

PLAN DE TRABAJO SECRETARIA DE ASUNTOS PEDAGOGICOS CEID
MERCEDES VALENCIA RIVERA

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar estrategias tendientes a la construcción colectiva de una política educativa direccionada al conocimiento científico, gratuito y de calidad el desarrollo integral de la persona. ... Además de sus evidentes beneficios para una vida más plena y mejor, la educación puede contribuir a la mejora de la sociedad en su conjunto; una sociedad en la que la gente sea consciente de sus derechos y deberes'.....

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Organizar el grupo CEID a través de convocatoria de subdirectivas municipales.
2. Dinamizar las tesis de del movimiento pedagógico.
3. Construir estrategias tendientes a la formación docente en el papel de la escuela como trasmisora de conocimiento para el desarrollo del aparato productivo, educativo y de estructura económica y educación rural.
4. Participar de los encuentros Nacionales y regionales del CEID.
5. Organizar los encuentros locales y regionales del CEID
6. Desarrollar un viaje de **COSECHEROS CAFETEROS**, rescatando las experiencias significativas y trabajos de investigación
7. Promover estrategias de socialización de problemáticas educativas a través del teatro crítico, en asocio con la comisión de cultura.
8. Desarrollar tareas tendientes al III CONGRESO NACIONAL del CEID en el segundo semestre del 2020...
9. Implementar un sistema de OBSERVATORIO DE ACOSO LABORAL con el asesoramiento de Universidades públicas y privadas..
10. Desarrollar capacitaciones sobre legislación educativa.
11. Hacer acompañamiento a las instituciones educativas que así lo requieran.
12. Desarrollar espacios de asesoría legal direccionada hacia el análisis de la aplicación de la legislación educativa y la contra reforma educativa fundamentada en los acuerdos colectivos y la jurisprudencia.
13. Hacer uso de los medios de comunicación que permitan vincular las comunidades educativas a los procesos de formación en contra reforma educativa.

FUNDAMENTACION: Desde los estatutos del SUTEQ.....

MOVIMIENTO PEDAGOGICO:

1.-ANTECEDENTES

Según Marcos Raúl Mejía (1) el Movimiento Pedagógico surgió de la confluencia de cuatro procesos históricos así: 1) La Sociales que intentaban construir Proyectos Alternativos.-3) La emergencia histórica de unos sujetos de pedagogía que pugnaban contra los modelos en boga y 4) Con la emergencia de un actor social colectivo que da sentido a ese quehacer. Así lo reconoce también J.Gantiva S (2) quien afirma que “Lo que hoy se conoce con el nombre de Movimiento Pedagógico tiene una razón de ser, a partir de la imposición de políticas estatales como el “Mapa Educativo” y la Reforma curricular que buscaban “racionalizar” y “mejorar la calidad” de la educación. Con esta mira de control político y pedagógico el estado creó, en efecto, el ambiente propicio para generar un proceso de estudio, investigación y respuestas por parte del magisterio colombiano al punto de desembocar en la idea del Movimiento Pedagógico.”

La reforma educativa que proponía el gobierno se fundamentaba en los principios de la psicología conductista y reducía al maestro a ser un simple “administrador de currículo”, pensado, organizado e impuesto por “los técnicos del ministerio de educación” quienes obsesionados por el cumplimiento de “objetivos instruccionales”, negaban la voz y el pensamiento a los maestros, reducían el proceso de aprendizaje al cumplimiento de objetivos “observables” predeterminados por la Tecnología educativa y el diseño instruccional (TEYDI) así como también centraban la enseñanza en la transmisión fiel de contenidos.

La pedagogía quedaba “enrarecida” por estos efectos “cientificistas”, desarticulada conceptualmente, subordinada a la psicología y reducida a una simple metódica de programación y diseño de un libreto que todo maestro debía cumplir. El maestro desconocido como trabajador de la cultura y despojado de su papel político y el niño reducido a lo que sobre él enseñaba la psicología de la conducta con algunos asomos del desarrollismo de J.Piaget. Las Instituciones fueron tomadas por la Administración Educativa como nueva ciencia de la educación que a través de normas y decretos exhaustivos y prolijos les prescribía desde fuera lo que tenían que hacer y cómo debía hacerse.(3).

EDUCACION RURAL: El pasado miércoles 16 de mayo se presentaron los últimos resultados del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE), que evalúa el progreso, el desempeño, la eficiencia y el ambiente escolar de las instituciones educativas en Colombia. Los resultados de esta medición demostraron que en algunas zonas rurales del departamento de Nariño están los colegios con mejores rendimientos. Sin embargo, las brechas en la calidad y el acceso a la educación entre escuelas rurales y urbanas siguen siendo muy profundas. Así lo reveló el documento Reflexiones innegociables en educación básica y media para 2018-2022, publicado hace poco por la Fundación Empresarios por la Educación.

