



PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN
ESCUELA NACIONAL SINDICAL: MODELO PEDAGÓGICO

REALIZADO POR:

SARA HOYOS HERRERA

INFORME DE PRÁCTICAS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL

ASESOR INSTITUCIONAL:

ALEJANDRO PARRA GIRALDO
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y RELACIONES INDUSTRIALES

ASESOR ACADÉMICO:

JHON MARIO MUÑOZ LOPERA
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN

2018

CONTENIDO

INDICE DE TABLAS.....	3
RESUMEN	4
INTRODUCCION	5
1. EJE DE SISTEMATIZACIÓN	6
2. SINDICALISMO	8
2.1 SINDICALISMO EN COLOMBIA.....	12
2.2 SINDICALISMO EN ANTIOQUIA	14
2.3 DERECHO SINDICAL	16
2.4 TIPOS DE SINDICATOS.....	19
2.5 CLASIFICACIÓN SINDICAL	19
2.6 EDUCACIÓN SINDICAL	21
3. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	23
3.1 MISIÓN.....	23
3.2 VISIÓN	24
3.3 ÁREAS.....	25
4. INVOLUCRADOS.....	29
5. OBJETO DE INTERVENCIÓN	32
6. SITUACIÓN INICIAL	34
7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	36
7.1 FUENTES DE PRIMERA Y SEGUNDA MANO	36
7.2 TÉCNICAS DE GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN	36
7.3 PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	37
7.4 RESULTADOS	37
8. CRONOGRAMA	41
9. HALLAZGOS.....	44

BIBLIOGRAFÍA	47
--------------------	----

INDICE DE TABLAS

Gráfico 1: Involucrados.....	29
Gráfico 2: Matriz de sistematización.....	38
Gráfico 3: Plan de trabajo.....	41

RESUMEN

La elaboración de una sistematización en torno al modelo pedagógico surge debido a los diferentes cambios que se han presentado en la Escuela Nacional Sindical específicamente a nivel educativo, en donde es necesario reconocer el modelo pedagógico que se ha planteado en los últimos años y analizarlo de manera crítica con el fin de evidenciar cuales prácticas se deben seguir realizando y cuales se deben corregir o excluir del modelo actual. Este proyecto surge por el interés institucional de realizar un autoevaluación y reflexión en torno al desarrollo de los cursos, seminarios, conversatorios, asesorías y diplomados que allí se llevan a cabo, debido a la baja afluencia de asistentes a estas actividades y el contexto actual del sindicalismo en Colombia, teniendo en cuenta que la Escuela Nacional Sindical es una institución de formación reconocida por su larga trayectoria en el acompañamiento a sindicatos, como ente investigativo a nivel laboral y por sus posturas críticas, que tiene como objetivo promover un sindicalismo democrático, pluralista, autónomo, humanista y participativo.

Palabras claves: Sistematización, Sindicalismo, Modelo Pedagógico, ENS, Área de Educación.

INTRODUCCION

El presente proyecto se elabora en el marco de la práctica profesional III de Trabajo Social, llevado a cabo en la Escuela Nacional Sindical más específicamente en el área de educación en donde se realizará una sistematización de experiencias entorno el modelo pedagógico, el cual nos conducirá a una construcción y reconstrucción crítica del modelo pedagógico actual que guía el accionar de las actividades formativas de la institución.

La Escuela Nacional Sindical como Organización No Gubernamental (ONG) cuenta con diferentes líneas en donde se ejecuta todo su accionar, entre esas se encuentra el área de educación eje transversal que está situado en la sede principal en Medellín, en donde se ofrece los cursos formativos y se brinda asesoría a los trabajadores y trabajadoras sindicalizados o que pretenden estarlo.

Este informe comienza con el eje de la sistematización el cual plasma la razón de ser y hacer del proyecto, siguiendo con el quehacer del sindicalismo y sus inicios, más adelante se detalla información referida a la institución con el fin de realizar un reconocimiento al lugar donde se ejecutará el proyecto, luego se indica cuáles van a ser los involucrados del proceso y el papel que tendrán en él, en el numeral cuatro se detalla el objeto de intervención y razón de ser de la sistematización, después se aborda la situación inicial de la sistematización y la situación final que cuenta hacia donde se quiere llegar, más adelante se exponen los instrumentos y técnicas que se utilizaran para la recolección de la información, luego se visibiliza una matriz que contiene el objetivo general, los objetivos específicos, metas, actividades e insumos que se realizarán, y para finalizar un cuadro con el plan de acción del proyecto que dará cuenta del desarrollo del proceso.

1. EJE DE SISTEMATIZACIÓN

¿Por qué nos interesa sistematizar?

La Escuela Nacional Sindical tiene como objetivo transversal ser una institución de educación para la acción sindical, que cuenta con un modelo pedagógico intencionado que da respuesta al cómo se aprende, el cómo se enseña, las metodologías que se deben llevar a cabo para el intercambio de conocimientos, habilidades y valores. A su vez es necesario tener en cuenta su aplicabilidad, el currículo que se empleará y la evaluación de los aprendizajes obtenidos (Universidad Mariana, 2008, p. 7).

Debido a que la formación es el foco de acción de la institución es importante analizar, describir, reflexionar y documentar la manera como se ha ido implementando en el transcurso de los años y conocer por medio de la experiencia los éxitos, fracasos, aprendizajes y estrategias mejoradoras que se han obtenido. La sistematización es la metodología que responde a lo que se pretende realizar de manera continua y crítica para mejorar la ejecución, implementación y la actualización del modelo pedagógico, ya que procura minimizar las falencias y responder a los desafíos actuales que se presentan en la parte formativa en la ENS (Selener, Zapata y Purdy, 1996, p. 5).

Con esta sistematización se pretende lograr un procesamiento de la experiencia resultado del interés de la escuela por el mejoramiento de la formación sindical, que tendrá como resultado el modelo pedagógico que se implementa actualmente y que ha sido renovado en el transcurso del tiempo de acuerdo al contexto de la institución, esta sistematización es la primera que se realiza desde que se creó la ENS en 1983. A su vez esta metodología dará respuesta a la necesidad de la creación de un nuevo modelo pedagógico que cuente con la perspectiva y se construya con todos los actores involucrados.

La actualización del modelo pedagógico no solo servirá para la ejecución de la ENS, sino que será un referente para otras instituciones que se dediquen a la enseñanza no solo del mundo laboral, sino que cuenten con el interés de registrar las experiencias o que les sea necesario reconocer lo vivido para crear nuevo conocimiento que parte del análisis y crítica de los procesos.

2. SINDICALISMO

En el texto Alternativas sindicales en América Latina Ernesto De La Garza (2007, p. 38) expresa que en América Latina los sindicatos han estado permeados de manera negativa por el Neoliberalismo, debido a que el gobierno genera el incremento salarial de forma inferior al crecimiento de la inflación, sumado a esto las pocas políticas de seguridad social laboral y los problemas de marginación no permiten que los sindicatos influyan en la política económica del país.

