES DE AHI DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, LOS RESULTADOS SE EVIDENCIAN EN NUMERO DE AFILIADOS, RECONOCIMIENTO TANTO DE LOS TRABAJADORES COMO DE LAS ADMINISTRACIÓN DE LA CGR Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SOCIALES FUERA DEL ÁMBITO DE LA CGR.

6. JAIME EMIRO SUÁREZ: No. Los resultados hablan por sí mismos.

7. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: No. Democráticamente por resultados.

8. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: No. Las gestiones, los resultados y la atención a los afiliados, hablan por sí mismos.

9. ERIKA VIVIANA: No. Los resultados hablan por sí mismos.

10. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: No.

11. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Realmente no lo hay. Hay un compromiso y entre todos valoramos lo que cada uno aporta y estar bien posicionados, como efectivamente lo estamos, es el mejor de los resultados.

12. CLAUDIA SUÁREZ: No. Los resultados hablan por sí mismos.

13. ROCIO PALLARES ORTÍZ: No. La principal calificación es el voto de confianza de los afiliados en cada proceso electoral.

14. Carlos Alvey Valencia Rozo: El compromiso, respeto, participación, confianza, lealtad, son pilares para obtener liderazgo.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: No. Los resultados son los principales indicadores.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: No.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: NO.

- **¿Tiene *confianza* hacia el liderazgo del sindicato?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Sí, ASCONTROL siempre va un paso adelante, la presidencia consulta continuamente diferentes fuentes de información y opinión, antes de lanzarse a tomar una decisión, en esta organización las personas confían, creen en su cuerpo directivo y la seriedad de nuestras acciones.

2. YAMILETH: Si, ASCONTROL es una organización que desde que se creo ha conseguido los beneficios que hoy en día gozan los trabajadores.

3. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Desde luego, confío, apoyo y propendo por fortalecerlo.

4. ROSA HELENA: Completamente.

5. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SÍ, SIEMPRE SE CONCERTA Y NO HAY UN LIDER ÚNICO.

6. JAIME EMIRO SUÁREZ: Si, plenamente. Cuando tengo dudas pregunto, me documento, concerto, dialogo, escucho y definimos.

7. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Si, me documento y sigo instrucciones.

8. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Si, absolutamente. Como presidente tenemos a nuestro máximo líder, quien tiene una formación sindical, estrategia política y sagacidad excelsa para ser el timón de esta organización, en quien confiamos plenamente y respaldamos con plenitud porque tiene vocación de servicio, es respetuoso, cordial, carismático, orador y defensor absoluto de los derechos de los trabajadores.

Los demás lideres venimos formándonos y aprendiendo continuamente donde el dialogo, la concertación, la deliberación y la movilización son elementos indispensables para el desarrollo de nuestra gestión sindical.

9. ERIKA VIVIANA: Si, plenamente. El talento humano que hay en el sindicato, nos permite resolver dudas de manea técnica.

10. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Si, plenamente. Cuando tengo dudas pregunto, me documento, concerto, dialogo, escucho y definimos.

11. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Considero que mi posicionamiento y mis aportes, me permiten afirmar esa confianza particular y la que trasmite mi organización sindical.

12. CLAUDIA SUÁREZ: Si, plenamente. Cuando tengo dudas pregunto, me documento, concerto, dialogo, escucho y definimos.

13. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Absolutamente convencida del liderazgo de ASCONTROL dentro de las demás organizaciones sindicales que confluyen al interior de la Contraloría General de la República, siendo el sindicato mayoritario en número de afiliados. Tenemos todos los espacios de representación de los distintos Comités Institucionales que existen actualmente en la Contraloría General de la Republica y desde su fundación, hemos estado presente en todas las conquistas de los trabajadores y trabajadoras de la Contraloría.

14. Carlos Alvey Valencia Rozo: Si, hemos sido afortunados en ASCONTROL por contar con Líderes comprometidos y experimentados.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Totalmente. Cuando tengo dudas pregunto, me documento, dialogo, se logran acuerdos y se toman decisiones.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Sí.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: SÍ.

- **¿Considera que la *guía* del liderazgo del sindicato cumple su propósito?**

1. GILBERTO ALEJANDRO BUCURÚ MARTÍNEZ: Claro que sí, se ha mantenido por más de 23 años con un objetivo claro y ha demostrado perseverancia en el espíritu de lucha, aún siguen siendo ambiciosos los proyectos sindicales y políticos.

2. YAMILETH: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores.

3. JAMES ÁLVAREZ LENIS: Se cumple con creces. No en vano somos la organización sindical mayoritaria y con la plena confianza de los trabajadores.

4. ROSA HELENA: Sí.

5. ALFREDO VEGA MONTAGUT: SÍ, LOS ESTAMENTOS DE DIRECCION COMO LO ESTABLECIDO POR LA ASAMBLEA.

6. JAIME EMIRO SUÁREZ: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores.

7. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Íntegramente creo en ASCONTROL y en su trabajo diario por el bienestar de trabajadores y familias de la C.G.R.

8. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores, porque nuestro lema es que somos una organización de hermanos y que

la Organización siempre estará con todos nosotros en pro de un mejor bienestar social, de unas mejores condiciones laborales y del respeto de nuestras garantías y derechos.

9. ERIKA VIVIANA: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores.

10. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores.

11. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Estoy plenamente convencido de ello. Considero que hacemos las cosas de la mejor manera posible y cada día nos fortalecemos más.

12. CLAUDIA SUÁREZ: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que hace por los trabajadores.

13. ROCIO PALLARES ORTÍZ: Yo diría que el propósito de ASCONTROL en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras es lo que genera el liderazgo que hoy tiene. Los trabajadores creemos firmemente en ASCONTROL en sus dirigentes y lo que este representa.

