



FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
RURALES EN EL POSCONFLICTO EN COLOMBIA

MÓDULO 1: PARA PROMOTORES DE LOS COMITÉS DE CRECIMIENTO



Fortalecimiento de las organizaciones Sindicales
Rurales en el Posconflicto en Colombia

Módulo I: Para Promotores de los Comités de Crecimiento



2019



2019
Fortalecimiento de las
Organizaciones Sindicales Rurales
en el Posconflicto en Colombia
Con el apoyo del gobierno de Noruega
y OIT en asocio con la CUT
Módulo I: Para Promotores
de los Comités de Crecimiento
Gobierno de Noruega
CUT Colombia
OIT
Departamento de Investigación y Proyectos:
Over Dorado Cardona
Asesoría Pedagógica:
María del Carmen Trujillo
Coordinadora Técnica Proyectos
Diseño, Diagramación e Impresión
Armatoste Soluciones Gráficas
Mail: armatoste.solucionesgraficas@gmail.com
Bogotá D.C., Colombia

INTRODUCCIÓN

Avanzar en la construcción de una nueva sociedad significa tener compromisos con el cambio, para lograr fortalecer lo positivo, que cada uno tiene en el contexto en el que se desempeña y jugar un papel dinamizador para la transformación individual y colectiva.

Este trabajo que se presenta tiene un profundo arraigo en el reconocimiento del desarrollo integral que debe tener un afiliado/a, a una organización que lucha por los derechos, que busca ser interlocutor ante quien corresponde, para conseguir mejores condiciones de existencia y esa organización es un SINDICATO, que se conforma con trabajadores públicos o privados o no asalariados y por voluntad propia, se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos, culturales y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción.

Hoy se requiere de un dirigente con capacidad de resolución de conflictos, porque cada día el Estado debilita la organización al impulsar la tercerización y precarización, lo cual impide el aumento de los afiliados; por eso el Módulo 1 orienta una metodología para lograr una mejora de las capacidades de las organizaciones sindicales, en relación con la representatividad de estas, y para lograr un nivel de interlocución frente al gobierno al formular una propuesta de trabajo decente, que contribuya a la construcción de la paz a través del respeto a los derechos de los trabajadores; libertad de Asociación, consulta y participación para el desarrollo rural, negociación colectiva e igualdad de género.

Busca generar un análisis crítico de diferentes situaciones y por ende un sujeto capaz de dar respuestas y salidas objetivas frente a los casos planteados.

El desarrollo del Módulo1 generara un plan estratégico de crecimiento para aumentar la membresía y la cobertura en lo regional y lo nacional el cual se origina desde las bases con las orientaciones de las actividades planteadas en el Modulo y con el acompañamiento del facilitador del proceso.

Otra de las funciones del Módulo es dotar a los promotores de Afiliación y Negociación Colectiva de técnicas y herramientas e instrumentos de Seguimiento y control de las actividades propuestas. para resolver problemas en el contexto de los trabajadores del sector agrario.

El proyecto **“Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales Rurales en el Posconflicto en Colombia”** es apoyado por el Gobierno de Noruega y en asocio con la CUT, busca fomentar la capacitación de afiliados y afiliadas, fortalecer los Comités de Crecimiento como estrategia organizativa, para el desarrollo de esta política que beneficia a las organizaciones filiales a la CUT.

PRESENTACIÓN

El presente modulo le permitirá conocer las estrategias que puede realizar para mejorar la organización sindical a la que usted pertenece, por medio de orientaciones prácticas y sencillas; aprenderá a seleccionar los problemas que más influyen en su organización y propondrá soluciones viables y efectivas para aumentar y mejorar la afiliación de nuevos miembros del sindicato a nivel local, regional y nacional.

I. Contenido

I.1 ¿Que haremos en el presente módulo?

El Modulo está dividido en temas y actividades para realizar de acuerdo con el modelo de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

Empezaremos por definir que la metodología del ABP se fundamenta en el aprendizaje mediado por la búsqueda, la comprensión, asimilación y aplicación de conocimientos para la resolución de un problema o la respuesta a un interrogante.

Los participantes de este proceso son los responsables de su propio aprendizaje en tanto que el rol del PROMOTOR O FACILITADOR es el de guía, el cual cuenta con la ayuda del módulo, este a su vez contiene estudios sobre diferentes temas y los datos que encontramos en las plataformas digitales y la información que manejan los participantes, producto de su experiencia y liderazgo sindical

Los participantes trabajaran los temas propuestos de acuerdo con la secuencias o pasos establecidos en la Enseñanza basada en problemas, con el fin de obtener nuevos conocimientos y lograr un cambio cognitivo, mediante la elaboración y puesta en común de soluciones, teniendo en cuenta las opiniones y los acuerdos logrados en los espacios de participacion, del trabajo en equipo o en los talleres, seminarios y conversatorios.

El primer paso es identificar el contexto de la problemática que se va a estudiar con el aporte de datos, estudios e informaciones que los participantes deben observar antes de iniciar la experiencia pedagógica, a través de los contenidos presentados en la primera parte de los módulos de autoformación.

1. La actividad se inicia con la presentación del tema a manera de contexto, para que los participantes antes de iniciar la experiencia conozcan los antecedentes y el contenido general de lo que se va a tratar. También proporciona los medios, enlace web, plataformas y documentación sugerida en el Módulo.
2. El formador debe realizar la técnica de preguntas y empezar a problematizar el tema.
3. El formador debe establecer cinco (5) preguntas formuladas en forma de problema.
4. Se establecen los grupos de trabajo colaborativo para comenzar a formular posibles soluciones a los problemas formulados, en esta parte de la experiencia y el formador debe intervenir para direccionar las propuestas.
5. Se seleccionan tres (3) de las propuestas de los grupos y se elabora una solución por todo el grupo.

I.2 ¿En qué consiste la autoformación?

Se inicia con el video tutorial de ABP

La autoformación es el proceso de aprendizaje donde el participante activa sus estrategias y aptitudes personales, para superar los retos a los que nos enfrentamos a lo largo de la vida. Esta capacidad nos orienta hacia la búsqueda de respuestas adecuadas, nos permite encontrar recursos, esta autoformación, supone una de las mejores herramientas de adaptación de la persona adulta a los entornos cambiantes, propios de la sociedad del conocimiento en que vivimos.



Propuesta de aprendizaje basada en la resolución de problemas ABP, para la autoformación de promotores sindicales

Las modernas investigaciones sobre educación aportan muchos elementos sobre la forma de aprendizaje y las operaciones mentales subyacentes en este proceso, junto con los fundamentos sobre el funcionamiento del cerebro han contribuido a crear una corriente denominada **didácticas contemporáneas, y activas** de carácter funcional y operativo.

Este modelo pertenece a **las didácticas cognitivas**, que tiene su explicación en las operaciones mentales tales como el pensamiento crítico, divergente, lateral, complejo.

Surge de las investigaciones de **aprendizaje significativo** de Ausubel, Piaget, Freinet, Vygotsky y Chomsky que responden a las preguntas **¿para que enseñar? ¿Que enseñar? y cómo enseñar?** A partir de las cuales se responden con los modelos pedagógicos con diferentes propósitos.

JHON BARREL desarrollo el modelo en 1995, conjuntamente con la técnica para elaborar preguntas. Donald Woods planteo la metodología actual, se utiliza mucho en la educación virtual y proceso de autoaprendizaje a nivel universitario.

Los propósitos

Es un formato educacional que se centra en la discusión y aprendizaje que emana de la base de un problema, es un método que motiva el aprendizaje independiente y ejercita a los participantes a enfrentar situaciones complejas y a definir sus propias alternativas de comprensión en el contexto de problemas críticamente relevantes

La propuesta de aprendizaje está basada en el modelo pedagógico de resolución de problemas ABP, que consiste en el desarrollo de una secuencia de pasos y actividades que se realizan para seleccionar los problemas que más influyen en una situación, con el fin de buscar alternativas de solución, por medio de unas suposiciones o hipótesis que se discuten en grupo y se proponen en forma de acuerdos.

A continuación encontramos una definición de este modelo de autoformación:

EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS (ABP) es un desarrollo de currículo y un sistema instruccional que simultáneamente implementa estrategias para la solución de problemas, genera las bases y las habilidades para adquirir conocimiento.

Los participantes desempeñan un papel activo participando en la selección del problema, recolectan y analizan la información, proponen y evalúan soluciones desde una perspectiva teórica, con los recursos disponibles y crean un modelo de solución para proyectar y planificar (1)

1.4 ¿Cuál es el rol del Facilitador?

No es directivo. El formador es un animador del proceso de aprendizaje, por lo tanto su rol no es absolutamente DIRECTIVO.

Tiene un liderazgo instrumental es decir que trabaja sobre una guía o secuencia para realizar el aprendizaje, no es expositor, es más bien motivador del proceso.