Los sindicatos se han visto perjudicados por el aumento de los sectores laborales no estructurados, el autoempleo y los micro establecimientos, los cuales son difíciles de sindicalizar debido a que las relaciones salariales son más de carácter de supervivencia que de función empresarial. Otra característica del nuevo sindicalismo es la actualización de la nueva clase obrera la cual se caracteriza por ser joven, por la alta presencia de mujeres y que rotan frecuentemente de trabajo, que son factores que no permiten centrar su mirada en el movimiento sindical.

De La Garza (2007, p. 45), menciona algunas de las características de las relaciones entre los sindicatos y su estructura, la empresa, el estado y la sociedad, en las cuales expone lo siguiente:

En la estructura y el funcionamiento interno del sindicato, se debe legitimar la democracia, la elección de los dirigentes y la toma de decisiones. En ocasiones puede ser negativa su influencia por medio del clientelismo, terrorismo, burocratización y creación de oligarquías.

Su estructura varía dependiendo de los niveles de poder que se establezcan y las reglamentaciones son las que pueden generar que estas relaciones sean más complejas o menos según su composición. La cultura sindical no es ajena a las concentraciones de poder, la dominación, entre otras que le dan significados al sindicato, a los dirigentes y a la toma de decisiones.

La relación del sindicato con el trabajo y la empresa puede ser de autonomía, bajo una mirada de enemigo que está dispuesto a negociar, o simplemente de subordinación a favor de la empresa, a su vez pueden centrar sus intereses en la circulación de trabajo que hace referencia a los temas de empleo, salario y prestaciones, o se enfoca en la producción todo lo relacionado con los obreros, conciliación de intereses, entre otros.

En América Latina los sindicatos no solo negocian los problemas de los trabajadores con los empleadores, también gestionan mano de obra y se podría nombrar como corporativismo en donde las organizaciones presentes en determinado lugar toman las decisiones por el total de personas que la componen.

Las relaciones entre el sindicato y el estado pueden ser de tipo corporativo el cual se enfoca en el diseño y función de las políticas estatales, ya sea como oposición política o copartícipe crítico. A su vez puede ser protegido por el estado a través de procesos legales y extralegales.

Las relaciones entre sindicato y sociedad se pueden generar por medio de las Federaciones y Confederaciones, o construyendo lazos con ONGs y movimientos sociales que vayan más allá de los problemas laborales, tarea que realizan los gremialistas. Se habla de realizar intervenciones a las fuerzas de producción con el fin de trabajar en el territorio en temas como los servicios públicos en lugares urbanos y rurales.

El modelo sindical debe articularse con la cultura como una forma de interpretar y de realizar acción social en aspectos específicos y viables con la posibilidad de articular procesos.

Según De La Garza (2007, p. 46) **el modelo neoliberal** trajo consigo la ampliación de la economía lo que ocasiono que las empresas compitieran con el mercado internacional como exportadores. Es un modelo que no invierte en lo público y lo industrial ya que se enfocan en controlar la inflación y en el equilibrio económico, eso conlleva a la polarización del aparato productivo en lo que tiene que ver a nivel organizativo y en el incremento de la flexibilidad laboral.

Todo esto repercutió en la empresa grande industrial y de servicios en la actualidad en la presencia de tecnologías intermedias, nuevas formas organizativas, flexibilidad laboral, rotación externa, trabajadores sin identidad laboral y sindical, con poca participación sindical, con poca capacitación y con una nueva clase trabajadora integrada por jóvenes, mujeres, personal semicalificado y con salario bajo.

En la pequeña empresa se encuentra con características como el autoempleo, el trabajo familiar, el trabajo agrícola, las ventas a domicilio, las ventas callejeras, entre otras. Sumado a esto el bajo nivel de tecnologías, no tienen una forma de organización clara, la tasa de sindicalización es baja, los salarios son bajos, tienen una presencia autoritaria y patriarcal. Este sector económico está concentrado en variadas actividades como son: la manufactura, los talleres, servicios de comercio, la venta callejera y de alimentos, el transporte urbano, la pequeña construcción, entre otras. Los actores que componen este sector tienen un alto nivel de dificultad para sindicalizarse ya que la mayoría no son asalariados lo que conlleva que se generen otras dificultades para organizarse.

En este panorama también se encuentra la antigua clase obrera que se encuentra en las empresas paraestatales y en las universidades públicas y privadas. Algunas particularidades en este sector es que la mayoría de trabajadores son hombres, de edad adulta, con mayores salarios y prestaciones, y con tasas de sindicalización altas.

En el mundo laboral actual es transversal identificar esta heterogeneidad y de esta manera realizar los procesos adecuados para responder a las necesidades de los trabajadores teniendo en cuenta las nuevas dinámicas. A su vez se evidencia una falta de identidad en la clase obrera actual y en la antigua un arraigo en lo tradicional, cuestiones que se deben abordar en el ejercicio educativo para direccionar el accionar.

Las relaciones de trabajo anteriormente en América Latina estaban mediadas por las determinaciones de lo político estatal, los promotores de las negociaciones eran las organizaciones, había una articulación entre las corporaciones estatales y el sistema político de partidos electorales, estaba establecido un sistema de intercambios con sindicalistas, corporativismo autoritario, con oligarquías sindicales y de represión de la oposición.

Esto tomo un rumbo diferente luego de los años ochenta en donde se ha dado una flexibilización de las leyes laborales, también se flexibilizaron los contratos colectivos y se presentó pérdidas de poder sindical, disminución de las prestaciones económicas, pérdida de la antigüedad, aparecieron los incentivos por productividad y los recortes de personal. (De La Garza, 2007, pag.6)

2.1 SINDICALISMO EN COLOMBIA

Colombia es un país con cerca de 48 millones de habitantes, de estos, 22 millones de personas son trabajadores o están ocupados, noción que utiliza el DANE para abarcar toda clase de empleo pago y no pago, con prestaciones sin prestaciones, decente y no decente, etc. De estas personas ocupadas solo el 4,6% están sindicalizadas, es decir, que alrededor de 1 millón de personas están sindicalizadas en el país. Cifra que preocupa, debido a que la gran mayoría de trabajadores no tienen condiciones dignas y decentes de empleo, a esto sumado fenómenos como la tercerización que cada vez toma más fuerza en los diferentes lugares de trabajo.

El sindicalismo nace de la revolución industrial ocurrida en Gran Bretaña (1760-1840) y se crean con la finalidad de reaccionar y hacerle frente al capitalismo. Los primeros sindicatos se conforman en estados unidos y Europa occidental en los siglos XVIII y XIX, estos grupos eran conformados por sastres y tejedores que buscaban reducir la dependencia de la clase trabajadora a las empresas debido al exceso de oferta de mano de obra. A su vez los derechos laborales se crean en el momento en el que se derroca el sistema feudal, y nace en Inglaterra la idea de proteger a los trabajadores (Hernández, 2004, p. 59).

En Colombia el sindicalismo nace al tiempo con las primeras fábricas y empresas que llegan al país, oficialmente en los años 1918-1920 llamadas organizaciones sociales de los trabajadores. En 1847 se crea el primer sindicato llamado sociedad de artesanos de Bogotá que tenían como finalidad presionar al estado para que ellos pudieran competir con igualdad de condiciones con los artesanos de otros países. Más adelante en 1886 se

crea la constitución de Rionegro la cual prohibía las asociaciones y no existían leyes que protegieran a los trabajadores (Hernández, 2004, p. 60).