14. Carlos Alvey Valencia Rozo: Correcto. Su experiencia, lealtad y compromiso con la clase obrera tanto al interior como con la comunidad, nos da una plena confianza en su actuar.

15. ANTONIO JOSE DÍAZ DURANGO: Totalmente, creo en ASCONTROL y en lo que ha por los trabajadores.

16. Hugo Armando Orjuela Robins: Sí.

17. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: SÍ.

Análisis Poder Carismático:

La lealtad como pilar organizativo dentro de la asociación sindical ASCONTROL representa mucho más que una mera adhesión a una causa o figura de autoridad. En el contexto de las respuestas analizadas de los miembros encuestados, la lealtad se eleva al estatus de primordial, como algo fundamental e incluso como la columna vertebral de la organización. Es por esto

que dicha concepción de la lealtad como fundamento esencial para la cohesión de la organización sindical encuentra eco en la teoría del poder carismático de Max Weber.

Según Weber (2006), el poder carismático se basa en la devoción hacia el líder carismático y sus objetivos. La lealtad, vista desde esta perspectiva, no solo implica seguir al líder por obligación o conveniencia, sino más bien por una creencia profunda en su capacidad para representar y avanzar los intereses del colectivo. La fe en el líder y en una visión compartida se convierte en un vínculo emocional y moral que fortalece la legitimidad del liderazgo.

La confianza en el liderazgo, como se refleja en las respuestas, es una manifestación directa de este poder carismático. Los miembros de la asociación sindical depositan su confianza en las habilidades, el compromiso y la integridad de sus líderes dentro de la Junta Directiva. Esta confianza va más allá de la simple aceptación de competencia técnica, ya que implica creer en la capacidad del líder para guiar al grupo hacia metas comunes.

En el poder carismático según Weber, la autoridad del líder no se sustenta únicamente en la posición formal o en el cumplimiento de reglas establecidas, sino en la capacidad para inspirar y movilizar a través del carisma personal. La confianza y la lealtad son así dos caras de la misma moneda, donde la fe en el líder alimenta la cohesión grupal y legitima su autoridad. Esta dinámica refuerza la importancia de las relaciones emocionales y afectivas en la organización sindical, donde la conexión personal con el líder se convierte en un motor poderoso y convincente de acción colectiva y solidaridad con los afiliados.

Si bien los miembros encuestados respondieron que no existe un sistema convencional o formal de calificación para el liderazgo en las iniciativas de ASCONTROL, la validación a través de resultados y percepción dentro del contexto del poder carismático se basa en varios aspectos fundamentales que contribuyen a la legitimidad y el seguimiento del líder. En primer lugar, los resultados concretos obtenidos por el sindicato bajo el liderazgo carismático son vistos como algo vital para validar su autoridad, y dichos logros incluyen beneficios alcanzados para los afiliados y trabajadores de la Contraloría General, así como logros en negociaciones colectivas.

En segunda instancia, la validación a través de resultados y percepción implica un reconocimiento voluntario y un seguimiento activo por parte de los miembros del sindicato. Pese a no tener un sistema formal de calificación, se reconoce al líder por su capacidad para influir positivamente en la organización y lograr avances que beneficien a todos. Este

reconocimiento y seguimiento voluntario refuerzan el poder carismático del líder y contribuyen a su legitimidad dentro del sindicato.

En última instancia, hay un respaldo generalizado por parte de los miembros encuestados al liderazgo actual de ASCONTROL, representado a través de la Junta Directiva, y la percepción de que el propósito del sindicato se está cumpliendo efectivamente bajo este liderazgo refuerzan la legitimidad del poder carismático dentro de la organización. Además, el respaldo generalizado al liderazgo y la percepción positiva del propósito cumplido por la mayoría de los miembros fomentan un ciclo de confianza y lealtad entre los mismos.

La confianza en el líder y en sus capacidades para lograr los objetivos fortalecen los lazos de identidad dentro del sindicato, pues esta confianza emocional es una característica central del poder carismático, donde el líder es visto no solo como alguien que tiene habilidades excepcionales, sino también como un símbolo de identidad y cohesión para los seguidores.

Asimismo, la continuidad exitosa de la misión bajo un liderazgo carismático también puede llevar a un refuerzo de la legitimidad tradicional. Esto ocurre cuando la eficacia y el éxito del liderazgo carismático generan respeto y aceptación generalizada dentro de la organización, generando que los miembros afiliados acepten a sus líderes como figuras legítimas y respetadas mediante sus logros y su capacidad para mantener la cohesión y el progreso de ASCONTROL.

3. Identificación de acciones colectivas dentro de ASCONTROL

Como apartado final, se escogió la realización de un análisis dirigido a los mayores presidentes, directivos y otros altos cargos entre los miembros de ASCONTROL que fueron encuestados, con el propósito de indagar que acciones colectivas, enmarcadas desde la teoría de Charles Tilly, se llevan a cabo desde la asociación sindical para defender sus intereses y promover la representación a través de un entorno político.

Tabla 3.1: Acciones colectivas

Variable	Dimensión	Indicadores
Acciones colectivas	- Comunidad	- Compromiso. - Negociación. - Interés compartido.