Tiene una actitud actitudinal afiliativo, en el sentido de acercar las reflexiones teóricas y conceptuales a la realidad concreta de los participantes, no es espontaneo se deriva de una planificación de la enseñanza.

Desarrolla su actividad, porque selecciona el problema, diseña las experiencias, acompaña el grupo en la construcción de soluciones

1.5 ¿Cuál es el rol del Participante?

Es **autónomo**, ya que asumen su propia formación

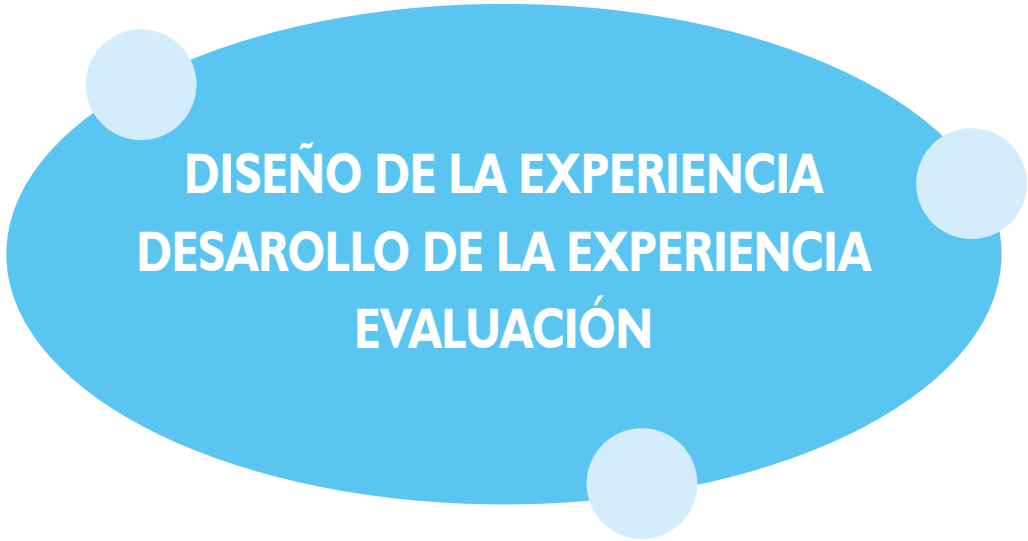
Tiene actitudes afiliativas, se acerca a las situaciones de su contexto y las realidades de su entorno.

Desarrolla su actividad porque, diseña soluciones desde su rol específico utilizando medios de información a su disposición.

1.6 ¿Cómo es la Secuencia Pedagógica?

Las actividades de la enseñanza deben estar suficientemente claras antes de iniciar la experiencia, con el fin de lograr los contenidos cognitivos propuestos, saber si se produjo un cambio cognitivo.

Se refiere a la forma en que se estructura el módulo de desarrolla la autoformación, teniendo en cuenta los tres momentos en que se realizan las actividades, estas son:



1.7 ¿Cómo se realiza el Diseño de la Experiencia?

Consiste en crear una ruta seleccionando un problema y se presenta a los participantes, teniendo metas y definiendo la información que se necesite y la disponible. En la construcción de la estrategia de aprendizaje se diseñan los modelos instruccionales que acompañan esta propuesta.



El autoaprendizaje es el proceso al que se somete un individuo, con el interés de aprender alguna cuestión teórica o técnica, con la conciencia de que deberá lograrlo poniendo su máximo empeño en ello y de que lo hará por sus propios medios, en tiempos que él decida.”

Aurelio Sandoval

1.8 ¿Qué hacemos para el Desarrollo de la Experiencia?

De acuerdo a la experiencia que se defina se debe acordar las bases conceptuales y teóricas por parte del formador y los participantes. El conocimiento no es espontaneo por lo anterior requiere de una fundamentación, y con el aporte y saber de los participantes, se traza una ruta de solución al problema.

En el desarrollo de la experiencia se requiere la inmersión de los participantes en el problema, la identificación de los conocimientos previos y la generación de soluciones muy específicas.

Se problematiza y abre un debate sobre las diferentes modalidades de aprendizaje, los principales aspectos a rescatar en cada una, los criterios que deben primar a la hora de decidirse por una u otra modalidad, así como las consideraciones sobre los efectos de unas u otras en los procesos de formación sindical .

1.9 ¿Qué actividades realizamos en la Evaluación?

Elaboración de un plan o modelo de solución del problema o problemas asociados, para este momento se tienen en cuenta estos criterios de evaluación: la apropiación de los contenidos, el diseño de la solución y la participación grupal, en este caso los participantes deben elaborar un plan estratégico de afiliación sindical y de mejoramiento de las condiciones del sector rural.

1.10 ¿Qué hacemos para el Desarrollo de la Experiencia?

De acuerdo a la experiencia que se defina se debe acordar las bases conceptuales y teóricas por parte del formador y los participantes. El conocimiento no es espontaneo por lo anterior requiere de una fundamentación, y con el aporte y saber de los participantes, se traza una ruta de solución al problema.

En el desarrollo de la experiencia se requiere la inmersión de los participantes en el problema, la identificación de los conocimientos previos y la generación de soluciones muy específicas.

Se problematiza y abre un debate sobre las diferentes modalidades de aprendizaje, los principales aspectos a rescatar en cada una, los criterios que deben primar a la hora de decidirse por una u otra modalidad, así como las consideraciones sobre los efectos de unas u otras en los procesos de formación sindical.

1.11 ¿Qué actividades realizamos en la evaluación?

Elaboración de un plan o modelo de solución del problema o problemas asociados, para este momento se tienen en cuenta estos criterios de evaluación: la apropiación de los contenidos, el diseño de la solución y la participación grupal, en este caso los participantes deben elaborar un plan estratégico de afiliación sindical y de mejoramiento de las condiciones del sector rural.

2. Estrategias para el Crecimiento Sindical

Objetivos:

- 2.1. *Mediante las diferentes lecturas se identificara el contexto social y económico del sector rural en Colombia, comprendiendo las condiciones del empleo y la actividad de la producción rural.*
- 2.2. *Con base en la metodología de la ABP los participantes formularan estrategias para aumentar la afiliación y el acceso a los programas de desarrollo rural en el marco de la reforma rural integral.*

Actividad I

Los participantes realizan las lecturas de carácter informativo para comenzar la autoformación, estos documentos son tomados como una guía, pero también deben ser consultados otros, en los medios y plataformas virtuales de que dispone el proyecto de fortalecimiento de las organizaciones sindicales, ejemplo páginas webs, enlaces académicos, bibliotecas virtuales y blogs

A manera de presentación del tema rural la publicación de la OIT “Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe” en el año 2016, establece que:

Contexto mundial del Sector Rural

- En la actualidad, alrededor del 40% de la población mundial en edad de trabajar vive en zonas rurales.
- La economía rural, que engloba acerca del 80% de los trabajadores pobres del mundo, se caracteriza por graves déficits de trabajo decente.
- Las instituciones del mercado de trabajo, la organización y la representación suelen ser débiles.
- El subempleo está generalizado, los ingresos son bajos y el acceso a la protección social es limitado. Al igual que en las zonas urbanas, una gran parte de la actividad económica en las zonas rurales es informal.
- El 60% de los niños trabajadores de 5 a 17 años de edad del mundo, más de 98 millones, trabaja en la agricultura.
- Asimismo, en las zonas rurales remotas, especialmente en actividades agrícolas, el trabajo forzoso es frecuente. A menudo, los trabajadores rurales son vulnerables porque no pueden ejercer o hacer valer sus derechos.
- Las bajas tasas de participación de las mujeres rurales en la fuerza laboral y la discriminación afectan de forma importante la productividad agrícola: se estima que si la mujer tuviera el mismo acceso a los recursos productivos que el hombre, la producción agrícola de los países en desarrollo podría aumentar entre el 2,5 y el 4%, lo que a su vez permitiría reducir el número de personas hambrientas en el mundo en entre un 12 y un 17%.

Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe (Versión revisada).
Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015. 100 p.

METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras:

- Es importante el trabajo rural en la economía mundial?
- Las mujeres que papel cumplen en el trabajo rural?
- Porque hay una relación directa entre pobreza y trabajo rural?
- Pueden los sindicatos influir en los cambios del trabajo decente rural?

El contexto social y económico del Sector Rural en Colombia. Materiales y documentos basicos para el estudio del contexto en Colombia.

Lectura I

En el marco de las negociaciones y acuerdos entre el gobierno y las Farc -EP, se evidencio la existencia de un problema agrario no resuelto, durante años el conflicto armado no permitió apreciar la dimensión del problema agrario. Las condiciones de los trabajadores rurales no han cambiado mucho a pesar de la incorporación de capitales y tecnología en algunos sectores de la producción agropecuaria.

Para analizar el contexto del trabajo rural es necesario mencionar el acuerdo final a partir del cual se formulan políticas de reforma agraria con tres componentes: 1. Acceso y uso de la tierra, 2. Programas de desarrollo con enfoque territorial, 3. Planes nacionales para la reforma rural integral.