Posterior a esto en el año 1918, se reúnen varios trabajadores de los puertos de Cartagena, barranquilla y santa marta en una huelga en la cual demandaban mejores salarios, pero sólo en 1931 año en el que estaba el país en manos liberales fue posible expedir la ley 83 sobre organización sindical, en donde se definió lo que era un sindicato de base y se realizó la distinción entre sindicatos gremiales y de industria, a su vez otorgaron el poder de la aprobación de personería jurídica al ministerio de gobierno (Abogado Litigante, 2012, p. 1).

Luego se crea la ley 10 sobre el contrato laboral en 1934, un año después se inaugura la primera central obrera llamada Confederación Sindical de Trabajadores CST conformada por trabajadores con ideologías liberales y comunistas, luego en 1938 nace el ministerio de trabajo mediado por la ley 69 y en 1948 el código procesal del trabajo amparado bajo el mandato presidencial de Alfonso López Pumarejo.

Colombia se ha inscrito a pactos internacionales como lo es con la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 en la cual se consagra la libertad de asociación de tipo político, ideológico, económico, laboral, social, cultural, deportivo, entre otros. También se suscribió el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre DDHH de 1997, en donde se consagran algunos derechos sindicales como la libertad de elegir y a salir a huelga, a su vez se inscribe al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde se habla de garantizar los derechos sindicales (Vivas, 2012, p. 13).

Luego de firmar el acuerdo de paz con el grupo armado conocido como las FARC (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia) en el 2017, en donde el posconflicto se presenta como una oportunidad para que el sindicalismo crezca no solo en cantidad sino también en temas como el diálogo social para que de esa forma se pueda defender los intereses comunes de los trabajadores y trabajadoras, mediante acciones de reparación colectiva con las cuales se pueda recuperar miradas positivas frente a los sindicatos en el país y de esa manera aumentar el número de organizaciones dando así que se pueda garantizar sus respectivos derechos (Caracol Radio, 2016, p. 1).

2.2 SINDICALISMO EN ANTIOQUIA

En el departamento de Antioquia se comienzan a crear diferentes asociaciones de trabajadores como los artesanos que buscaban ayudas para la mejora de sus condiciones, se crea en 1916 la Unión de Artesanos y Obreros de Medellín, en 1917 la Sociedad de Obreros y Agricultores de Yolombó, en 1920 la Unión General de Carreteros Medellín y en 1940 la iglesia instauro el Patronato de Obreras, en su mayoría conformado por mujeres pertenecientes a las industrias de la ciudad, todas estas asociaciones contaban con las principales características de los movimientos sindicales (Zuluaga y Jiménez, 2010, p. 41).

Se comienza a evidenciar las acciones de los movimientos sindicales con una huelga realizada por los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril de Antioquia y los mineros del municipio de Segovia. No obstante, la huelga que más tuvo relevancia y marcó la historia de los sindicatos en el departamento fue en el sector textil en el año 1920, en donde los obreros de Fabricato estuvieron 21 días en huelga en donde lograron diferentes beneficios solicitados.

Esto fue el inicio de un crecimiento considerable de huelgas presentadas no solo en la ciudad sino en el país, debido a la carente situación económica de la época representada en ingresos insuficientes y malas condiciones laborales, a su vez la entrada de ideas socialistas provenientes de la revolución rusa.

Por lo tanto comenzó a tomar fuerza el partido socialista, principalmente por sus ideales de libertad, igualdad, protección a la mujer, pago justo, instrucción obligatoria, educación técnica, entre otras. En el año 1933 gran parte de los sindicatos eran de base, tanto los gremiales como los de industria eran escasos para la época en Antioquia, debido a que la mayoría de la población tenía inclinaciones hacia lo conservador y pertenecían a la iglesia católica (Zuluaga y Jiménez, 2010, p. 42).

El socialismo tuvo su auge en los años 60's y 70's como consecuencia de la economía desigual y las brechas sociales que estaban en constante aumento lo que generaba conflictos. para estos años se llevaron a cabo diferentes huelgas y paros de sectores como el bancario, el textil, y de empresas como Coltabaco y Postobón, en donde sus principales motivos era la defensa por una estabilidad laboral, la creación de sistemas de incentivos y los problemas salariales que existían en el medio.

Posterior a esto se da en el departamento una apertura económica que dificultaba la afiliación sindical debido a la privatización, flexibilización laboral y el creciente fenómeno del desempleo. A partir del año 2002 durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez se dio un aumento en la política económica de comercio externo, lo que trajo consigo un decrecimiento de la industria y el sector agrario en el país, lo que implica una preocupación por parte de los sindicalistas que cada vez se ven más perjudicados a causa de estas alianzas (Zuluaga y Jiménez, 2010, p. 46).

2.3 DERECHO SINDICAL

Todo trabajo es digno y todos los trabajadores merecen ser tratados con respeto por sus empleadores. Los sindicatos desempeñan un papel crucial para mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y los salarios – algunos gobiernos y empleadores siguen violando sistemáticamente el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos existentes o formar nuevos sindicatos. (PSI, 2017, p.1)

La Escuela Nacional Sindical sienta sus bases en los diferentes derechos laborales en los cuales se centran los temas brindados en los cursos, talleres, seminarios y asesorías en todas las áreas de la institución. Principalmente enfoca su mirada en los derechos sindicales en Colombia, algunos de ellos son:

- Artículo 25: Derecho al trabajo digno y justo, con la protección del estado (Colectivo de Abogados, 2005, p. 1).
- Artículo 38: Derecho de asociación (Colectivo de Abogados, 2005, p. 1).
- Artículo 39: Derecho de asociación sindical, autonomía, y fuero sindical (Colectivo de Abogados, 2005, p. 1).
- Artículo 55: Derecho a la negociación colectiva (Colectivo de Abogados, 2005, p. 1).
- Artículo 56: Derecho a la huelga y la concertación de políticas salariales y laborales (Colectivo de Abogados, 2005, p. 1).
- Convenio 87: Libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, se trata de un derecho de los trabajadores y trabajadoras sobre la libertad de organizarse para defender sus intereses. Creada en 1948 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el convenio establece que todos los trabajadores y

trabajadoras tienen el derecho de conformar organizaciones, a su vez las autoridades deben velar por que no se vulnere este derecho (González, 2005, p. 1).

- Convenio 98: Derecho de sindicación y negociación colectiva, es aceptado en el año 1949 y establece que la protección a los trabajadores y trabajadoras es un derecho que incluye además la defensa en contra de toda discriminación que pueda vulnerar la libertad sindical (González, 2005, p. 1).

- En el año 2014 el Ministerio de Trabajo derogó el Decreto 1092 de 2012, y en su lugar expiden el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, el cual tiene como objetivo “regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados” (Velásquez, 2016, p. 2) ese Decreto no cubre a empleados públicos con altos cargos, trabajadores oficiales, servidores de elección popular e integrantes de las fuerzas militares y de policía.