		<ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Medios de acción. - Incentivos o recompensas. - Coerción.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Respuestas Acciones colectivas:

- **¿Qué compromisos se llevan a cabo desde la dirigencia del sindicato para lograr sus objetivos?**

1. YAMILETH: Tenemos un presidente que nos representa, que concerta con la alta dirección y demás organizaciones, se cumplen y hacemos valer las decisiones de la junta nacional. Somos proactivos en la presentación de propuestas de mejora y los cumplimos en la medida en que la alta dirección nos lo permite.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: Tenemos un presidente que nos representa, que concerta con la alta dirección y demás organizaciones, se cumplen y hacemos valer las decisiones de la junta nacional. Somos proactivos en la presentación de propuestas de mejora y los cumplimos en la medida en que la alta dirección nos lo permite.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: El presidente nacional nos representa, concreta con la alta dirección y demás organizaciones, le da cumplimiento a las decisiones de la junta nacional. Todo el tiempo activos.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: La presidencia nacional realiza una planeación estratégica que contempla, el presupuesto, un documento técnico sobre la misionalidad y funciones de apoyo de la entidad, la declaración política y la propuesta de modificación de nuestros estatutos internos, la cual es presentada a la junta directiva nacional y a su vez a la asamblea nacional de delegados que es la que aprueba el direccionamiento estratégico, técnico y político del sindicato.

Además, siempre presentamos propuestas de mejora porque nos interesa mucho que nuestra entidad este bien posicionada para garantizar la institucionalidad.

5. ERIKA VIVIANA: Cumplir los lineamientos ordenados en las Asambleas de Junta y de Delegados.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Tenemos un presidente que nos representa, que concerta con la alta dirección y demás organizaciones, se cumplen y hacemos valer las decisiones de la junta nacional. Somos proactivos en la presentación de propuestas de mejora y los cumplimos en la medida en que la alta dirección nos lo permite.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: La actividad que desarrolla nuestro presidente nacional, está investida de sabiduría, de liderazgo, de capacidad, de conciencia, de cariño, de trabajo en equipo y es a partir de eso, que logramos construir lo que sea necesario para ejercer nuestra actividad sindical.

Gozamos de reconocimiento y respeto al interior de nuestra institución, así como de otras que guardan algunas similitudes con la nuestra y para quienes somos un punto de referencia a seguir.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Tenemos un presidente que nos representa, que concerta con la alta dirección y demás organizaciones, se cumplen y hacemos valer las decisiones de la junta nacional. Somos proactivos en la presentación de propuestas de mejora y los cumplimos en la medida en que la alta dirección nos lo permite.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: La elaboración de documentos en favor de los trabajadores para la defensa de los beneficios obtenidos, respeto a la institucionalidad y a la carrera administrativa, asimismo, la presentación de propuestas nuevas para el mejoramiento colectivo, acompañadas de movilización y concertación.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: Al dialogar con los diferentes representantes del empleador se trata de mediar y mejorar continuamente las condiciones de trabajo de los afiliados.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: EJECUTAR DECISIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

- **¿Qué estrategias de *negociación* se emplean desde la dirigencia del sindicato?**

1. YAMILETH: Elaboramos documentos técnicos, se discuten y aprueban y se nombran a los negociadores que en diferentes temas nos pueden representar. No concentramos esta actividad en una sola persona, somos un equipo.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: Elaboramos documentos técnicos, se discuten y aprueban y se nombran a los negociadores que en diferentes temas nos pueden representar. No concentramos esta actividad en una sola persona, somos un equipo.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Elaboramos y aprobamos el pliego en Asamblea Nacional, se nombran a los negociadores que tengan habilidades en los temas técnicos plasmados en el pliego.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: La presidencia nacional presenta la propuesta del pliego de peticiones, el cual es debatido en las diferentes comisiones que conforman la asamblea nacional de delegados, lo aprobado por las comisiones es estudiado y debatido en la plenaria de dicha asamblea y se aprueba, luego en ese mismo escenario se elige la comisión negociadora.

Posteriormente es presentado a la Contraloría general de la república, quien instala la mesa de negociación, nuestros voceros en atención al mandato de la asamblea nacional de delegados identifican los temas de mayor interés para los trabajadores de la entidad y sobre ellos es que dirige toda su defensa y argumentos para buscar su aprobación.

Además, siempre estamos realizando documentos técnicos que presentamos a la administración en procura del mejoramiento institucional y de las garantías laborales para los trabajadores de la entidad.

5. ERIKA VIVIANA: Elaboramos documentos técnicos, se discuten y aprueban y se nombran a los negociadores que en diferentes temas nos pueden representar. No concentramos esta actividad en una sola persona, somos un equipo.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Elaboramos documentos técnicos, se discuten y aprueban y se nombran a los negociadores que en diferentes temas nos pueden representar. No concentramos esta actividad en una sola persona, somos un equipo.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Se hace una valoración previa de aquellos puntos en los que se debe centrar nuestra atención, formulamos propuestas conscientes, posibles y que podamos respaldar al momento de negociar.

Esto se hace desde un trabajo en equipo, donde cualquiera de nosotros puede en determinado caso, abordar con propiedad y conocimiento los temas que allí se enmarcan.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Elaboramos documentos técnicos, se discuten y aprueban y se nombran a los negociadores que en diferentes temas nos pueden representar. No concentramos esta actividad en una sola persona, somos un equipo.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: Se realizan solicitudes respetuosas, como lo permite la ley, se dialoga y concilia con la Administración, y como última instancia la movilización.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: Se designan personas que tienen fortalezas en diferentes áreas o temáticas, para que esos desempeñen su rol y nos represente de la manera más adecuada.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: OPINAR Y ACTUAR SOBRE TEMAS DE MAYOR INTERES DE AFILIADOS.

DIÁLOGO Y MOVILIZACIÓN.

- **¿Qué intereses considera que se comparten con otros miembros o partes del sindicato?**

1. YAMILETH: La permanencia de la CGR, la estabilidad de los trabajadores, el bienestar de los funcionarios.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: La permanencia de la CGR, la estabilidad de los trabajadores, el bienestar de los funcionarios.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: La estabilidad laboral, programas de capacitación y bienestar social.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: El respeto de la institucionalidad de la CGR, la defensa de la carrera administrativa, la estabilidad laboral de los trabajadores, el bienestar social de los funcionarios y sus familias.