Los propósitos de la reforma rural integral son entre otros: Lograr la democratización del acceso a la tierra en beneficio de las comunidades rurales más afectadas por la pobreza, el abandono estatal y el conflicto. Proteger las áreas de reserva ambiental del país. Lograr una transformación estructural del campo que asegure el bienestar y el buen vivir de la población en zonas rurales y la garantía efectiva de todos sus derechos. Garantizar el desarrollo de la economía campesina y familiar como base de la soberanía alimentaria del país. Facilitar la articulación urbano-rural a través del cierre de la brecha social entre el campo y la ciudad. Superar la pobreza rural. Lograr la integración de las regiones más afectadas por el conflicto a través de la inversión social. Cartilla forjando paz Pág. 12 REFORMA RURAL INTEGRAL (RRI): Hacia un nuevo campo

En 2013, el sector rural contaba con 6.2 millones de personas que trabajaban (29,3% del empleo de país), de las cuales un 67,3% eran hombres y 32,7% mujeres. La estructura del mercado laboral colombiano en las zonas rurales está constituida en un 50,1% de trabajadores por cuenta propia. Por otro lado, ciertos sectores muestran una composición del autoempleo muy significativo tales como la agricultura (50,5%), el transporte (75%), el comercio (58.6%) y la manufactura (53,7%) (OIT) .

Por su parte, los trabajadores familiares sin remuneración y los jornaleros representan más del 20% del empleo rural (MISIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO, 2015). Aunque en todos los sectores se presentó un aumento en el trabajo familiar no remunerado, su crecimiento fue mayor en el sector agrícola, el cual registró además el menor incremento en los ingresos entre 2008 y 2013. En cambio, los trabajadores asalariados, únicos protegidos por la normativa laboral, representan el 22,3% del empleo rural, y el 10,6% de los vinculados a actividades agrícolas. Los asalariados ganan entre un 30% y un 50% más que los no asalariados (OIT).

Cabe mencionar que la elevada proporción de los trabajadores por cuenta propia no organizados y los bajos niveles educativos, dificultan su participación en los espacios de concertación tales como los Consejos Territoriales de Planeación y los Consejos Municipales de Desarrollo Rural (MISIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO, 2015). Ello es también

válido para el nuevo espacio de concertación creado a partir de la firma del Acuerdo Final con las FARC-EP, los Planes de Acción para la Transformación Regional (PATR), que son la base de los Planes de Desarrollo Rural con Enfoque Territorial –PDET, cuya implementación por ahora, se limita a zonas priorizadas (MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL, 2017) 1. **Elena Repetto**

En Colombia, los trabajadores de la zona rural tienen acceso precario o nulo a mecanismos de protección social como el sistema pensional, la protección por riesgos profesionales y acceso a cajas de compensación. Una de las causas es la alta tasa de informalidad en las zonas rurales del país. Según el Departamento Nacional de Planeación, el 80% de los trabajadores informales reciben un salario equivalente a un tercio del salario mínimo legal vigente.

Durante décadas, las zonas rurales del país han sido las más golpeadas por el conflicto interno colombiano y por los difíciles periodos por los que ha atravesado la economía nacional. Si bien es cierto que la tasa de desempleo viene disminuyendo y pasó de un 12,2 % en 2010, a un 9,7 % en 2016 (feb-abr), son las ciudades y sus áreas metropolitanas las que han percibido alguna mejoría; por el contrario, el campo aún se debate en un ambiente creciente de baja productividad y problemas de competitividad.

Según el DANE, en la zona rural hay 4'910.000 personas ocupadas (el 21,9% del empleo en el país), apenas el 12,4% de ellas con un contrato de trabajo escrito. La mayoría de los ocupados son hombres (68,9%), mientras las mujeres son (31,1%).

El trabajo por cuenta propia representa el 52,5% del empleo rural, mientras que los trabajadores asalariados, que son “los únicos protegidos por la normatividad laboral”, solo representan el 33,4%. Los trabajadores familiares sin remuneración y los jornaleros participan con el 20,5% en el empleo total en la zona rural.

El 61,8% de los ocupados se concentra en la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 12,7% en comercio, hoteles y restaurantes, y el 8,2% en los servicios comunales, sociales y personales.

En cuanto a la seguridad social, el panorama en la práctica es de exclusión. Mientras en las cabeceras el 46,8% de los ocupados contribuye al régimen contributivo de salud, en la zona rural sólo contribuye el 15,5%. Situación similar se presenta en la afiliación al sistema pensional: el 43,2% de los ocupados de las cabeceras está afiliado, frente a 14,1% de la zona rural. La afiliación a cajas de compensación familiar sigue la misma línea: 35,7% de los ocupados en las cabeceras y el 10,8% de los ocupados en la ruralidad.

Las agresiones contra activistas y dirigentes sindicales siguen siendo el mayor obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical, de la paz y la convivencia, pues se suman los hechos de violencia contra líderes sociales y defensores de derechos humanos. Cifras de INDEPAZ indican que en lo que va de 2018 han sido asesinados 123 líderes sociales.

Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la ENS – Sinderh- desde el 01 de enero de 1973 hasta el 07 de septiembre de 2018 se han documentado 3.167 casos de homicidio. En 2017 se presentaron 215 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas contra sindicalistas en el país, de los cuales ocurrieron 22 homicidios, 137 amenazas, 26 hostigamientos, 17 atentados contra la vida, entre otras. Del total de violaciones 28 fueron cometidas contra mujeres sindicalistas.

Los departamentos que más registraron violencia contra sindicalistas y sindicatos, fueron: Valle, Cauca, Santander, Atlántico, Bolívar y Antioquia. A lo que se suma la criminalización de la acción sindical: el tratamiento de orden público, judicial y punitivo.

Desde 2017 se ha reactivado la violencia antisindical en el sector rural, donde se presentaron 76 casos en la agricultura, más de la tercera parte del total, y 57 casos en el sector de explotación de minas y canteras en ese año.

A pesar de los compromisos internacionales de Colombia, la impunidad judicial sigue inviable. Aún existe una enorme deuda en materia de verdad y justicia con las víctimas individuales y colectivas de la violencia antisindical en Colombia. La tasa de impunidad de los crímenes contra sindicalistas supera el 90%.

Solo 5 de cada 100 personas que trabajan están sindicalizadas, lo que representa una tasa de 4,6%, que es de las más bajas del mundo. Para aumentar la sindicalización es necesario reducir la tercerización laboral, la estigmatización y la persecución antisindical de empresas y empleadores tanto del sector público como privado. De acuerdo a los sistemas de información de la ENS, la sindicalización pasó de 833.858 sindicalizados en 2010, a 1'028.764 en 2017, lo que representa un incremento de 194.900 sindicalizados nuevos en siete años. El 52,0% de los sindicalizados hace parte del sector privado y el 48,0% del público, pero la tasa de sindicalización en el primero es de sólo 2,4%, mientras que en el segundo es 42,0%.

Infortunadamente algunas prácticas sindicales, prácticas empresariales antisindicales y la inestabilidad e inseguridad laboral provocan fragmentación del movimiento sindical que no contribuye al fortalecimiento del sindicalismo como actor socio-político del mundo del trabajo. El 80% de las 5.523 organizaciones sindicales del país tiene menos de 100 afiliados, y eso disminuye el poder de la negociación colectiva.

Es la más amplia cobertura: de cada 100 trabajadores, el 93 tienen aseguramiento en salud. Sin embargo, sólo el 48,7% está afiliado como cotizante al régimen contributivo (10'896.000 personas), mientras que al régimen subsidiado lo está el 41,6%, lo que no sólo evidencia el predominio del trabajo informal y precario en nuestra economía, sino también los bajos ingresos de la mayoría de los trabajadores por cuenta propia, que no les permiten aportar al sistema contributivo, lo que obliga al Estado a invertir recursos del presupuesto para financiar el derecho a la salud.

Es muy alta la tasa de trabajadores excluidos de la protección en riesgos laborales: en 2017 fue del 54,3%, equivalente a 12'145.184 trabajadores. Advirtiéndose que en el sistema se presenta un enorme subregistro.

Lo otro es que para quienes sí están afiliados a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) la protección y seguridad deja mucho que desear. Oficialmente en 2017 se registraron 568 muertes (2 diarias en promedio), 660.110 accidentes de trabajo no letales (1.834 diarios), y las ARL apenas reconocieron 9.692 casos de enfermedad laboral (27 diarios).

Del total de asalariados, el 88,3% está afiliado a riesgos laborales, en tanto que solo el 6,7% de los trabajadores por cuenta propia está afiliado al sistema. Los trabajadores más desprotegidos son los del sector agropecuario: de los 3'730.000 que en 2017 laboraban en el campo, apenas 393.175 estaban afiliados al sistema de riesgos laborales (10,5%).