- La ley 584 de 2000, realiza algunos cambios favorables respecto a la libertad sindical, debido a recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adecuando los convenios 87 y 98 presentes en la constitución de 1991. se centra en la modificación de algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo como lo son algunas de ellas:

- La que restringía la admisión de empleados en cargos altos.
- La que exigía un certificado del inspector de trabajo a los sindicatos recién constituidos.
- La que le daba la posibilidad al juez de trabajo de privar el ejercicio de libertad sindical hasta por tres años a los miembros de la directiva sindical.

- Se extendió el fuero sindical de los trabajadores públicos, con algunas excepciones (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - El Decreto 2813 de 2000 el cual reglamenta todo lo referido a permisos sindicales en el sector público, establecido en el artículo 13 de la ley 584 (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - La ley 581 de 2001 la cual se crea para hacerle frente a la discriminación laboral y fomentar la participación de la mujer en espacios sindicales (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - La ley 411 de 1997 que aprueba lo establecido en el convenio 151 el cual vela por la protección de los derechos sindicales y todos los procedimientos que permitan mejorar condiciones de empleo en el sector público (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - La ley 524 de 1999 que aprueba lo establecido en el convenio 154 que fomenta la negociación colectiva (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - La ley 278 de 1996 en la cual se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).
 - La ley 1210 de 2008 que otorga el poder a los jueces de la república para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga (Inducción Sindical Cali, 2011, p. 1).

2.4 TIPOS DE SINDICATOS

Los sindicatos se dividen de la siguiente manera de acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo en la legislación Colombiana:

- De empresa o de Base: Están conformados por personas de diferentes profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- De industria o por rama de actividad económica: Están conformados por personas que prestan servicios en diferentes empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- Gremiales: Están conformados por personas con la misma profesión, oficio o especialidad.
- De oficios varios: Están conformados por personas de diferentes profesiones, disímiles o inconexas y solo se pueden formar en lugares donde no estén trabajadores o trabajadoras de la misma profesión, oficio o actividad (Hernández, 2004, p. 54).

2.5 CLASIFICACIÓN SINDICAL

Los sindicatos se clasifican de la siguiente manera de acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo:

- Organizaciones de Primer Grado: Está compuesto por trabajadores y trabajadoras individuales que se vinculan a un sindicato de cualquier tipo, un ejemplo claro es la Unión Sindical Obrera (USO) la cual está conformada por personas vinculadas a Ecopetrol.

- Organizaciones de Segundo Grado: Son conocidas como Federaciones, las cuales son una agrupación de sindicatos de cualquier tipo, clasificadas de la siguiente manera:
 - Locales: Son sindicatos pertenecientes a un mismo lugar, localidad o municipio.
 - Regionales: Congrega sindicatos de una región o actividad, como lo es la Federación de Sindicatos Fluviales del Río Magdalena (FEDENAL).
 - Profesionales o gremiales: Agrupa sindicatos pertenecientes a un mismo oficio, gremio, actividad o especialidad, como lo es la Federación Colombiana de Educadores (FECODE).
 - Industriales: Pertenecen sindicatos pertenecientes a una misma industria o actividad económica, como lo es la Federación de Trabajadores de la Salud (FETRASALUD).
- Organizaciones de Tercer Grado: Nombradas como confederaciones (Centrales Obreras Nacionales) y están compuestas por federaciones, representan la principal autoridad sindical. Algunas fundadas en Colombia son: Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
- Organizaciones Sindicales a Nivel Mundial: Son creadas para lograr mediar entre el gobierno y los empresarios, con el fin de realizar acciones de carácter social y económico. Los principales son: Federación Sindical Mundial (FSM), Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial de Trabajo (CMT).

2.6 EDUCACIÓN SINDICAL

Debido a que la educación sindical transversaliza el quehacer de la ENS es necesario resaltar la importancia de ésta en el contexto Colombiano, en donde se ha identificado la principal problemática que enfrenta el sindicalismo, ya que el desconocimiento está llevando a que se creen ciertos sesgos y disminuya la participación de los trabajadores y trabajadoras. A su vez la falta de formación dentro de los sindicatos está ocasionando fallas en la realización de procesos sindicales, provocando hasta su clausura.

La educación sindical es un proceso que cuenta con dimensiones políticas y estratégicas que deberían estar presentes en las agendas políticas del país y no solo debería ser una labor de las escuelas de formación. Es un proceso que está orientado políticamente con una metodología de progresión y seguimiento.

El principal objetivo en la actualidad de la formación sindical debe enfocarse en la preparación de los trabajadores y trabajadoras para hacerle frente al modelo neoliberal instaurado en el país, el cual cuenta con una visión hegemónica, que se opone al pluralismo, lo diverso y lo democrático. Se trata de una visión social de tipo ideológico, cultural y político en donde se requiere de una formación que vaya más allá, analice y reflexione sobre el modelo actual, el cual promueve la precarización laboral y la eliminación de las organizaciones sindicales (Durán, 2015, p. 1).

La educación debe tener un enfoque integral en donde se pueda articular con la educación profesional y formal que ayude a fortalecer el sindicalismo, además es un derecho fundamental de todos los ciudadanos y ciudadanas.

La formación concebida como una estrategia para fortalecer las instituciones u organizaciones en donde se encuentre trabajadores y trabajadoras, con perspectiva de género que permita una mirada de inclusión más amplia del mundo laboral y convocando a los actores jóvenes a participar. La educación principalmente dirigida a personas que se encargan de transmitir conocimientos, a líderes, dirigentes, personas y grupos comprometidos con fomentar y acrecentar de forma consciente la actividad sindical (Moncada, A, p. 1).

3. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es creada en 1982 en la ciudad de Medellín, con la finalidad de actuar en la sociedad con el objetivo de beneficiar a todos los trabajadores y trabajadoras del país. Es fundada por mujeres y hombres profesionales, profesores y dirigentes sindicales, creada bajo una perspectiva pluralista, no partidista y autónoma, para aportar a la creación de conocimientos y experiencias en relación al mundo laboral de los trabajadores y trabajadoras, principalmente en la formación de sus dirigentes.

Inicialmente la institución se centra en la realización de actividades educativas con sindicatos de Antioquia. En el transcurso del tiempo fue ampliando su accionar en diferentes partes de Colombia con incidencia en el ámbito internacional, enfocado en labores de investigación, comunicación pública, educación y asesoría, teniendo como eje transversal la promoción de la democracia y en la construcción de derechos laborales decentes, que potencia a la institución en las áreas de producción y difusión de información, conocimientos y propuestas (ens, 2016, p. 1).

3.1 MISIÓN

En la misión de la Escuela Nacional Sindical se plantea:

Aportar a la construcción de una democracia participativa en lo político, lo social y lo económico, y en particular contribuir a la democratización del mundo del trabajo:

1. Destacando el papel de mujeres y hombres trabajadores en la generación del desarrollo y la riqueza de la sociedad y de las organizaciones sindicales y otras

organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la construcción de una sociedad democrática.