5. ERIKA VIVIANA: El interés por defender la entidad de manera técnica, por intereses generales y no particulares. La permanencia de la CGR, la estabilidad de los trabajadores, el bienestar de los funcionarios.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: La permanencia de la CGR, la estabilidad de los trabajadores, el bienestar de los funcionarios.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: La estabilidad laboral resulta ser preponderante, con ella se consigue tranquilidad para nuestros afiliados y para sus familias, Siempre propendemos por el bienestar de los funcionarios y el de sus familias. Respaldamos nuestra institución ante las múltiples acciones que se han proyectado para terminar con la CGR.

8. CLAUDIA SUÁREZ: La permanencia de la CGR, la estabilidad de los trabajadores, el bienestar de los funcionarios.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: El respeto a la estabilidad Institucionalidad y laboral.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: El interés de sentirse en un grupo que vela por su defensa, por el respeto a sus derechos.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: ESTABILIDAD LABORAL, ESTABILIDAD INSTITUCIONAL, CARRERA ADMINISTRATIVA, CAPACITACIÓN, SALARIOS Y PRESTACIONES.

- **¿Cómo se promueve la *participación* de los afiliados en las decisiones y acciones del sindicato?**

1. YAMILETH: Somos democráticos. Se nombran delegados que nos representan en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: Es una democracia indirecta. Se nombran delegados que nos representan en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Es una democracia. Se nombran delegados que nos representan en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Es una democracia directa, porque todos los afiliados tienen derecho a elegir y ser elegidos, participan activamente en la elección de los delegados que los representaran en la asamblea nacional, siendo esta la máxima instancia de decisión del sindicato.

5. ERIKA VIVIANA: Es una democracia indirecta. Se nombran delegados que nos representan en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Es una democracia, tenemos asambleas ordinarias y extraordinarias con todos los afiliados. De igual forma, se nombran y participan delegados de cada subdirectiva seccional en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Todos tenemos la oportunidad de participar democráticamente. Siempre la representación nuestra se hace por compañeros que son delegados para ello, delegación que se toma en la asamblea nacional de delegados que es el máximo órgano decisorio.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Es una democracia indirecta. Se nombran delegados que nos representan en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: Las decisiones se toman en Asamblea General de Delegados o en Asamblea General de Afiliados, con la participación de voz y voto de todos los afiliados activos.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: En los órganos como asambleas, juntas directivas, de manera formal, se dan a conocer problemáticas, buscamos soluciones, alternativas en conjunto, así mismo, de manera más informal, en los grupos de redes que permiten una comunicación rápida se pueden ventilar ciertos temas y vislumbrar las diferentes posiciones y propuesta.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: COMUNICACIONES VIRTUALES Y REUNIONES.

- **¿Qué medios de acción son empleados por el sindicato para alcanzar sus objetivos?**

1. YAMILETH: Elaboración de documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios.
2. JAIME EMIRO SUÁREZ: Elaboración de documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios.
3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: Documentos, foros, marchas y redes sociales.
4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Concertación, dialogo directo, movilización y luchas, para lo cual se presentan documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios.
5. ERIKA VIVIANA: Escuchar a los trabajadores. Elaboración de documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios.
6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: Elaboración de documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios. Wasap y celulares es la comunicación permanente.
7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Preparación acuciosa de documentos, conceptos, proyectos y todo lo que se requiera para alcanzar los logros que nos proponemos.
8. CLAUDIA SUÁREZ: Elaboración de documentos, participación en foros y discusiones, participación en marchas, representaciones nacionales y relevancia en todo lo que corresponde a la protección del derecho al trabajo y vida digna de los funcionarios.
9. Carlos Alvey Valencia Rozo: Espacios de discusión directa con directivos, elaboración de documentos, análisis técnicos de temas específicos, asistencia a las movilizaciones programadas o mítines al interior de la CGR.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: Depende de cada situación, la planificación y sus escenarios de discusión, como la negociación sindical, la participación en los espacios democráticos de los diferentes comités, son espacios de diálogo directo y franco, sin embargo a veces se generan situaciones donde se quiebra el dialogo, ahí medidas en diferente dirección como la protesta y acciones de hecho se pueden realizar para llamar la atención de una de las partes que se niega a atender el clamor de los trabajadores.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: DIÁLOGO Y MOVILIZACIÓN.

- **¿Existen *incentivos o recompensas* para la participación activa de los afiliados a las metas del sindicato?**

1. YAMILETH: No, es vocación.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: No, es vocación.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: No, es vocación.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: No, es vocación de servicio.

5. ERIKA VIVIANA: No, es vocación.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: El sindicato incentiva a sus afiliados apoyándolos y orientándolos en la consecución de recursos de bienestar a través del fondo de bienestar de la CGR, Talento Humano, entre otros. En los comités de convivencia laboral, se apoya en los casos de acoso laboral.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Ninguno.

8. CLAUDIA SUÁREZ: No, es vocación.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: El mejor incentivo es la permanencia de nuestra Entidad y la estabilidad laboral.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: La recompensa es colectiva, la mejora de nuestros derechos.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: SÍ.

- **¿En qué medida la *coerción* afecta las acciones planteadas desde el sindicato?**

1. YAMILETH: Desde mi participación, no la he sentido mas allá de ser una lucha natural de poderes, no hay violencia dentro de la entidad y, considero que la administración asume su rol y la organización el que le compete.

2. JAIME EMIRO SUÁREZ: Desde mi participación, no la he sentido más allá de ser una lucha natural de poderes, no hay violencia dentro de la entidad y, considero que la administración asume su rol y la organización el que le compete.

3. ROSA DELIA ORTÍZ SILVA: La administración no interfiere en el derecho de asociación en cualquiera de los sindicatos que existen en la entidad, respeta la libertad sindical y sus actividades sindicales.