La guerra no doblega a los maestros

Al terminar 2015, en Colombia había más de 5 millones de niñas, niños y adolescentes por fuera del sistema educativo nacional, un tercio del total de menores de edad que habitan en el país. De esa población que no asistía a la escuela, el 40 % vivía en zonas rurales afectadas por el conflicto armado. Hoy en día, esta situación no ha cambiado significativamente.

Uno de los resultados más preocupantes del informe demuestra que en 2016 el promedio de años de educación en una zona rural fue de 5,5 años por estudiante, mientras que en una urbana fue de 9,6. “Un niño de la ciudad está recibiendo más de un 50 % adicional de educación que uno del campo”, se lee en el documento. Además, las cifras de asistencia a primaria y secundaria en el campo son mucho menores que las de la ciudad, y la deserción escolar en las zonas rurales es casi el doble que la de los centros urbanos. De hecho, el estudio informó que 13,8 % de los niños del campo entre 12 y 15 años no asistían al colegio.

Maestros que llevan la paz a las aulas

A estas diferencias injustificables en pleno siglo XXI se les suman las increíbles distancias en el acceso a servicios básicos entre las escuelas del campo y los colegios de la ciudad. En las zonas rurales, por ejemplo, sólo el 37 % de los centros educativos tienen agua potable, mientras que en la ciudad el 100 % de los colegios tienen garantizado este servicio. Algo parecido ocurre con el acceso a internet. En las urbes, 91 de cada 100 colegios tienen wi-fi o banda ancha, pero en el campo sólo 53 de cada 100 pueden disfrutar de este privilegio.

Otros índices similares, como la electricidad, las líneas telefónicas activas y los baños en buen estado, condiciones de infraestructura mínimas para el buen desempeño de los estudiantes, confirman que, lejos de cerrarse, estas brechas se mantienen y se complejizan

LEGISLACION EDUCATIVA: La Ley General de Educación es la columna vertebral de las normas educativas que ordenan y orientan nuestro sistema educativo. Desde su expedición en 1994, se han expedido numerosas leyes, decretos, resoluciones, directivas ministeriales y fallos de las Cortes que la modifican, desarrollan o precisan. El conocimiento de la Ley General de Educación y sus desarrollos posteriores resultan esenciales para la educación, los educadores y los directivos docentes. De allí que hayamos emprendido la tarea de proponer estrategias para la capacitación docente en términos de la legislación educativa colombiana vigente a partir de los 220 artículos que conforman la Ley General, integrando en cada uno de ellos los desarrollos o modificaciones que han tenido desde de 1994.

ACOSO LABORAL:

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, según el artículo 2° de la Ley 1010 del 2006. que reguló el acoso laboral en Colombia significó un hito dentro del ordenamiento jurídico. Pero ¿es realmente la Ley 1010 de 2006 una herramienta efectiva para combatir y sancionar el acoso laboral? En los términos de la Ley 1010, el acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de cualquier miembro de la compañía. Ahora bien, la misma ley aplica a trabajadores privados, trabajadores oficiales y empleados públicos.

Producto de lo anterior, la Ley 1010 trajo un problema de diseño. Únicamente le dio al juez laboral la facultad de decidir de fondo si hubo o no acoso laboral.

En cuanto al Ministerio de Trabajo, la Ley 1010 dispuso que la víctima puede poner en conocimiento la ocurrencia de una conducta de acoso laboral. Como respuesta a la denuncia el Ministerio debe conminar al empleador para que ponga en marcha los mecanismos de prevención y lleve a cabo actividades de concientización. El Ministerio no tiene competencia para decidir si los hechos denunciados son o no acoso laboral. Lo único que puede hacer es solicitarle a la compañía el Reglamento de Trabajo, el Acta de Constitución del Comité de Convivencia y de las actas de las reuniones.

En cuanto al Comité de Convivencia, de acuerdo con la Resolución 652 de 2012, se trata de un organismo de naturaleza conciliatoria que tampoco tiene la facultad de decidir si existió o no acoso laboral. Mucho menos tiene la facultad de imponer sanciones. Su única función es oír a las partes, sugerir soluciones y presentar sugerencias.

En cuanto al papel de los jueces, la Ley 1010 trajo un proceso especial sin mucha utilidad. Para el juez laboral, la norma establece un procedimiento expedito con una sola audiencia y con una sentencia de primera instancia apelable. Por ser un proceso especial no es posible interponer recurso extraordinario de casación.