2. Investigando y conociendo el mundo del trabajo, sus cambios, la posición y procesos de trabajo de mujeres y hombres, y posicionando propuestas que permitan la construcción de relaciones laborales democráticas basadas en el diálogo social y los principios y criterios del trabajo decente condiciones
3. Contribuyendo a la renovación y el fortalecimiento cultural, político y organizativo del sindicalismo y otras formas de organización de la población trabajadora para que involucre la gran heterogeneidad de la fuerza laboral, promoviendo la construcción de nuevos lenguajes, actitudes e intereses de mujeres y hombres trabajadores y asumiendo la solidaridad y la inclusión como la base de la renovación ética del sindicalismo.
4. Promoviendo el diálogo social como política del sindicalismo y otras formas de organización de trabajadores y trabajadoras y su participación democrática en las decisiones nacionales. (ENS, 2016, p. 4).

3.2 VISIÓN

La Escuela Nacional Sindical tiene como visión:

Seremos una institución reconocida más ampliamente por:

1. La alta calidad y pertinencia de los conocimientos y propuestas que produce sobre el mundo del trabajo y el sindicalismo y en particular por los análisis y propuestas que contribuyan a la democratización del mundo del trabajo y al logro del trabajo decente.
2. El alto nivel de coherencia interna y correspondencia externa reflejado en la pertinencia social, ética, política, técnica y científica en la tarea de la defensa de los

derechos humanos y laborales y por la contribución al mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores y de la sociedad en general.

3. Su amplia presencia, reconocimiento y aportes al sindicalismo colombiano y Latinoamericano en el impulso de la agenda del desarrollo sostenible y del trabajo decente articulada a los movimientos por la democracia nacional y global.

4. El liderazgo en la construcción, manejo y uso de la información, la comunicación y en la incorporación de la tecnología, en sus procesos, colocándolas al servicio del sindicalismo y otras formas de organización de la población trabajadora.

5. La fortaleza institucional que la hace ser sostenible financiera, técnica y políticamente, y responsable social, laboral y ambientalmente (ENS, 2016, p. 5).

3.3 ÁREAS

La Escuela Nacional Sindical se compone de 6 líneas o áreas que posibilitan la ejecución de la propuesta estratégica de la institución, las cuales son:

- **Investigación**

El área de investigación se encuentra ubicada en el 4 piso de las instalaciones de la escuela en donde actualmente trabajan 3 personas, la cual:

Tiene un enfoque de reflexión e innovación referente al contexto laboral, realiza una exploración y comprensión de la realidad de los trabajadores, trabajadoras y los diferentes actores que influyen en ella de manera analítica y crítica, desde una mirada inter y pluridisciplinar con perspectiva de género, de derecho humano y un enfoque generacional. El área de investigación propone acciones que puedan incidir en las

condiciones laborales, mejorando en factores esenciales como el trabajo digno y justo que fortalezca el conocimiento, la crítica, el debate, la visibilización y la transformación en temas centrales de discusión laboral en donde se propone discutirlos, cuestionarlos y analizarlos desde la perspectiva sindical. A su vez aporta en temas como el trabajo decente que es poco investigado en el país (ENS, 2016, p. 8).

- **Educación**

El área de educación se encuentra ubicada en el segundo piso de la ENS, en donde actualmente se realiza la práctica II y III de Trabajo Social y se compone de 8 profesionales que trabajan y:

Se encargan de formar, socializar y almacenar experiencias que le permita construir saberes y conocimientos que influyan de manera personal y colectiva a la sociedad sobre temas políticos, sociales, económicos y culturales, entorno al mundo laboral y en especial al sindicalismo. Esta formación tiene como objeto realizar un aporte en la construcción de diferentes miradas modernas, democráticas y pluralistas en el sindicalismo, como una forma de darle las bases a los trabajadores y trabajadoras que les permita conocer y transformar sus relaciones laborales (ENS, 2016, p. 8).

Se plantea ofrecer una educación sindical que esté enfocada en formar nuevos líderes, y a su vez fomentar la inclusión social haciendo partícipes a las mujeres y jóvenes a los sindicatos, centrando la discusión en temas como el trabajo decente y la influencia de las nuevas generaciones sindicales en las organizaciones como una manera de generar innovación (ENS, 2016, p. 9).

- **Comunicación pública**

El área de comunicación pública se ubica en el 4 piso, y cuenta con 4 profesionales los cuales:

Tienen como propósito la apertura de canales en donde se pueda ampliar la agenda y los espacios decisorios de ámbito público en todo lo referente al trabajo decente y el mundo sindical, analizan la manera de mejorar las condiciones laborales, aumentar el reconocimiento del papel social de los trabajadores y trabajadoras, denunciar la explotación, desigualdad, discriminación laboral y de género, también re-significar el rol social y político de los sindicatos, y reconocimiento de los derechos fundamentales (ENS, 2016, p. 9).

- **Defensa de derechos humanos y laborales**

Está ubicada en el 4 piso de la escuela y cuenta con 4 profesionales los cuales reivindicán:

El trabajo decente como un derecho humano fundamental, universal e integral, que partiendo de allí se logra promover procesos sociales en donde se creen acciones de exigibilidad en el ejercicio de ciudadanía de forma amplia, incidente y efectivo, llevado a cabo por los trabajadores y trabajadoras con el fin de consolidar un estado social y de derechos (ENS, 2016, p. 9).

- **Asesoría y acompañamiento**

Esta área es conocida como el centro de atención laboral (CAL) presente en el primer piso de la institución el cual:

Tiene como objetivo el promover y apoyar el crecimiento y actualización de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras realizando estrategias de gestión e inclusión en sectores donde hay más ausencia de sindicatos, y lograr así una reconstrucción de los actores para incidir en el ámbito público, dando la posibilidad de elaborar procesos de diálogo social nacionales, sectoriales y locales (ENS, 2016, p. 9)

- **Innovación y fortalecimiento institucional**

Se encuentra situada en el primer piso de la ENS, la cual:

Tiene como objetivo desarrollar procesos de innovación y mejoramiento de coherencia interna como lo es en capacidad política, técnica y de gestión, que pueda responder a los cambios que se den en el mundo laboral, y de esta manera entender “la sostenibilidad como algo que requiere tanto de una gestión para reinventarse de manera permanente así como aportar de forma pertinente y transformadora a la sociedad” (ENS, 2016, p. 9).

4. INVOLUCRADOS

¿Quiénes deben participar en el proceso de sistematización?

Parte fundamental de la sistematización que se llevará a cabo son los actores que influyen o influyeron tanto en la creación, aplicación o recepción del modelo pedagógico, ya que son sujetos con particularidades y subjetividades diferentes que reconocen los procesos desde diferentes perspectivas que alimentaran y retroalimentaran la ejecución del proyecto de manera que sea lo más incluyente posible en el tiempo establecido.