4. Héctor Emilio Bustamante Ramírez: Si afecta, porque existen algunos directivos de la CGR que presionan a nuestros afiliados para que se desafilien de nuestra organización, sobre todos aquellos que tienen nombramientos provisionales, amenazándolos con no renovárselos o no haciendo el descuento a algunos afiliados con lo que afectan nuestro presupuesto.

5. ERIKA VIVIANA: De manera personal no la he vivido. Ha habido épocas en que algunas administraciones han ofrecido dádivas a los líderes de otros sindicatos, quienes se han puesto de parte de ellos, dejando de lado la defensa de los trabajadores y la entidad.

6. SORY CRISTINA SOLANO RAMOS: No se presenta limitaciones ni presiones para el ejercicio de la lucha sindical y organización y libre de afiliación dentro de la CGR.

7. MARIO ALBERTO ANGARITA BAUTISTA: Realmente no evidencio coerción alguna, los logros que se alcanzan, son aceptados por la administración y se mantiene un buen ambiente laboral, de tal suerte que en la diferencia se puede mantener una discusión libre de coerción alguna.

8. CLAUDIA SUÁREZ: Desde mi participación, no la he sentido más allá de ser una lucha natural de poderes, no hay violencia dentro de la entidad y, considero que la administración asume su rol y la organización el que le compete.

9. Carlos Alvey Valencia Rozo: La integridad e independencia de nuestras decisiones, no deja espacio para que la presión externa nos haga cambiar el rumbo de las metas trazadas.

10. Hugo Armando Orjuela Robins: El actual sistema de la función pública en las entidades del Estado permite y fomenta una burocratización en la selección de la mayoría de los cargos de poder y directivos en las entidades y como ellos son los encargados de tomar decisiones pues generan situaciones poco convenientes, desafortunadamente, no somos ajenos a esta situación, por tanto y dependiendo de la administración de turno y de sus diferentes directivos, en ocasiones se aprovechan de esa posición de poder sobre los trabajadores y de su accionar sindical, esto dificulta el efectivo logro de los objetivos del sindicato, en cuanto al adecuado funcionamiento y mejoramiento de las condiciones laborales.

11. CARLOS SAAVEDRA ZAFRA: NO HAY COERCIÓN, FALTA INFORMACIÓN.

Análisis Acciones colectivas:

Las acciones colectivas son un concepto central en el trabajo del sociólogo Charles Tilly (2000), quien argumenta que son el resultado de la interacción entre las estructuras sociales (como instituciones, normas y relaciones de poder) y las estrategias de los actores sociales, y como la movilización se basa en un conjunto de etapas que van desde la identificación de una injusticia identificada hasta la utilización de recursos y la acción colectiva en sí misma. En base a esta teoría, la dirigencia y los líderes de las organizaciones cumplen un papel muy importante en la concertación de estrategias para dicha movilización.

El objeto de estudio, entre los 17 miembros encuestados de ASCONTROL, se redujo a 11, quienes forman parte de la Junta Directiva como presidentes de subdirectiva y voceros de los trabajadores, conformando los más altos cargos y máximos responsables en la ejecución de las acciones dentro de la asociación sindical. Según las respuestas proporcionadas, la dirigencia sindical se asegura de contar con una representación efectiva a través de su presidente, quien actúa como enlace clave con la alta dirección y otras organizaciones. Este papel garantiza que

las decisiones tomadas en la junta nacional se implementen con eficacia y se hagan valer en el ámbito laboral, lo que les permite establecer alianzas sólidas y promover el cumplimiento de los acuerdos laborales en diferentes niveles organizativos.

La dirigencia reconoce la relevancia de ser proactivos en la presentación de propuestas de mejora laboral, lo que sigue la línea de expresiones de acción colectiva según Tilly (2000). Si bien la aprobación final puede depender de la alta dirección, esta acción demuestra un compromiso por parte del sindicato para abogar por mejores condiciones y beneficios para los trabajadores. Líderes como Héctor Emilio Bustamante Ramírez (2024) también la importancia de una planeación estratégica detallada en ASCONTROL. Esto incluye la elaboración de documentos técnicos exhaustivos que respalden las propuestas y demandas sindicales.

La presidencia nacional realiza una planeación estratégica que contempla, el presupuesto, un documento técnico sobre la misionalidad y funciones de apoyo de la entidad, la declaración política y la propuesta de modificación de nuestros estatutos internos, la cual es presentada a la junta directiva nacional y a su vez a la asamblea nacional de delegados que es la que aprueba el direccionamiento estratégico, técnico y político del sindicato (Héctor Emilio Bustamante Ramírez).

Para maximizar la efectividad en las negociaciones colectivas, algunos de los miembros encuestados hablan de cómo se designan negociadores expertos en áreas específicas pertinentes a las demandas sindicales. Estos representantes son seleccionados por sus habilidades comunicativas, conocimientos técnicos y capacidad para mantenerse firmes en la defensa de los intereses de los trabajadores, lo que permite abordar de manera integral cada aspecto relevante en las discusiones. También se identifica y prioriza los temas que tienen un impacto significativo en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores afiliados, asegurando que los recursos y esfuerzos del sindicato se concentren en áreas donde se pueden lograr los mayores beneficios para los afiliados.

Para los miembros de la Junta Directiva, el diálogo respetuoso con la administración es el primer paso en las estrategias de negociación, buscando alcanzar acuerdos a través de la comunicación. Sin embargo, si el diálogo no produce resultados satisfactorios, se contempla la movilización como último recurso, que puede incluir manifestaciones, huelgas u otras formas de presión, reforzando la posición del sindicato y sus metas para la defensa de los derechos laborales de sus afiliados, valorando las habilidades y enfoques de cada miembro.