La informalidad es una de las principales características del trabajo rural Según el DANE, el 50,9 % de la población ocupada de los centros poblados y rurales dispersos se califica como trabajador por cuenta propia y los niveles de informalidad sobrepasan el 80 % de quienes laboran en el campo. En palabras de Ángela María Penagos, directora de Rimisp Colombia-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, “la alta informalidad se traduce en menores capacidades de los trabajadores para hacer efectivos sus derechos laborales.”

Esta provoca una alta inestabilidad del empleo y de los ingresos en el corto plazo, los cuales quedan sujetos a factores que no pueden controlar los hogares, como el clima o la época del año. Además, hay efectos a mediano y largo plazo, ya que la baja filiación al sistema pensional producirá peores condiciones para asegurar una buena vejez”.

El trabajo infantil predomina en la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, sector que absorbe el 44,4% del total del trabajo infantil (353.000 NNA). En la agricultura se concentra en el cuidado de animales y la agricultura comercial y de subsistencia, se realiza en el seno de la unidad familiar y por tanto no es remunerado. El 30,1% del trabajo infantil corresponde al sector comercio, hoteles y restaurantes, y el 11,0% a la industria manufacturera.

Uno de los propósitos más importantes de las centrales sindicales que hacen presencia en el campo, consiste en la promoción del trabajo decente, al respecto el “Estudio diagnóstico sobre las características y condiciones de funcionamiento de las instituciones, espacios y mecanismos de participación relacionados con la promoción del trabajo decente y del desarrollo integral en el sector rural. 1. Elena Repetto plantea que la promoción del trabajo decente en el sector rural, involucra al menos cuatro componentes: creación de empleo, protección de derechos de los trabajadores, extensión de la protección social, y diálogo social. En esta perspectiva se incluye la protección del empleo formal, las condiciones de cobertura de la seguridad social, y los salarios dignos.



METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- **Cuáles son los tres componentes de la reforma rural integral?**
- **Se puede considerar el panorama rural en Colombia del posconflicto, como escenario nuevo para la reforma agraria?**
- **Que oportunidades nuevas representa el avance del trabajo decente en el campo?**
- **Que acciones deben realizar los sindicatos en el área rural, para fomentar la protección al trabajo y a los trabajadores independientes que también son trabajadores del campo?**
- **Puede mejorar la afiliación de los Trabajadores a los sindicatos que hay en el campo Colombiano?**

► Lectura 2

La importancia decreciente de la Actividad Agrícola en el empleo rural

El empleo en las zonas rurales presenta varias particularidades en relación con las zonas urbanas. Entre ellas destacan la disminución relativa de la importancia de la agricultura en la economía rural, las diferencias de productividad con respecto a áreas urbanas, la estacionalidad en la actividad económica y las implicaciones de las largas distancias para la economía, los habitantes rurales y la presencia (o ausencia) del Estado en el campo. La evolución de estas dimensiones en las últimas décadas determina en buena medida la forma en que operan los mercados y las relaciones de trabajo en las zonas rurales.

Aunque es frecuente asociarlos, es un hecho reconocido que “empleo rural” y “empleo agrícola” no son sinónimos en ningún país de la región.

Los datos muestran una tendencia de largo plazo muy marcada a la reducción del empleo agrícola en el empleo rural total. Como ha sido reportado en numerosos estudios, esta disminución no fue absorbida por el sector de la manufactura (sector secundario), sino que se trasladó directamente al sector terciario, que pasó de representar menos del 30% del empleo rural total en 1950 a más de 60% en 2010

Trabajador rural

De acuerdo con el Artículo 2 del Convenio C141 de la OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018) sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y SOCIAL:

El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a

trabajadores supletorios y que: no empleen una mano de obra permanente; o no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios

Este Convenio entró en vigor el 24 de noviembre de 1977, pero que no ha sido ratificado por Colombia.

Agricultura campesina, familiar y comunitaria

De acuerdo con la Resolución 464 de 2017 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la agricultura campesina, familiar y comunitaria

Se define como un sistema de producción y organización, gestionado y operado por mujeres, hombres, familias y comunidades campesinas, indígenas, afrodescendientes, raizales y palanqueras, que conviven en los territorios rurales del país. En este sistema se desarrollan principalmente actividades de producción, transformación y comercialización de bienes y servicios agrícolas, pecuarios, pesqueros, acuícolas y silvícolas, que suelen complementarse con actividades no agropecuarias. Esta diversificación de actividades y medios de vida se realiza predominantemente a través de la gestión y el trabajo familiar, asociativo o comunitario, aunque también puede emplearse mano de obra contratada. El territorio y los actores que gestionan este sistema están estrechamente vinculados y co- evolucionan combinando funciones económicas, sociales, ecológicas, políticas y culturales.



METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- Es posible aumentar el numero de afiliados entre los trabajadores no asalariados?
- Que diferencias hay entre “empleo rural” y “empleo agrícola”?
- Es una amenaza la disminucion del empleo rural para los sindicatos ?

► **Lectura 3**

Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales*

Resumen

Consejo de Derechos Humanos

Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales Quinto período de sesiones **9 a 13 de abril de 2017**

Reconociendo la especial relación e interacción de los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales con la tierra, el agua y la naturaleza a los que están vinculados y de los que dependen para su subsistencia,

Los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales en todas las regiones del mundo al desarrollo y a la conservación y el mejoramiento de la biodiversidad, que constituye la base de la producción alimentaria y agrícola en todo el mundo, y su contribución para garantizar el derecho a una alimentación adecuada y la seguridad alimentaria, que son fundamentales para lograr los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluida la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,

Preocupado por que los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales sufren de manera desproporcionada pobreza, hambre y malnutrición,

Preocupado también por que los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales sufren las cargas causadas por la degradación del medio ambiente y el cambio climático,

Preocupado además por el envejecimiento de los campesinos en todo el mundo y porque los jóvenes cada vez más dan la espalda a la agricultura debido a la falta de incentivos y la dureza del trabajo de la vida rural, y reconociendo la necesidad de potenciar la diversificación económica de las zonas rurales y la creación de oportunidades no agrícolas, especialmente para los jóvenes de las zonas rurales,

Alarmado por el número cada vez mayor de campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales desalojados o desplazados por la fuerza todos los años,

Destacando que las campesinas y otras mujeres de las zonas rurales desempeñan un papel importante en la supervivencia económica de su familia y mediante su contribución a la economía rural y nacional,

Hay varios factores que dificultan que los campesinos y otras personas que trabajan en zonas rurales, puedan defender sus derechos humanos y sus derechos de tenencia, y garantizar el uso sostenible de los recursos naturales de los que dependen,

Es cada vez más difícil el acceso a los recursos productivos y a la inversión en un desarrollo rural adecuado,

Los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales deben contar con apoyo en su labor de promover y emplear prácticas de producción agrícola sostenibles que beneficien a la naturaleza, denominada también Madre Tierra,

Teniendo en cuenta las condiciones peligrosas y de explotación en las que tienen que trabajar en muchas partes del mundo muchos campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales, a quienes se niega a menudo la oportunidad de ejercer sus derechos laborales fundamentales, y que carecen de salarios mínimos vitales y de protección social,

Los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales a menudo tienen dificultades para acceder a los tribunales, los agentes de policía, los fiscales y los abogados, hasta el punto de que no pueden obtener reparación ni protección inmediatas en caso de violencia, abuso y explotación,

Reconociendo que, para garantizar la seguridad alimentaria, es esencial que se respeten, se protejan y se promuevan los derechos reconocidos en la presente declaración,

Recordando las conclusiones de la Conferencia Mundial sobre Reforma Agraria y Desarrollo Rural y la Carta del Campesino aprobada en ella, donde se destacaba la necesidad de formular estrategias nacionales apropiadas para la reforma agraria y el desarrollo rural y de integrarlas en las estrategias nacionales generales de desarrollo.



METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- **Que oportunidades tiene los trabajadores campesinos en el desarrollo de la economía rural?**
- **La seguridad alimentaria es una posibilidad de la lucha del sector agrario?**
- **El desarrollo sostenible es importante en la economía campesina?**

► Lectura 4

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva .La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hunden sus raíces en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, subraya que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT.

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Si la negociación colectiva sigue revistiendo tanta importancia en el siglo XXI es por las posibilidades que ofrece, al ser un instrumento potente para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores con objeto de atender las preocupaciones económicas y sociales. Puede reforzar la voz de las partes débiles y reducir la pobreza y las desventajas sociales. Estos objetivos pueden alcanzarse mediante la negociación colectiva para atender las necesidades de las partes y promover acuerdos voluntarios que permitan sostener el bienestar de las personas y las empresas.