Tabla 1: *Involucrados*

INVOLUCRADOS			
Actores directos		Actores indirectos	
Grupo	Sindicalistas	Grupo	Encargados de sistematización
Representantes	Sindicatos invitados	Representantes	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Educación. • Sara Hoyos Herrera (practicante del área)
Grupo	Personas responsables temáticos, instructores		

Proyecto de sistematización
Área de Educación
Escuela Nacional Sindical
Octubre de 2018

	<p>y otros trabajadores (tanto activos como jubilados) de la ENS relacionados con actividades educativas y personas fuera de la institución que han sido o son beneficiarios de los servicios.</p>	
Representantes	<ul style="list-style-type: none">• Carmen Pico.• Ana Teresa Vélez.• Norberto Ríos.• Héctor Vásquez.• Rodrigo Javier Toro.• Paola Torres.	

Fuente: Elaboración propia

Los actores directos son las personas que hacen parte del grupo educativo de la institución que se encargan de compartir el conocimiento, los sindicalistas que son los que reciben los saberes y que han hecho parte de las actividades formativas que están dirigidas para esta población en específico. Los actores indirectos son las personas que interfieren en el proceso pero que no son fundamentales para que se lleven a cabo las acciones educativas.

5. OBJETO DE INTERVENCIÓN

En Trabajo Social el objeto de intervención es entendido como aquello que desde la profesión busca conocer y transformar, la cual posibilita una articulación de lo teórico, lo metodológico, las técnicas, la formación y la praxis, que permite el reconocimiento y la construcción de campos de acción. (Cifuentes, R. 2004, p. 7)

De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar que el objeto de intervención no debe considerarse solo una problemática, sino que “debe ubicarse en el ámbito complejo de lo humano, de las permanentes vicisitudes que dinamizan y transforman las interacciones, la vivencia intersubjetiva y, por tanto, la vida cotidiana” (Muñoz, 2008; citado por Vargas P, y Muñoz, N. 2011), que permite comprender a los otros y otras como sujetos sociales con un contexto histórico determinado, lo cual permea su existencia, que tiene como fin conformar un escenario que posibilite la configuración del objeto y la intervención profesional como tal.

En la Escuela Nacional Sindical desde el Área de Educación se desarrolla un modelo pedagógico que cuenta con un enfoque Crítico, con Construcción colectiva de saberes, Diálogo intergeneracional, Diálogo de saberes, Constructivismo, educación para la acción sindical, Investigación-Acción Participación y Perspectiva de género, con lo que se busca realizar un hacer fundamentado para el desarrollo de los procesos formativos para conocer el cómo se enseña y como se aprende, y de esa manera reflexionar la acción, siendo este el foco de intervención de la práctica profesional de Trabajo Social en la institución con el objetivo de contribuir a la reconstrucción y fortalecimiento del modelo pedagógico actual de la ENS.

El modelo pedagógico se ha ido estructurando a través del tiempo, en la actualidad surge la necesidad de renovarlo debido a que no tiene una aplicación consciente en la acción por parte de las personas de la escuela, además no se ha realizado una sistematización de

experiencias desde que se creó la institución y es trascendental para el fortalecimiento sindical, que requiere de la formación y asesoría de los profesionales de la institución.

Se reconocen a los sindicalistas como sujetos que buscan reivindicar y garantizar los derechos como trabajadores y trabajadoras, pero para el debido desarrollo de estas luchas se hace necesario la obtención de conocimientos que posibiliten el cumplimiento de sus objetivos, para lo cual acuden a la ENS en busca de educación en temas sindicales en donde se tenga en cuenta el contexto laboral en el que están inmersos y el de sus afiliados que requiere una formación direccionada y asertiva.

De acuerdo a lo anterior, la actualización del modelo pedagógico es el objeto de intervención en la cual se enmarca la práctica de Trabajo Social en el Área de Educación de la Escuela Nacional Sindical durante el año 2018. Siendo esto un componente fundamental para la formación sindical y por ende para su crecimiento y fortalecimiento.

6. SITUACIÓN INICIAL

A continuación se plantea la situación de la cual se parte para el inicio del proyecto, que nos indica la importancia y pertinencia de la realización del proyecto:

Causa: No reconocimiento del modelo pedagógico que guía el quehacer educativo de la escuela, no son conscientes del porqué, para que y con quienes se dictan los cursos.

Problema: Disminución en la participación en los cursos y la poca relevancia en relación a lo educativo que existe en la institución, que tiene repercusiones en los conocimientos que son transmitidos, ya que pueden no ser pertinentes en el contexto actual de los sujetos sindicalizados.

Efecto: Deserción de los sindicalistas, poca coherencia entre los profesionales que dictan los cursos, poca participación de los empleados y empleadas, poco dominio y preparación de los temas dictados.

Oportunidad: Mejorar el nivel educativo de la ENS, aplicando de manera correcta el modelo pedagógico que permite desarrollar cada uno de los elementos que conforman la problemática, como una manera de ofrecer una formación que fomente la transformación social por medio del movimiento sindical.

SITUACIÓN FINAL

En este apartado se encuentra ubicada la estructura del proyecto con los respectivos cambios que se pretenden realizar en la institución, los cuales son:

Fines:

- Aumentar la tasa de sindicalización en el país.
- Desarrollar actividades educativas acorde a las necesidades del sindicalismo y del contexto actual.
- Posibilitar la reflexión del proceso educativo para estar en constante renovación de metodologías y teorías.

Propósitos: Compilar y sistematizar el enfoque pedagógico de la Escuela Nacional Sindical, para el mejoramiento de la formación sindical.

Medios:

- Identificar información correspondiente al Modelo Pedagógico de la ENS.
- Compilar la información existente que permita la identificación del actual Modelo Pedagógico.
- Desarrollar una socialización con el área de educación sobre los hallazgos y estado del arte del enfoque educativo.
- Reconstruir el Modelo Pedagógico de la ENS.
- Presentar el informe final en la ENS.
- Orientar a los profesionales de la ENS en la apropiación del Modelo Pedagógico.

7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

¿Qué documentos se deben analizar para este proceso de sistematización?

Para la realización de la sistematización es necesario analizar documentos y entrevistas que den cuenta de los 35 años que han transcurrido desde la fundación de la institución, haciendo énfasis entre los años 2011 y 2018. Para los cuales se utilizarán los siguientes instrumentos para la recolección de la información:

7.1 FUENTES DE PRIMERA Y SEGUNDA MANO

Para la presente sistematización se tomaron en cuenta los sujetos que están o estuvieron relacionados con la parte formativa de la ENS. Como fuente de primera mano se consideran algunos trabajadores activos y no activos de la institución, ya que estos poseen un conocimiento vivencial de los procesos educativos que se ofrecen y posibilitan la reconstrucción de las experiencias desde 1983 donde se dio inicio a la escuela hasta la actualidad. Del mismo modo, se retomarán insumos documentales de la ENS, que serán tratados como fuentes de segunda mano.

7.2 TÉCNICAS DE GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se trabajará la revisión documental de textos, entregables, documentos institucionales, actas de reunión y programaciones educativas ubicadas en las bases de datos de la ENS, que tengan relación con el modelo pedagógico que se implementó en el pasado y el que se opera actualmente.

La entrevista semiestructurada será la segunda técnica a realizar, la cual permite tener un guión con temas posibles a tratar en la entrevista, de manera que se puedan elegir las preguntas, el orden y el desarrollo de temas que emergen y son importantes para comprender

la perspectiva del sujeto entrevistado (Corbetta, 2003), esto con el propósito de lograr entrevistas con varios sujetos que puedan aportar a la presente sistematización.