Según Tilly (2000), la existencia de intereses compartidos por parte de los individuos es un aspecto a tener en cuenta durante la ejecución de acciones colectivas hacia un objetivo común. En ASCONTROL, los miembros de la Junta Directiva ponen de manifiesto el asegurar la permanencia y continuidad de la Contraloría General de la República (CGR), resaltando su importancia en el contexto laboral y defendiendo su integridad. Los afiliados también buscan garantías y seguridad en sus puestos, lo cual es fundamental para su bienestar y el de sus familias, para asegurar un bienestar y calidad de vida mediante la mejora de las condiciones laborales.

En cuanto a la capacitación y desarrollo profesional que algunos de los miembros mencionan, la importancia destacada de programas de formación muestra un deseo colectivo de mejora continua y crecimiento dentro de la organización. Los trabajadores reconocen la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permitan desempeñarse de manera más efectiva en sus roles. Además, esta preocupación por el desarrollo profesional no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también fortalece la capacidad global de la CGR para cumplir con su mandato y adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno.

Varios de los encuestados hablan de como existen 2 formas de participación de los afiliados en las decisiones y acciones de ASCONTROL: Como una democracia indirecta, en la que los afiliados eligen delegados que los representan en la Asamblea Nacional, que es el órgano de máxima autoridad y toma de decisiones del sindicato, y permite la participación descentralizada y la representación de diversas voces dentro de la organización sindical. Por otro lado, algunos afiliados destacan un enfoque más directo de democracia, donde todos los afiliados tienen la oportunidad de ejercer su derecho al voto y participar activamente en la elección de delegados y en las decisiones tomadas.

Sory Cristina Solano Ramos (2024) resalta la importancia de las asambleas ordinarias y extraordinarias, donde todos los afiliados tienen la oportunidad de reunirse, discutir temas relevantes y tomar decisiones importantes en conjunto. Además, la presencia de delegados de subdirectivas seccionales en la asamblea nacional amplía la representación y la diversidad de opiniones, asegurando que las decisiones tomadas a nivel nacional tengan en cuenta las realidades y preocupaciones específicas de cada región o sector.

Es una democracia, tenemos asambleas ordinarias y extraordinarias con todos los afiliados. De igual forma, se nombran y participan delegados de cada subdirectiva seccional en la asamblea nacional que es el máximo órgano decisorio (Sory Cristina Solano Ramos).

La mayoría de los dirigentes encuestados menciona la importancia de desarrollar documentos, participar en debates y asistir a foros para abordar cuestiones laborales y de derechos. La movilización y participación en marchas, que son acciones directas y visibles que enfatizan la unidad y la determinación de los afiliados para defender sus derechos laborales. La negociación y el diálogo directo, así como el uso de comunicación digital y la preparación meticulosa de documentos técnicos y análisis específicos respalda las demandas del sindicato con fundamentos sólidos. En conjunto, la combinación de estos medios de acción refleja un enfoque integral para lograr los objetivos sindicales, integrando la planificación estratégica, la movilización colectiva, la comunicación efectiva y la defensa fundamentada de los intereses de los trabajadores de ASCONTROL.

La participación sindical, según los miembros encuestados, se basa predominantemente en motivaciones intrínsecas y colectivas, más que en incentivos convencionales, reflejando un compromiso por parte de los afiliados hacia una causa más amplia y un sentido de identidad colectiva entre los trabajadores. Otro grupo de respuestas, como las de Héctor Emilio Bustamante Ramírez, Carlos Alvey Valencia Rozo, y Hugo Armando Orjuela Robins (2024), afirman que la estabilidad laboral y la permanencia de la entidad constituyen incentivos importantes para la participación sindical. Estos directivos ven en la unión sindical una herramienta para asegurar condiciones laborales estables y derechos duraderos para todos los trabajadores.

Sory Cristina Solano Ramos, por otro lado, responde en como el apoyo concreto que el sindicato brinda a sus afiliados, como orientación y acceso a recursos de bienestar, lo cual puede ser interpretado como un incentivo indirecto para la participación, más allá de un incentivo convencional como lo ve Tilly (2000). Aunque no se refiere explícitamente a incentivos económicos, el respaldo y los recursos ofrecidos por el sindicato pueden fortalecer el compromiso de los trabajadores hacia la organización y sus metas.

Las experiencias con la coerción y las presiones como consecuencia de las acciones colectivas varían entre los miembros encuestados, siendo relevante la importancia de la relación entre la

administración y los afiliados, así como el contexto organizacional. Héctor Emilio Bustamante Ramírez y Hugo Armando Orjuela Robins destacan presiones directas provenientes de la administración o de directivos de la entidad, mientras que Erika Viviana menciona un escenario donde líderes sindicales podrían haber sido influenciados por dádivas de la administración.

Por otro lado, Mario Alberto Angarita Bautista y Sory Cristina Solano Ramos no reportan limitaciones significativas en sus actividades sindicales, ya que describen un ambiente laboral más colaborativo y libre de coerción. Esto indica que, en sus contextos específicos, la relación entre la administración y los sindicatos es más armoniosa y basada en el diálogo constructivo, lo que para ellos puede favorecer un entorno más propicio para la acción sindical efectiva.

CONCLUSIONES

En una primera instancia, los resultados del estudio sobre el capital político dentro de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República

(ASCONTROL) revelan mediante las respuestas de los miembros entrevistados aspectos clave que destacan la importancia de las cualidades personales y la estructura organizacional en el ejercicio político y sindical. Estos hallazgos no solo ofrecen una visión detallada de cómo opera el capital político en este contexto particular, sino que también permiten extraer conclusiones más amplias sobre la dinámica sindical y política en organizaciones similares.

Se observa claramente la relevancia del capital político personal según la perspectiva de Bourdieu (1981), donde las características individuales como el liderazgo, el compromiso y el carisma juegan un papel crucial en la efectividad de los líderes sindicales y en la capacidad del sindicato para influir en las negociaciones y defender los derechos laborales. Este énfasis en las cualidades personales resalta la importancia de las habilidades interpersonales y el compromiso con la causa sindical como impulsores fundamentales del éxito organizacional.