El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva es esencial para la representación de los intereses colectivos. Esta negociación se basa en la libertad sindical y da

cuerpo a la representación colectiva. Además, puede desempeñar un papel importante para mejorar los resultados de las empresas, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

La negociación colectiva, como instrumento que propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, está vinculada indisolublemente a la libertad sindical. El derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones independientes es un presupuesto fundamental de la negociación colectiva y el diálogo social. El derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y como un corolario indisoluble del derecho de sindicación. Sin embargo, aún hay en todo el mundo millones de personas que no gozan de esos derechos, e incluso cuando éstos son reconocidos, siguen presentándose obstáculos para su aplicación. En algunos países se deniega a determinadas categorías de trabajadores el derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente organizaciones de trabajadores y empleadores, o los asuntos internos de éstas son objeto de injerencia. En casos extremos, los sindicalistas son víctimas de amenazas, detenidos, e incluso asesinados.

El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva requiere un entorno habilitante y propicio. Este presupone esencialmente la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias, prevea instituciones destinadas a facilitar la negociación colectiva y resolver los conflictos que puedan presentarse, garantice una administración de trabajo eficiente y, factor de suma importancia, potencie la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas y eficaces. Los gobiernos tienen un papel capital que desempeñar para ofrecer un marco de esta índole.



METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- La afiliación de nuevos trabajadores requiere de una política de libertad sindical?
- La negociación colectiva trae beneficios a los afiliados en su nivel de vida?
- Pueden los patronos discriminar n a un trabajador sindicalizado?

Lectura 5

El trabajo decente en la perspectiva de la OIT



¿Qué elementos caracterizan al contexto de trabajo decente en las zonas rurales en ALC?

Para aproximar una definición del trabajo decente en la economía rural conviene abordar los siguientes aspectos contextuales:

Incidencia de pobreza

Estructura del empleo

La situación de los jóvenes, las mujeres y las comunidades indígenas y afrodescendientes

Nivel educativo

Concentración de tierras y recursos naturales

Conectividad e infraestructura

Estas categorías son generales y representan un mínimo de información relevante. Por ende, se deben tener en cuenta que se deben agregar otras situaciones pertinentes al país o contexto en donde se va a trabajar.

¿Qué elementos diferencian el trabajo decente en las zonas rurales?

La noción de trabajo decente en la economía rural debería ocuparse de forma integral del cierre de brechas sistemáticas que son incompatibles con esta noción, y requieren un enfoque diferenciado y específico al contexto rural.

La reducción de la pobreza como eje central

La estructura y condiciones de empleo en el contexto rural

La alta prevalencia de **trabajadores por cuenta propia** fomenta un entorno proclive a la ausencia de diversos mecanismos asociados al trabajo decente.

El trabajo asalariado es precario y no asegura altos niveles de formalización, remuneración, seguridad y organización.

Brechas entrelazadas y persistentes

Las mujeres y los jóvenes constituyen grupos en desventaja dentro de un entorno ya desigual.

Nuevas facetas globales de la economía rural

Retos como la seguridad alimentaria y la sostenibilidad ambiental.

METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- Cuáles son los cuatro aspectos de la promoción del trabajo decente?
- La protección social es requisito del trabajo decente?
Cuáles serían los principales derechos en el trabajo?
- Es posible fomentar el dialogo social a partir de las acciones sindicales?
- Como se entiende la liberta sindical en los sindicatos de trabajadores agrícolas?

► Lectura 5

Directrices OIT 2015 sobre una transición justa

(1) La ecologización de las economías requiere una combinación coherente de políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales y laborales específicas para cada país. El objetivo es la creación de trabajo decente en toda la cadena de suministro con oportunidades de empleo a gran escala.

(2) Dado que este proceso afecta a diversos ámbitos, es necesario integrar el desarrollo sostenible en todas las esferas de políticas de manera coherente. Las disposiciones institucionales se deben adaptar de modo que quede garantizada la participación de todos los interesados pertinentes a todos los niveles en la constitución de un marco político apropiado.

Los gobiernos deberían:

- (a) ofrecer un marco político coherente y estable para el desarrollo empresarial sostenible y el trabajo decente para todos, y
- (b) promover y participar activamente en el diálogo social, en todas las etapas del proceso, desde la fase de formulación de políticas hasta la ejecución y evaluación, y hacerlo en todos los niveles, desde el nacional hasta el nivel de la empresa, en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

Los interlocutores sociales deberían:

- (a) promover la sensibilización de sus miembros y guiarlos en cuanto al marco para una transición justa;
- (b) desempeñar un papel activo en la formulación, la aplicación y el seguimiento de las políticas nacionales de desarrollo sostenible;
- (c) fomentar la participación activa de sus miembros en el diálogo social a todos los niveles, y
- (d) propiciar la incorporación de disposiciones ambientales a través de la negociación colectiva a todos los niveles.

METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- Qué significado tiene las nueva economías verdes y sostenibles en el desarrollo del campo?
- Que posibilidades de mejoramiento tiene los campesinos en cambio tecnológico en la producción agrícola?
- Que es una cadena de suministro en la economía rural?

Lectura 6

El trabajo decente y los ODS

1 FIN DE LA POBREZA 	• Erradicar la pobreza extrema y reducir a la mitad el número de personas pobres • Implementar medidas de protección social.	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	• Promover la industrialización inclusiva y sostenible y aumentar la contribución de la industria al empleo.
2 HAMBRE CERO 	• Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares entre otros	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	• Garantizar igualdad de oportunidades. • Adoptar políticas fiscales, salariales y de protección social para lograr mayor igualdad.
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	• Aumentar competencias para acceder al empleo y el trabajo decente.	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	• Promover el estado de derecho y la igualdad en el acceso a la justicia. • Proteger las libertades fundamentales. • Fortalecer las instituciones nacionales y aplicar leyes y políticas en favor del desarrollo sostenible.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	• Poner fin a toda discriminación contra las mujeres. • Eliminar todas las formas de violencia y explotación contra las mujeres. • Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico.	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	• Aumentar el apoyo internacional a programas de fomento de capacidades en los países en desarrollo. • Alentar alianzas en las esferas públicas, público-privadas y de la sociedad civil.

El enfoque integrado de la OIT para el trabajo decente en la economía rural

Trabajo decente en la economía rural

- Apoyo al crecimiento agrícola incluyente para mejorar los medios de vida y la seguridad alimentaria.
- Promoción de la diversificación económica e impulso de la transformación productiva para el empleo rural.
- Promoción del acceso a los servicios, la protección y las inversiones intensivas en empleo.
- Afianzamiento de la sostenibilidad y aprovechamiento de los beneficios derivados de los recursos naturales.
- Fomento de la participación de la población rural mediante la organización y la promoción de los derechos, las normas y el diálogo social.
- Mejorar la base de conocimientos del trabajo decente en la economía rural

1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO
3 SALUD Y BIENESTAR 	5 IGUALDAD DE GÉNERO
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- Que objetivos del desarrollo sostenible coinciden con las políticas sindicales en el sector rural?
- Es posible eliminar la discriminación de la mujer en trabajo en el sector rural?
- Como mejorar las políticas sindicales frente a la igualdad de oportunidades?

Lectura 7

El trabajo decente y los ODS

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	• Crecimiento económico, incremento de la productividad diversificación e innovación. • Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido, incluidos los trabajadores migrantes. • Lograr pleno empleo productivo y trabajo decente para todos, con igualdad de remuneración para trabajo de igual valor. • Reducir proporción de jóvenes no empleados, que no cursan estudios y desarrollar una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes. • Erradicar trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud, trata de personas y trabajo infantil.
--	---



METODOLOGIA: FORMULAR PREGUNTAS PROBLEMA

Preguntas orientadoras

- Qué acciones desarrollan los sindicatos para los jóvenes y mujeres en cuanto al desempleo?
- Qué podemos hacer para generar la diversificación y productividad en el campo colombiano?

► Actividad 2

Los participantes deben analizar el contexto del sector rural en Colombia

Debemos identificar el contexto social, económico, cultural y social en forma general, tomando como punto de partida las lecturas anteriores y las reflexiones hechas mediante las pregunta orientadoras.

Luego vamos a diseñar las estrategias, seleccionamos los medios para aumentar la sindicalización de nuevos afiliados y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el campo.

Los temas que se presentan a través de las lecturas son referentes de consulta para los promotores de la Afiliación, En la propuesta incluimos los videos oficiales y cartilla del proceso de paz, como documentos públicos que se deben manejar en este proceso formativo, los cuales se pueden consultar en la plataformas digitales y en los documentos que se han entregado en el transcurso del proyecto.

Desarrollo de la Metodologia ABP: Identificación problema(s)

1. El facilitador presenta los temas y los contenidos de las lecturas en forma breve. Los participantes previamente deben conocer las lecturas porque como Integrantes de los Comites de Crecimiento se les hace entrega del Módulo con antelación.
2. El Facilitador Orienta el trabajo sobre la base de la metodología ABP, divide a los participantes en grupos colaborativos y se asignan responsabilidades para identificar el Contexto del sector rural.
3. Los participantes en grupos elaboran 5 preguntas, identificando los problemas del sector rural

¿Cómo diseñar situaciones problema?