Ahora bien, en caso que el juez decida que existió acoso laboral, la ley lo faculta para interponer las siguientes sanciones: (i) Ordenar al empleador el pago de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo; (ii) Una multa entre dos y diez salarios mínimos para la persona que haya realizado la conducta o el empleador que la haya tolerado y (iii) La

obligación de pagar a las entidades del sistema salud o riesgos laborales, 50% del costo del tratamiento por las alteraciones originadas por el acoso. La multa será pagada a la entidad que la impuso y no a la víctima.

Basta revisar las sanciones y procedimientos que estableció la Ley 1010 para concluir que la misma es un mecanismo con buenas intenciones, pero jurídica y procesalmente inoperante. El Ministerio de Trabajo y el Comité de Convivencia no tienen competencia para decidir de fondo.

La sanción de la multa y del pago de los costos del tratamiento al sistema de seguridad social, es un dinero que no va a la víctima.

El pago de la indemnización por despido se puede imponer también a través de una demanda ordinaria alegando despido indirecto.

Si a esto se le suma que, a diferencia del proceso especial, la demanda laboral puede ser objeto de casación, no se encuentra ninguna razón para preferir acogerse a las disposiciones especiales de la Ley 1010.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLES	PRESUPUESTO
ORGANIZACIÓN DEL GRUPO CEID. CAPACITAR EL GRUPO	De cada Subdirectiva Municipal se sacara un representante para CEID. Talleres, mesas de trabajo sobre formación en política educativa y contrarreforma educativa	<ul style="list-style-type: none"> Humanos y logísticos 	Secretaria de Organización y Secretaria de Asuntos Pedagógicos.	
DINAMIZAR LAS TESIS DEL MOVIMIENTO PEDAGOGICO	Se realizaran seminarios por municipios, las convocatorias se harán a través de secretarias de educación (medias jornadas) durante la semana de desarrollo institucional.	<ul style="list-style-type: none"> Material impreso Video Bing Computador Transporte de los talleristas 	CEID SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y OTRAS....	
SEMINARIO REGIONAL EN	Realizar un seminario regional, tendiente a la formación docente en el papel de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> Humanos y logísticos Material impreso 	Secretaria de asuntos pedagógicos	

FORMACION DEL PAPEL DE LA ESCUELA Y EDUCACION RURAL.	como trasmisora de conocimiento para el desarrollo del aparato productivo, educativo, de estructura económica y educación rural.	<ul style="list-style-type: none"> • Video Bing • Computador • Transporte de los talleristas 	CEID Otras Secretarias...	
PARTICIPAR DE LOS ENCUENTROS NACIONALES Y REGIONALES DEL CEID.	La secretaria de asuntos pedagógicos analizara y definirá las condiciones y pertinencia de la participación en los diferentes encuentros tanto de orden Regional como Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos y logísticos 	Equipo CEID	
FESTIVAL DE TEATRO CRITICO	Promover un festival de teatro crítico que permita revelar problemáticas de la educación pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos y logísticos 	CEID Otras Secretarias...	
IMPLEMENTACIÓN DE UN OBSEVATORIO DE ACOSO LABORAL	Se organizara un grupo de investigadores docentes y un consultorio jurídico con estudiantes universitarios, donde se recopilara la información de casos de acoso laboral se clasificaran y tabularan identificando por ejemplo las principales causales. Todo lo anterior nos va a permitir crear estrategias de mitigación e identificar los grupos más vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano • Establecimiento de convenio con las universidades • Papelería • Equipo de computo • Transporte 	Secretaria de asuntos Pedagógicos CEID. Universidades Grupo investigador Otras secretarias	
CAPACITACIONES EN LEGISLACIÓN EDUCATIVA	Construcción de folletos o cartillas de legislación educativa con síntesis sobre lo más aplicado en las instituciones educativas vs los acuerdos producto de las negociaciones, la jurisprudencia y fuerza vinculante de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en el derecho colombiano, los acuerdos de la OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo CEID • Diseño grafico • Impresiones 	Secretaria de asuntos pedagógicos Otras secretarias	
HACER ACOMPAÑAMIENTO	Realizar visitas de acompañamiento directo a las instituciones que así lo ameriten y lo	<ul style="list-style-type: none"> • Material de apoyo • Humano (equipo de 	Junta Directiva SUTEQ	

<p>A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE ASÍ LO REQUIERAN.</p>	<p>requieran, de forma organizada y en equipos de trabajo que involucre a las diferentes secretarías.</p>	<p>trabajo)</p>	<p>Con sus diferentes secretarías</p>	
<p>HACER USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE PERMITAN VINCULAR LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS A LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN CONTRA REFORMA EDUCATIVA</p>	<p>Utilizar la página web del SUTEQ, revistas, suscripciones y espacios radiales para divulgar de forma masiva los avances logrados por las luchas sindicales en el tema de política educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Revistas, periódicos • Emisoras • otros medios virtuales y físicos de difusión 	<p>Junta Directiva SUTEQ Con sus diferentes secretarías</p>	