Asimismo, la valoración de los logros colectivos sobre los individuales subraya una tendencia hacia la cohesión y la solidaridad dentro de ASCONTROL. Los miembros del sindicato reconocen que el impacto de sus acciones va más allá de lo individual y contribuye al bienestar general de la organización y sus afiliados. Esta perspectiva colectiva refleja un enfoque maduro y centrado en la misión de la asociación sindical, destacando la importancia de trabajar en equipo hacia objetivos comunes.

Otro aspecto significativo que emerge de estos resultados es la continuidad y la acumulación de capital político, desde la delegación a través de la reelección en cargos sindicales. Esta práctica facilita el desarrollo de habilidades y relaciones a largo plazo, fortaleciendo la influencia y la capacidad de negociación de los líderes sindicales, resultando en una experiencia acumulada a lo largo de múltiples mandatos que permite una gestión más efectiva y estratégica, contribuyendo así a la estabilidad y al éxito sostenido del sindicato.

Por otro lado, la legitimidad derivada de procesos democráticos de elección y toma de decisiones dentro de ASCONTROL implica transparencia y la participación en la gobernanza sindical mediante la delegación responsable. Los líderes sindicales electos democráticamente cuentan con un mandato claro y respaldado por los miembros, lo que fortalece su capacidad para representar efectivamente los intereses de la base trabajadora. También se evidencia como la adaptación tecnológica y comunicativa evidenciada en el estudio revela la importancia de mantenerse al día con las demandas del entorno laboral y político contemporáneo, ya que el

uso de herramientas digitales y redes sociales no solo mejora la capacidad de movilización del sindicato, sino que también amplifica su voz y su influencia en el ámbito político y social.

En una segunda instancia, el análisis de los tipos de poder en la organización y funcionamiento de ASCONTROL revela una estructura sindical robusta, donde el poder legal-racional, tradicional y carismático, establecidos por Weber (2006), se entrelazan para influir en la defensa de los derechos laborales de sus afiliados. ASCONTROL presenta una jerarquía clara y formalizada, con comités, subdirectivas y una Junta Nacional, que actúan como vehículos para la distribución del poder y la toma de decisiones. Esta estructura jerárquica se alinea con el poder legal-racional, donde las decisiones se toman dentro de un marco normativo preestablecido, bajo cumplimiento legal y con procedimientos de toma de decisiones que aseguran la transparencia y legitimidad dentro de la asociación sindical.

Del mismo modo, las relaciones dentro de ASCONTROL están caracterizadas por un profundo respeto hacia las normas y costumbres establecidas, alineándose con el poder desde la tradición. Esto se manifiesta en un comportamiento profesional y una adhesión a las reglas por parte de los miembros, lo que fortalece la cohesión interna y la solidaridad del sindicato, así como la existencia de una adhesión por estatutos y una comunicación constante. Desde el poder carismático se evidencia en que los miembros entrevistados ven la lealtad al liderazgo como un pilar basado en la confianza, su compromiso con la misión y visión sindicales, y por una validación por sus resultados en negociaciones, fortaleciendo su identidad y cohesión como organización política, mientras los miembros de ASCONTROL dependen de la colaboración constante para lograr sus objetivos.

Finalmente, los líderes y dirigentes de ASCONTROL, particularmente los presidentes de subdirectivas y voceros desempeñan un papel crucial en la implementación de estrategias de movilización y negociación, ya que actúan como enlaces entre los trabajadores y la alta dirección, asegurando que las decisiones y acuerdos se ejecuten eficazmente. Esto coincide con la teoría de Charles Tilly (2000), que enfatiza la importancia de las estructuras sociales y las estrategias de los actores en las acciones colectivas. La dirigencia sindical no solo se enfoca en la negociación con la alta dirección, sino que también toma la iniciativa en la formulación de propuestas de mejora laboral. Esta planeación estratégica, incluyendo la elaboración de documentos técnicos exhaustivos, refuerza la capacidad de sus miembros para defender las demandas sindicales con argumentos sólidos.

La eficacia en las negociaciones colectivas se maximiza mediante la designación de negociadores expertos en áreas específicas del sindicato, denotando el alcance de la participación política por parte de los miembros, así como el énfasis que existe en la capacitación y preparación, un enfoque democrático en la toma de decisiones mediante la Junta directiva y la gestión efectiva de las relaciones con la administración. Las movilizaciones, huelgas y otras demostraciones son otras estrategias de acción colectiva llevadas a cabo por ASCONTROL, en su mayor parte como último recurso, pero que siguen siendo recursos gestionados por la dirigencia sindical.

En cuanto a las dificultades identificadas durante la investigación, la dependencia de normas y tradiciones desde el marco del poder tradicional según Weber (2006) puede generar resistencia a la implementación de nuevas estrategias y adaptaciones necesarias en un entorno laboral que cambia constantemente. Asimismo, asegurar la participación activa y continua de todos los miembros en los procesos democráticos del sindicato puede ser complicado, ya que la falta de participación puede afectar la legitimidad y eficacia de las decisiones tomadas, y generar descontento entre los miembros afiliados.

Desde la importancia del capital político personal establecido por Bourdieu (1981), se pueden desarrollar programas de capacitación enfocados en habilidades de liderazgo, negociación y comunicación. La formación de líderes sindicales con estas habilidades no solo mejoraría la efectividad de las negociaciones y la representación, sino que también contribuirá a una cultura organizacional más sólida y cohesionada. Estos programas deben ser continuos y adaptativos, respondiendo a las necesidades cambiantes del entorno laboral y político. También se puede mejorar la implementación de estrategias de comunicación digital para mejorar la movilización y la representación de los miembros, aprovechando las herramientas digitales y las redes sociales existentes para aumentar la capacidad de ASCONTROL para informar, movilizar y conectar con sus miembros. Esto incluye la creación de plataformas de comunicación interactivas, el uso de campañas en redes sociales y la implementación de sistemas de feedback en tiempo real.