Tener en cuenta que cada situación debe ser situada, es decir, contextualizada de acuerdo con la realidad de los participantes y sus campos de acción; en segundo lugar se deben diseñar situaciones motivantes para el participante; cada problema debe partir de

una pregunta de la vida cotidiana ; la idea es que inciten la toma de decisiones y la gestión de la información que se recibió en las lecturas; deben fortalecer los procesos de investigación y necesariamente deben llevar a diferentes caminos para dar respuesta al problema.



Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los facilitadores contestan a preguntas que los estudiantes no han hecho”. Paulo Freire. (1921 - 1997).

El facilitador propone las preguntas teniendo en cuenta los temas a desarrollar y los ejes de formación enunciados para delimitar las propuestas.

Para hacer las preguntas de inicio es importante que contemplen alguna de las siguientes características:

- Preguntas abiertas (que no se limiten a una respuesta concreta).
- Preguntas ligadas a un aprendizaje previo (existe un contexto que sirve de preámbulo).
- Preguntas relacionadas con temas que despierten controversia y den lugar a variedad de opiniones.

Además, a modo práctico, en el ABP siempre es importante tener en cuenta tres puntos básicos:

- Hacer una lista de aquello que se conoce.
- Hacer una lista de aquello que no se conoce.
- Hacer una lista de aquello que necesita hacerse para resolver los problemas.

El ABP es una metodología que favorece la posibilidad de interrelacionar distintas disciplinas académicas. Así pues, con este sistema, los alumnos aprenden a aprender. Por ello, los procesos adquiridos y las conclusiones extraídas, posteriormente, pueden aplicarse a otros momentos y contextos.

2.2 PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA ANALIZAR EL CONTEXTO RURAL EN COLOMBIA

- Los problemas del sector rural se pueden resolver con mayor afiliación y sindicalización?
- Qué situaciones se pueden mejorar para lograr un trabajo decente en el sector rural?
- Es posible desarrollar una economía sostenible y medioambiental en el campo Colombiano?

Los participantes desarrollan más preguntas, inclusive aquellas que no tengan una respuesta inmediata o muy concreta. Los grupos hacen un listado de preguntas, formuladas como problema y que estén relacionadas con los temas propuestos, luego se hace un resumen en el siguiente cuadro.

Selección de preguntas por grupos					
	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I	GRUPO I
PREGUNTA 1					
PREGUNTA 2					
PREGUNTA 3					
PREGUNTA 4					
PREGUNTA 5					



Selección de preguntas

El facilitador orienta la selección de las preguntas y elimina las que sean repetidas o que se refieran al mismo tema, los participantes llegan a acuerdos sobre los problemas que se deben resolver y les dan una calificación de 1 a 5, siendo uno el más importante y 5 el que menos influye en la solución del problema

Tabla para la selección de preguntas	
IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA PROBLEMA
PREGUNTA 1	
PREGUNTA 2	
PREGUNTA 3	
PREGUNTA 4	
PREGUNTA 5	



¿Qué conocemos para resolver el problema?	Tema

¿Qué desconocemos para resolver el problema?	Tema

¿Qué necesitamos para resolver el problema?	Tema

Realizar un listado de tres problemas centrales a resolver Los participantes mediante un ejercicio de debate seleccionan tres	
Resolver el problema	Pregunta
1	1
2	2
3	3

Después de formular los problemas a resolver, se elaboran las soluciones a manera de estrategias para mejorar la afiliación y la promoción del trabajo decente, se debe tener en cuenta todos los elementos que se han entregado.

► Ejemplos

- **Pregunta:** ¿Existe una baja participacion de los trabajadores jóvenes en las actividades sindicales?
- **Problema:** ¿Podemos diseñar actividades especialmente para los jóvenes en el trabajo sindical?
- **Solución:** Estrategia: identificar los trabajadores jóvenes y crear grupos colaborativos en las redes sociales, para conocer sus inquietudes.

2.3 Diseño de las estrategias en la acción sindical

Se definen como una sucesión de actividades con acciones planificadas utilizadas con el fin de alcanzar un determinado objetivo. La estrategia es una planificación de algo que se propone, en nuestro caso son los Comités de Crecimiento, pero siempre estos se alinean con las metas y objetivos de la organización.

También se deben tener en cuenta los temas a resolver y el contexto, por ejemplo las condiciones laborales, lo problemas del trabajo, la condición de las mujeres, las diferencias salariales, los cambios tecnológicos en la producción rural, la ecología y el medio ambiente, el turismo, las propuestas de la ONU, y la OIT, y la política de afiliación de los sindicatos. Estas circunstancias referentes a los cambios y transformaciones de la acción sindical se deben tener en cuenta, al convertir las debilidades y problemas en oportunidades de crecimiento.

En la formulación del problema de crecimiento sindical se den tener en cuenta las oportunidades y espacios que se identifican después de haber realizado las lecturas y haber diseñado las preguntas en cada uno de los grupos.

Estrategias para mejorar la afiliación sindical	
1	1
2	2
3	3

2.1.1 Ejemplo de propuestas para crecimiento en el movimiento sindical.

Partiendo del análisis de debilidades y fortalezas de las organizaciones sindicales y recogiendo aportes de experiencias, lecciones y debates en otros países de nuestro entorno, debemos agrupar las propuestas alrededor de tres ejes: organización interna; política sindical y acción social; y acción en la empresa. **Propuestas de organización interna:** Democratizar la estructura interna de los sindicatos la actual estructura de las organizaciones sindicales, a pesar de la referencia discursiva en estatutos a la democracia, la representatividad y las asambleas, contiene numerosos elementos que las convierten en estructuras jerárquicas

Reforzar el control interno de los representantes y la transparencia

Actuar con mayor transparencia contribuirá a mejorar la valoración social del sindicalismo y, por tanto, su capacidad para alcanzar y movilizar a mayores sectores de población.

El análisis de debilidades ha puesto de manifiesto la relativa dependencia financiera de los sindicatos. Es preciso, por tanto, una reestructuración de las partidas de ingresos y gastos de cara a incrementar las cuotas de autonomía.

Representatividad. Sin embargo, el problema de la financiación sindical es en el fondo el problema de la representatividad sindical y de cobertura de la negociación colectiva.

Por tanto, estamos convencidos que sin aplicar reformas sustantivas en el sistema de representación que fortalezcan la representación sindical directa e incentiven la afiliación,

Poner en práctica campañas de organising en sectores laborales con bajo nivel de afiliación. “Organizing es un concepto de reclutamiento y movilización sindical y se basa en la organización de solidaridad en un territorio y un colectivo determinado, por ejemplo, las trabajadoras de limpieza de un barrio o los trabajadores de seguridad de una zona portuaria o de un polígono, los trabajadores incluidos en las cadenas de suministro en la industria agropecuaria y las cadenas productivas asociadas.

Innovar en las formas de acción colectiva. La literatura sobre movimientos sociales devela que las organizaciones pueden utilizar un amplio repertorio de acción colectiva, esto es, el conjunto de las tácticas y acciones encaminadas para influir en la toma de decisiones y promover cambios sociales. El movimiento obrero ha utilizado también una enorme diversidad de tácticas, aunque la más poderosa y efectiva ha sido la huelga, la retirada de la fuerza de trabajo.

Mejorar la estrategia de comunicación social. Es evidente que el movimiento sindical no puede permanecer ajeno a todas esas transformaciones y debe articular un discurso propio que sea capaz de conectar con las emociones de los amplios sectores de población que están padeciendo las consecuencias de la crisis y las políticas neoliberales.

Reorientar la prestación de servicios a afiliados y trabajadores.

En el caso de la política de formación, se ha constatado que la mayor parte de la actividad formativa de las organizaciones sindicales se orienta hacia la formación para el empleo.

Los servicios prestados a afiliados y trabajadores son una fuente de nueva afiliación, fidelización de los afiliados y acercamiento a los trabajadores, por ejemplo la educación inicial o alfabetización formal y digital de sus miembros.

Por ello es preciso revisar toda la política de provisión de servicios y, en relación a la formación, se debería incluir una unidad didáctica sobre acción sindical en todo tipo de formación para el empleo además de impulsar la formación específicamente sindical entre los trabajadores.

Apostar por la economía social y del bien común.

Una parte fundamental de toda estrategia de revitalización sindical es lo que se hace dentro de las empresas y centros de trabajo, en el caso de los trabajadores rurales no asalariados para el desarrollo de proyectos productivos mediante las economías asociativas

Si las organizaciones sindicales desean recuperar el carácter socio-político de épocas anteriores deben definir un proyecto político que genere un marco que incentive a los trabajadores y afiliados a identificarse y participar activamente.

Consultar las políticas locales y nacionales de fomento de desarrollo de la economía rural y participar en los municipios en los presupuestos de inversión y los espacios territoriales como organizaciones de la sociedad civil.