Otra técnica que se utilizará es el grupo focal, el cual se enfoca en establecer una conversación grupal, que tiene a una persona encargada como moderador y estará orientada a discutir y reconstruir las experiencias, sentimientos y preferencias de los sindicalistas que serán invitados a través de sus organizaciones (Pinilla, 2005, p. 52).

7.3 PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para la organización de la información que se generará, se realizará una categorización y codificación de los resultados, creando un libro de códigos que permita la ubicación de las fuentes de segunda mano recolectadas. Las entrevistas serán transcritas y codificadas según relevancia de la misma, luego se realizará un establecimiento de redes que permita triangular la información y de esta manera ubicar los resultados.

7.4 RESULTADOS

La presente sistematización será presentada en un informe detallado con la información recolectada, su respectivo análisis crítico y las acciones mejoradoras, que se compilara en un documento que dará respuesta a la necesidad educativa del momento, que será presentado, socializado y aplicado por los trabajadores y trabajadoras de la institución.

Se realizará un seminario con todas las personas de la institución con el fin de hacer un estudio a fondo sobre el modelo pedagógico que se ejecutará, para una mayor apropiación y que se pueda lograr las metas propuestas.

Tabla 2: *Matriz de sistematización*

Matriz de la sistematización	
Objetivo general	Compilar y sistematizar un enfoque pedagógico en la Escuela Nacional Sindical, para el mejoramiento de la formación sindical.
Objetivos específicos	<p>Identificar información correspondiente al Modelo Pedagógico de la ENS.</p> <p>Compilar la información existente que permita la identificación del actual Modelo Pedagógico.</p> <p>Desarrollar una socialización con el área de educación sobre los hallazgos y estado del arte de enfoque educativo.</p> <p>Presentar el informe final en la ENS.</p> <p>Orientar a los profesionales de la ENS en la apropiación del nuevo Modelo Pedagógico.</p>

Proyecto de sistematización
 Área de Educación
 Escuela Nacional Sindical
 Octubre de 2018

<p>Resultados esperados</p>	<p>Aumentar la tasa de sindicalización en el país.</p> <p>Desarrollar actividades educativas acorde a las necesidades del sindicalismo y del contexto actual.</p> <p>Posibilitar la reflexión del proceso educativo para estar en constante renovación de metodologías y teorías.</p>
<p>Actividades</p>	<p>Compilación de información.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Grupo focal.</p> <p>Sistematización.</p> <p>Socialización.</p> <p>Seminario.</p>
<p>Insumos</p>	<p>Refrigerios.</p> <p>1 tablero.</p> <p>Salón adecuado con silletería.</p> <p>Elementos de escritura: lápiz, hojas, colores.</p> <p>Elementos didácticos: marcadores, cartulina.</p>

Proyecto de sistematización
Área de Educación
Escuela Nacional Sindical
Octubre de 2018

	Proyector audiovisual. Computador.
--	---

Fuente: Elaboración propia

8. CRONOGRAMA

Tabla 3: *Plan de trabajo*

ÁREA DE EDUCACIÓN, ESCUELA NACIONAL SINDICAL						
PLAN DE TRABAJO PRACTICA DE TRABAJO SOCIAL 2018/1						
PRACTICANTE: SARA HOYOS HERRERA						
Objetivo de la práctica: Compilación y sistematización del enfoque pedagógico de la Escuela Nacional Sindical.						
Fecha de inicio: 12 de febrero de 2018				Fecha de finalización: 12 de octubre de 2018		
PROCESO	OBJETIVO	POBLACIÓN	ACTIVIDADES	OBJETIVO	FECHA	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Información del modelo pedagógico actual	Identificar información correspondiente al Modelo Pedagógico de la ENS.	Responsables temáticos, instructores y otros trabajadores (tanto activos como jubilados) de la ENS relacionados con actividades educativas (programaciones educativas, documentos	Compilación de información	Registrar los documentos institucionales, programaciones educativas y reuniones del área existentes.	23 de abril a 25 de mayo del 2018	Carpeta virtual con documentos recolectados
			Grupo focal	Registrar la perspectiva de las personas sindicalizadas que han hecho parte de las actividades de la	Fecha por confirmar	Acta de encuentro #

Proyecto de sistematización
 Área de Educación
 Escuela Nacional Sindical
 Octubre de 2018

		institucionales y del área, manuales, etc.), y personas fuera de la institución que han sido o son beneficiarios de los servicios.	Entrevistas	ENS. Identificar la perspectiva que tienen los actores que hacen o hicieron parte de la formación sindical en la ENS.	25 de mayo a 30 de agosto del 2018	Transcripción de entrevistas
Estado del arte	Compilar la información existente que permita la identificación del actual Modelo Pedagógico.	Será realizado por la practicante que recolectará la información previamente identificada.	Sistematización	Contrastar la información y entrevistas realizadas de manera crítica y analítica sobre el Modelo Pedagógico actual de la ENS.	12 de septiembre al 12 de octubre del 2018	Informe de sistematización
Socialización de estado del arte	Desarrollar una socialización con el área de	Personas que conforman el área de	Socialización	Explicar los resultados de la sistematización	Noviembre del 2018	Acta de encuentro #1

Proyecto de sistematización
 Área de Educación
 Escuela Nacional Sindical
 Octubre de 2018

	educación sobre los hallazgos y estado del arte del enfoque educativo.	educación de la ENS y las personas entrevistadas.		para validar la información.		
Presentación de la propuesta	Presentar el informe final en la ENS.	Estará dirigido a toda la comunidad de la ENS.	Socialización	Justificar la propuesta sobre el Modelo Pedagógico.		Acta de encuentro #2
Llevando a la practica el Modelo Pedagógico	Orientar a los profesionales de la ENS en la apropiación del Modelo Pedagógico.	Todas las personas que conforman la Escuela Nacional Sindical.	Seminario	Explicar el Modelo Pedagógico, para generar la apropiación por parte de todas las personas de la ENS, para un mejor desarrollo de las actividades.		Acta de encuentro #3

Fuente: Elaboración propia

9. HALLAZGOS

Un hallazgo importante en este estudio sobre el modelo pedagógico, en donde se pudo evidenciar que en sus inicios la ENS se dedicó a realizar investigaciones sobre el modelo pedagógico sus componentes, principios y enfoques contrastados a su vez con la educación sindical en específico, es un interés mucho más académico que muestra un horizonte común en el cual se destacaba con mayor estructura conceptual y teórica la formación sindical que es el eje transversal de la institución.

Al pasar del tiempo se dio una notoria ruptura con estos estudios sobre el modelo pedagógico, en donde la preocupación de la escuela se tornó en la oferta y demanda de cursos educativos que pudieran satisfacer las necesidades que tenían los sindicatos que allí acudían, a su vez se pensaron en estrategias mejoradoras para la institución en general, todo esto se evidencio a partir del año 2010 y que todavía tiene una influencia determinante en el ahora. Todo esto se puede deber a las constantes variaciones contextuales a nivel país y también a exigencias internacionales, en donde se puede desdibujar el quehacer educativo o el sentido de este para la población sindical y laboral del país, que es lo que sucede cuando no se realiza intervenciones intencionadas en las prácticas educativas.