En cuanto a la efectividad de los programas de formación y capacitación en el desarrollo de líderes sindicales competentes, se pueden realizar mayores investigaciones en esta área que pueden proporcionar información sobre qué tipos de programas son más efectivos, cuáles son las áreas de necesidad más críticas y cómo pueden ser diseñados y ejecutados los programas de capacitación para maximizar su impacto. Esto ayudaría a ASCONTROL, y a cualquier otra

organización laboral, a desarrollar líderes más capacitados y mejor preparados para enfrentar los desafíos sindicales y lograr una defensa efectiva de los derechos de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Angulo, Alejandro. (2012). Violencia contra el sindicalismo. Controversia. No. 198.

[https://www.cerac.org.co/es/assets/pdf/Other%20publications/Violencia contra el sindicalismo-Controversia198_1.pdf](https://www.cerac.org.co/es/assets/pdf/Other%20publications/Violencia%20contra%20el%20sindicalismo-Controversia198_1.pdf)

Agudelo, Marco. (2011). Participación política del sindicalismo colombiano. Un estudio introductorio. Scielo.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-40352014000100009

Betancur, Belisario. (1969). El sindicalismo, la UTC y el desarrollo colombiano. Ponencia presentada al congreso nacional de la UTC en Pereira.

<https://bibliotecapiloto.janium.net/janium/Documentos/BPP-D-BBC/BPP-D-BBC-0005.pdf>

Bourdieu, Pierre. (2009). La representación política: Elementos para una teoría del campo político.

[LA REPRESENTACION POLITICA \(wordpress.com\)](#)

Bulcourn, Pablo Alberto. Cardozo, Nelson Dionel. (2011). Apuntes para una teoría del campo político: poder, capital y política en la obra de Pierre Bourdieu.

[Apuntes para una teoría del campo político: poder, capital y política en la obra de Pierre Bourdieu \(udelar.edu.uy\)](#)

Criado de Diego, Marcos. (2012). Sobre el concepto de representación política: lineamientos para un estudio de las transformaciones de la democracia representativa. Revista Derecho del Estado, núm. 28. Universidad Externado de Colombia.

[Redalyc.Sobre el concepto de representación política: lineamientos para un estudio de las transformaciones de la democracia representativa](#)

Castaño, José. (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. Informe. Friedrich Ebert Stiftung en Colombia.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>

Comisión Colombiana de Juristas. Escuela Nacional Sindical. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. Informe.

https://www.coljuristas.org/documentos/libros_e_informes/imperceptiblemente_nos_encerrar_on.pdf

Duque, Juan. (2005). El sindicalismo colombiano: actor social en medio de la guerra, y el temor a la libertad. Capítulo de libro. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109025430/4duque.pdf>

DANE. (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019. DIMPE.

Escuela Nacional Sindical. (2009). Cien años del sindicalismo colombiano. Revista de la ENS. Cultura y Trabajo.

<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2018/11/C78-4.pdf>

Graña, Gonzalo. Casanova, Fernando. (2000). La participación sindical en la formación profesional en América Latina y el Caribe. Cinterfor/OIT.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/cas_gra.pdf

Gualdrón, Aura. (2005). La relación entre sindicalismo y política en Colombia. Tesis de grado.

<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/21928/u258746.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, Rafael Vargas. (2021). MAX WEBER Y EL PODER. Una Interpretación de la Dialéctica de la Dominación.

<4880-15208-1-PB.pdf>

Guzzini, Stefano. (2015). El poder en Max Weber. Universidad Autónoma de Madrid.

[RI_30_6.pdf \(uam.es\)](RI_30_6.pdf(uam.es))

Lastra Lastra, José. (2012). ¿Para qué sirve un sindicato?. Madrid, Los Libros de la Catarata.

[¿Para qué sirve un sindicato? \(scielo.org.mx\)](¿Para qué sirve un sindicato?(scielo.org.mx))

Moreno Márquez, Flavia. (2009). Los sindicatos y sus acciones. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de la Matanza.

[pl-000385.PDF \(ucr.ac.cr\)](pl-000385.PDF(ucr.ac.cr))

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/1a7a27bf-2698-42b5-9ec0-a7b6b36b3492/content>

Pardo, Daniel. (2020). Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). Artículo. BBC mundo.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>

Pinedo, Guillermo. Hinestroza, Simón Raúl. (2020). El reto del sindicalismo en Colombia desde la perspectiva de su aplicación. Universidad Pontificia Bolivariana. Tesis de grado.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6221>

Pineda, Javier. (2014). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales. Friedrich Ebert Stiftung. Informe.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11072.pdf>

Saéz, Manuel Alcántara. (2016). La carrera política y el capital político.

[La carrera política y el capital político \(usal.es\)](La carrera política y el capital político(usal.es))

Tilly, Charles. (2000). Acción Colectiva. Apuntes de investigación del CECYP, N°6.

[Charles Tilly Acción Colectiva | PDF | Acción colectiva | Países Bajos \(scribd.com\)](Charles Tilly Acción Colectiva | PDF | Acción colectiva | Países Bajos (scribd.com))

VNIVERSITAS ESTUDIANTES. (2004). Situación actual del sindicalismo en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Informe.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/45118/9.%20Coaleda%20y%20otros.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Weber, Max. (2006). Economía y sociedad. Primera parte: teoría de las categorías sociológicas. Universidad de Buenos Aires.

[131823.pdf \(biblioteca.org.ar\)](#)