Incrementar la intervención en las pequeñas y medianas empresas. En este sentido buscar la forma de motivar a los y las trabajadoras a construir organización sindical. Buscar alianzas estratégicas en las empresas de la cadena de suministros y de la cadena productiva.

2.1.2 ¿En qué consiste la selección de los medios para realizar las estrategias afiliación sindical?

Para conseguir las metas es necesario escoger bien los medios de que dispone la organización y proponerse conseguir la forma de optimizar los recursos y sobre todo fortalecer la capacidad de los afiliados y especialmente los dirigentes en nuevas formas de comunicación y tecnología. El conocimiento es un activo de las organizaciones sindicales, por eso se deben vincular académicamente y culturalmente al desarrollo de las sociedades rurales.

A continuación vamos a mencionar algunos ejemplos de medios y recursos que contribuyen al logro de las metas y su disponibilidad, indicando en qué estado se encuentran:

Medios y Recursos	Disponibilidad
Estadísticas y censos sindicales	
Políticas de afiliación	
Comités de crecimiento y responsables	
Blogs y páginas web de la organización en el territorio	
Grupos de WhatsApp regionales y nacionales	
Comisión sindical de género y juventud	
Grupos de ecología y de medio ambiente	
Protocolos de afiliación en el sitio de trabajo	
Metas de afiliación por año	
Repositorio de deserción sindical (causas)	
Diagnóstico del perfil regional productivo	
Caracterización del empleo y trabajo rural en la zona de influencia sindical	
Campañas de fidelización y afiliación con actividades sociales y culturales	

2.1.3 ¿Cómo se elabora un plan de crecimiento sindical con acciones estrategicas y metas a mediano y largo plazo?

Para elaborar el plan de crecimiento sindical se deben tener en cuenta los siguientes pasos y procedimientos que se han realizado en el presente modulo, para obtener como trabajo final de esta experiencia.

- 1. Definir claramente en forma grupal los tres (3) problemas a resolver, formulados en forma de pregunta.
- 2. Definir las estrategias seleccionadas, y las acciones a seguir.
- 3. Seleccionar los medios a disposición y los recursos, también los que se deben adquirir.
- 4. Definir las metas de afiliación expresadas en cantidad, enfoque de género y función del empleo, de acuerdo a los periodos (meses, años, periodos).
- 5. Describir las herramientas que se utilizan en el proceso.
- 6. Realizar el cuadro con los datos seleccionados y consolidar la información.

Plan de crecimiento sindical / Comité de crecimiento					
Problemas	Estrategias	Medios	Metas de afiliación en números	Herramientas	Logros en porcentajes
1					
2					
3					

Teniendo el plan a continuación vamos a realizar las actividades complementarias, con el propósito de crear las mejores condiciones técnicas y tecnológicas, para que los Comites impulsen el trabajo de aumentar la membresía (afiliación), entendida como una acción estratégica, en la perspectiva de fortalecer la actividad sindical en las empresas, en la región y en el territorio (municipio, departamento, o nación).



► Actividad 3
3.1 Selección de enlaces webs

Los enlaces webs son direcciones de páginas, blogs y sitios de internet donde se encuentra la información sobre los temas estudiados en este curso, tales como decretos oficiales del gobierno, publicaciones de la ONU, OIT, (CSI) Confederación Sindical Internacional, Confederación Sindical de las Américas (CSA) ONGS, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil. También hay material audiovisual y videos, centros de noticias a los cuales los trabajadores pueden acceder desde su computador, celular o dispositivos.

El proyecto cuenta con un blog donde aparecen los documentos, bibliografía sugerida, presentaciones videos de cada uno de los talleres y sesiones de formacion presencial.

Un blog educativo o edublog está compuesto por materiales, experiencias, reflexiones y contenidos didácticos, que permite la difusión periódica y actualizada de las actividades realizadas. Los blogs educativos permiten la exposición y comunicación entre la comunidad, potenciando un aprendizaje activo, crítico e interactivo. De hecho existen algunos artículos científicos que ponen de manifiesto la utilidad que pueden tener los blogs como herramienta educativa y recurso de aprendizaje.

Presentamos un listado de selección de sitios para acceder por temas a la información en forma rápida y confiable desde sus dispositivos.

- GENERO**
<https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/direcciones/Paginas/Direccion-Mujer-Rural.aspx>
- OIT**
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacio-nal-del-trabajo-oit/>
<http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit>
CUT - ¿QUIÉNES SOMOS?
<http://cut.org.co/quienes-somos/>
TRABAJO DECENTE Y EMPLEO RURAL
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_141399.pdf
CONVENIO 141
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO-DE:C141
PROCESO DE PAZ-CARTILLAS ACUERDO DE PAZ
<https://forjandopaz.org/>
<https://www.youtube.com/channel/UCt4ZxIqMg9GKlAZ5CtYm2Bw>
PANORAMA LABORAL EN EL CAMPO AMÉRICA LATINA
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publica-tion/wcms_530327.pdf
TRABAJO COLABORATIVO
<https://www.caracteristicas.co/trabajo-colaborativo/#ixzz64KTVoGHY>
PEESONERIA CARTILLA/DERECHOS DE LOS CAMPESINOS COLOMBIANOS
www.defensoria.gov.co
UN PASO DECISIVO HACIA A LA IGUALDAD DE GENERO/ RESUMEN EJECUTIVO
www.ilo.org/ged

3.2 Creación de grupos colaborativos de aprendizaje

Mediante la utilización de las redes sociales los participantes se organizan en grupos cola-borativos de aprendizaje y de trabajo sindical, teniendo como referencia los temas seleccio-nados en el plan estratégico, esto significa que la actividad no termina en el taller, sino que se potencia con el trabajo permanente de los integrantes del comité de crecimiento organizados en estos grupos.

Los grupos colaborativos se caracterizan por:

- **Trabajo colaborativo.**
Parte de un conjunto de personas que no requiere sino un liderazgo informal, sin coordi-nadores, pues cada uno se hace cargo de su responsabilidad individual de cara al aporte que puede hacer a la nube de conocimiento entre todos construida
- **Comunidades de aprendizaje colaborativo.**
Esto se daría a través de redes grupales de aprendizaje, cuyo eje estaría centrado en el intercambio de experiencias, la producción conjunta de proyectos e innovación en la forma de llevar a cabo investigaciones.
Se supera así la noción clásica de adquisición individual del conocimiento y se marcha hacia métodos más masivos e integradores, cuyo sentido sea el aprendizaje entre pares.

- **La tecnología como medio**
La experiencia de trabajo colaborativo **se expande a comunidades repartidas a lo lar-go del mundo** gracias a la aparición de Internet como herramienta de interconexión glo-bal y de intercambio de datos a gran escala, permitiendo la libre asociación de individuos de distintos países, nacionalidades y culturas en torno a un objetivo.
- **Producción entre pares**
Desprovistos de toda obligación formal hacia el proyecto (así como de toda ganancia ca-pital), los colaboradores **suelen hacerlo impulsados por una perspectiva o necesidad común** satisfecha a partir de la generación conjunta de saberes. En vez de fomentar la competencia se estimula la colaboración.

El facilitador presenta el listado de temas 3 temas principales que se seleccionan de los problemas a resolver, y se inscriben los participan-tes en cada uno de ellos, para crear los grupos de whatsapp.

TEMAS. Ejemplos de posibles temas.

Beneficios de la afiliación, servicios a los afiliados, politicas de juventud , de participacion de la mujer; empleo decente, trabajo rural, proyectos productivos, fidelización, campañas de nuevas afiliaciones, oferta de oportunidades producto de la actividad sindical, políticas de protección social y comunitaria. Producción sostenible, ecología y medio ambiente.

Temas relacionados con los problemas	Participantes del Grupo	Actividades
1		
2		
3		
Evaluación de Resultados:		

► **Actividad 4**

Los nodos son grupos focales de los comités de crecimiento que tienen importancia estratégica o comparten las mismas preocupaciones, bien sea por ser de la misma región, empresa, actividad o tipo de empleo. Ejemplo los trabajadores de la caña, los bananeros, los jornaleros, los trabajadores de la agroindustria, los trabajadores del campo independientes.

4.1. Grupos y nodos de resolución de problemas de crecimiento y afiliación.

Son grupos de crecimiento y afiliación que tienen intereses comunes en todas las regiones del país, por lo tanto tienen distintas experiencias exitosas y de mejoramiento que pueden compartir con otros grupos similares y pueden unirse en grupos o nodos para coordinar acciones de crecimiento y afiliación. Esto se hace utilizando los medios digitales y el internet, los dispositivos celulares, pero debe ser una actividad diseñada y controlada por la organización sindical en el plan estratégico de crecimiento sindical. Con la información de todo el país y de las regiones los comités de crecimiento como acción estratégica de crecimiento en los sectores de la producción crean nodos, conectados por redes sociales y administradas por las organizaciones sindicales como un esfuerzo de comunicación asertiva.