Desde el reconocimiento que se dio desde la institución durante las prácticas se evidenciaron los siguientes factores claves que están presentes en la ENS para el buen desarrollo educativo, son:

- Visión transformadora que se ve desarrollada en las prácticas y acciones llevadas a cabo con los sindicatos y sus apuestas políticas y democráticas.
- El continuo desarrollo de valores, conocimientos y competencias para el mejoramiento de sus capacidades.

- Cualificación académica de sus profesionales.
- Empoderamiento de la organización en lo social y lo político.
- Se ha incorporado en los sindicatos la importancia de la formación y capacitación de los trabajadores y trabajadoras.
- Gran número de personas graduadas de los cursos, seminarios y diplomados que brinda la escuela.
- Iniciativa para crear alternativas para convocar a el mayor número de personas sindicalizadas.
- Recibe reconocimiento por parte de los sindicatos a la labor y calidad formativa,
- Todas las áreas de la institución se articulan y complementan.
- Dentro de la oferta educativa se han realizado iniciativas para diversificar la población sindical como lo son las mujeres líderes sindicales, niños, niñas y jóvenes, obreros y base sindical.
- Se evidencia la construcción de metodologías formativas desde la diversidad.

Algunas dificultades que se evidenciaron fueron:

- Los asistentes a los cursos presentan bajos niveles educativos.
- No se presenta asistencia constante a las actividades.
- No hay pensamiento estratégico en temas de formación, que dificulta estructurar una apuesta sólida.
- No se ponen en práctica los aprendizajes.
- No hay dirección que articule o guie las áreas hacia un mismo ideal.
- Hay proyectos a los que se suma la escuela pero que no puede cumplir a cabalidad debido a la estructura organizativa tan reducida.

- No está presente un comité pedagógico que guíe el ejercicio curricular.
- No se presenta una discusión referente a los enfoques pedagógicos.
- En las ofertas educativas no se tiene en cuenta investigaciones y documentos ENS.
- Las evaluaciones son estandarizadas, no hay evaluación cualitativa.
- No se evidencia un proceso de sistematización evaluativa constante.

Las recomendaciones se realizan teniendo en cuenta el anterior ítem y son:

- Incrementar el número de profesionales por área.
- Cualificar a cada una de las personas pedagógica y académicamente.
- Conformar un comité pedagógico.
- Reconstruir el sistema de planeación, seguimiento y evaluación del proceso educativo.
- Realizar una evaluación cualitativa.
- Fortalecer la línea de investigación y asesoría.
- Actualizar contenidos curriculares.
- Crear planes educativos con los sindicatos.
- Garantizar la permanencia del público asistente a los eventos.
- Diseñar un proceso de acompañamiento para las asesorías.
- Dinamizar los cursos con actividades dinámicas y lúdicas.
- Actualizar la información con la que trabajan los docentes.
- Asignación de responsabilidades de acuerdo a cargas laborales.
- Ampliar convocatoria.
- Desarrollar estrategias que influyan en las políticas públicas.

BIBLIOGRAFÍA

Caracol Radio (2016) El posconflicto será una oportunidad para el sindicalismo colombiano:

Mintrabajo. Medellín. Recuperado el 2 de Abril de 2018 de:

http://caracol.com.co/emisora/2016/09/11/medellin/1473618580_732159.html

Cifuentes, R. (2004). *Aportes para “leer” la intervención de Trabajo Social*. San José, Costa

Rica: XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión

Social y la formación profesional en Trabajo Social en el contexto de las nuevas

relaciones de poder y la diversidad latinoamericana.

Colectivo de Abogados (2005) *Libertad sindical y derechos humanos en Colombia*. Bogotá

D.C. Recuperado el 3 de Abril de 2018 de:

<https://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill

Interamericana de España.

De La Garza, E. (2007) *Alternativas sindicales en América Latina*. México.

Durán, V. (2015) *Educación y Formación Sindical*. Confederación Sindical de

Trabajadores/as de las Américas. Recuperado el 2 de Abril de 2018 de: [http://csa-](http://csa-csi.org/HomeInterna3.asp?pageid=5697)

[csi.org/HomeInterna3.asp?pageid=5697](http://csa-csi.org/HomeInterna3.asp?pageid=5697)

ENS (2016) *Perfil de la Escuela Nacional Sindical*. Medellín

González, M. (2005) *Los convenios 87 y 98 de la OIT*. El Salvador. Recuperado el 3 de Abril

de 2018 de: <http://archivo.elsalvador.com/noticias/2005/07/01/editorial/edi4.asp>

Hernández, F. (2004) *El Sindicalismo en Colombia: Implicaciones Sociales y Políticas*.

Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C. Recuperado el 3 de Abril de 2018 de:

<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>

Inducción Sindical Cali (2011) Legislación Sindical. Cali, Colombia. Recuperado el 30

de Marzo de 2018 de:

<https://queesunsindicato.wordpress.com/2011/01/23/legislacion-sindical/>

Moncada, A. Escuela de Formación Sindical. Meta. Recuperado el 3 de Abril de 2018 de:

<http://www.adem.org.co/images/PDF/escuela.pdf>

Pinilla, S. (2005). Guía metodológica. USAID. Panamá.

Public Service International (2017) Derechos Sindicales. Recuperado el 2 de Abril de:

<http://www.world-psi.org/es/issue/derechos-sindicales>

Universidad Mariana (2008). Modelo pedagógico. Segunda. Colombia.

Selener, D., Zapata, G y Purdy, C. (1996). Documentando, evaluando y aprendiendo de nuestros proyectos de desarrollo. Instituto Internacional de Reconstrucción Rural.

Vargas, P, y Muñoz, N. (2011). *Informe final de investigación. Estado del arte sobre la fundamentación teórica y metodológica de la intervención profesional en Trabajo Social: estudio realizado en cuatro países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile y Colombia) Periodo 1998 – 2008*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Velásquez, C. (2016) Dos años del Decreto 160 de regulación del procedimiento de negociación colectiva. Bogotá. Recuperado el 2 de Abril de 2018 de:

<http://www.sirvoamipais.gov.co/informese/->

[/asset_publisher/tiQku3CMd1ML/content/dos-anos-del-decreto-160-de-regulacion-del-procedimiento-de-negociacion-colectiva](http://www.sirvoamipais.gov.co/informese/-/asset_publisher/tiQku3CMd1ML/content/dos-anos-del-decreto-160-de-regulacion-del-procedimiento-de-negociacion-colectiva)

Viva, F. (2012) Sindicalismo en Colombia. Norte de Santander. Recuperado el 30 de

Marzo de 2018 de: <https://es.slideshare.net/franksbur/sindicalismo-en-colombia>

Zuluaga, L. y Jiménez, V. (2010) Relaciones Sindicato-Empresa en la Ciudad de

Medellín. Envigado, Antioquia. Recuperado el 3 de Abril de 2018 de:

<https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1532/1/ADMO0630.pdf>