► **Actividad 5**

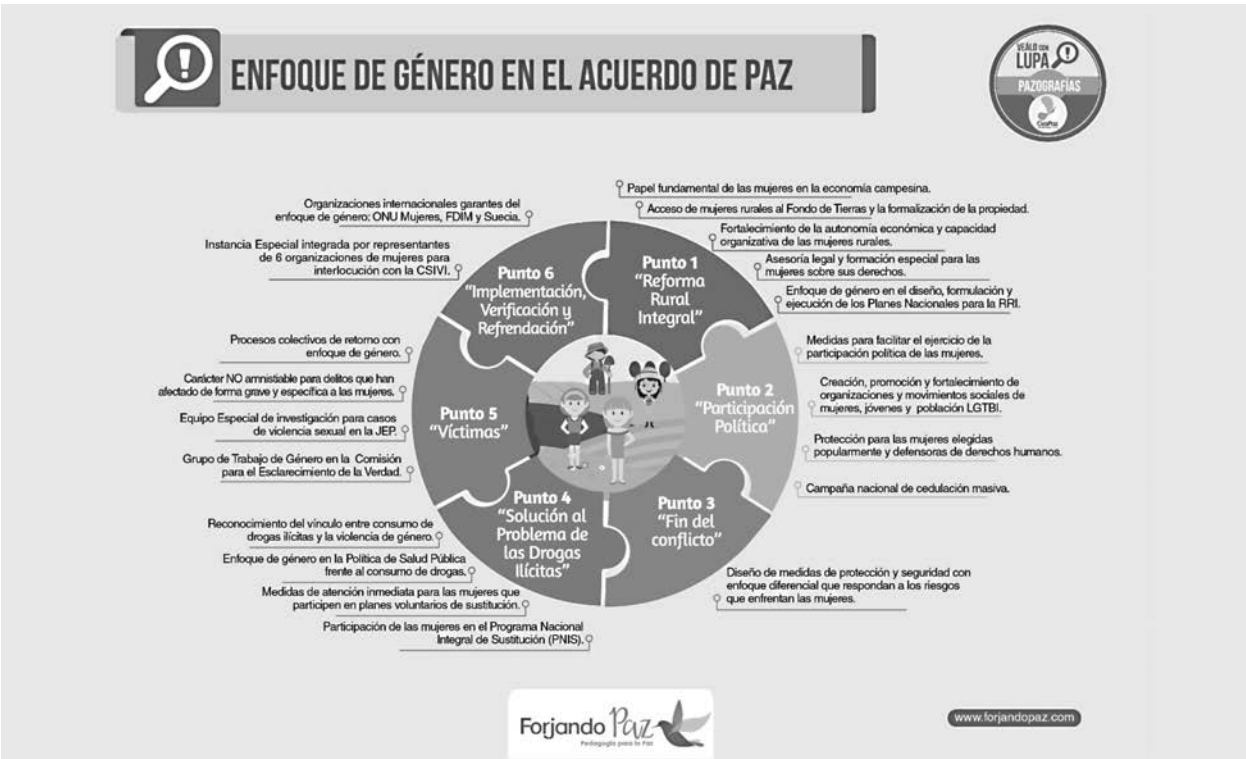
Definición de la política de igualdad de género

En la actividad de crecimiento y afiliación es importante que la mujer se encuentre representada en todas las etapas de construcción de la propuesta y que cada una de las acciones estratégicas se haga referencia a temas relativos a la igualdad de género. Deberá haber un porcentaje previamente acordado de participación femenina en todas las actividades y en todas las estructuras del proyecto y tal porcentaje deberá ser, por lo menos, proporcional al número de trabajadoras del sindicato como un todo y al número de mujeres que componen la mano de obra del sector. Deberán mantenerse las estadísticas de género, esto deberá ser verse reflejado en la rendición de cuentas e informes. Es importante que las mujeres cuenten con espacios y mecanismos de capacitación para articular sus necesidades y asegurar que sus ideas sean incorporadas al proyecto. Al mismo tiempo, los miembros del sindicato hombres tienen la responsabilidad de mostrarse sensibles a los aspectos de género y no considerar la igualdad de género como un asunto puramente femenino. El objetivo del sindicato deberá ser lograr un equilibrio de género a todos los niveles de las estructuras sindicales, incluyendo la directiva. La reflexión en torno a los aspectos de género y la participación igualitaria en las actividades de los proyectos son sólo el comienzo para una participación plena e igual de la mujer a todos los niveles del movimiento sindical.

Según el Ministerio de agricultura de al dirección de la mujer rural establece en cifras, que la participación laboral de las mujeres rurales es del 40 %, el resto son rurales pero se dedican a otras labores, de ellas 1 de cada de cada 10 mujeres rurales se encuentra hoy en día desempleada. En comparación con los hombres, tienen una menor participación en el mercado laboral y además de eso están enfrentando una tasa de desempleo cercana al 10 %, que es muchísimo más alta que la de los hombres, que es aproximadamente del 3 %. Hay una desventaja importante; además existe la Ley 731 de 2002, que falta reglamentar, pero existe un financiamiento, con la línea especial de crédito para mujeres rurales de bajos ingresos y la priorización de los subsidios especiales; se está evaluando el tema del Fondo de Fomento para las Mujeres Rurales (Fommur) para determinar cómo debe orientarse para que vuelva a operar como tiene que operar, siendo auto sostenible.

5.1 Afiliación sindical perspectiva de género

- Ejemplos de preguntas sobre el desarrollo de una perspectiva de igualdad de género:
- ¿Cómo puede una campaña de organización sindical tomar en cuenta las necesidades particulares de la mujer trabajadora?
 - ¿Cómo pueden ser desarrolladas las capacidades de las mujeres activistas de manera tal que participen plenamente en el proyecto y en la vida del sindicato?
 - ¿Cuáles son las prioridades de mujeres afiliadas en el proceso de negociación colectiva y cómo pueden ser incluidas en los equipos de negociación?
 - ¿Cuenta el sindicato con algún tipo de estadística sobre el número y la proporción de mujeres en los diferentes niveles del sindicato?
 - ¿Qué propuestas podrían ser incluidas en una estrategia para cambiar el equilibrio de género dentro del sindicato?



► **Actividad 6**

6.1 Sistema de seguimiento y control

En los planes se deben establecer la metas de crecimiento sindical por periodos de tiempo estas metas deben ser numéricas y comprobables, discriminando la afiliación por jóvenes mujeres, trabajadores asalariados e independientes.

Los informes sobre nueva afiliaciones y desafilaciones deben ser reportados en periodos cortos, anotando sus observaciones por parte de los comités de crecimiento.

El control y seguimiento sobre el cumplimiento de los planes estratégicos son responsabilidad de la dirección de las organizaciones sindicales, es preciso tomar correctivos y reorientar las tareas de los comités con el fin de garantizar la eficacia de la planeación, dado que en materia de afiliación se juega la supervivencia de las organizaciones.

Seguimientos de metas / Comité de crecimiento del Municipio			
Metas	Periodo / Fechas	Cumple	No cumple

► **Actividad 7**

7.1 Manejo de redes

La información en las redes sociales nos permite acceder a nuevos contenidos en forma rápida y confiable, corresponde a los sindicatos implementar una estrategia de comunicaciones agresiva, para impulsar el ingreso de nuevos afiliados, sobre todo teniendo en cuenta los contenidos digitales más cercanos a las personas.

Tal como se presentó en los seminarios de comunicación, La comunicación debe dejar de ser vista como un instrumento y empezar a tomarla como parte integral de la estrategia sindical.es decir la comunicación en redes e s una muy buena oportunidad para realizar las campañas de afiliación y fidelización de las tareas del sindicato y el conocimiento de los logros de la convención colectiva.

7.2 Pasos para hacer una estrategia de comunicaciones en redes.

1. Hacer un diagnóstico: Saber dónde estamos, qué tenemos, cómo lo hemos hecho y los resultados para fijarnos unos objetivos qué hemos hecho.
2. Una vez hechos los diagnósticos, se priorizan las actividad y los resultados para fijarnos unos objetivos

- Se seleccionan los medios más apropiados en la red social. WhatsApp, Facebook, Instagram, enlace Webb.
3. Capacitación en comunicación para toda la dirigencia. Un líder debe ser un muy buen comunicador. Asignar responsabilidades de la alimentación de la información y contenidos de las redes.
 4. ¿Quién tiene la secretaría de comunicaciones o prensa? ¿Existe? Elegir a una persona interesada en el manejo de las comunicaciones. Asignar tareas a la secretaría de comunicación y prensa en las campañas de afiliación.

Las redes como herramienta

El papel de las redes:
Argumentación • Contraargumentación
Persuasión • Negociación • Seducción



CONSTRUYAMOS LA ESTRATEGIA

La comunicación debe dejar de ser vista como un instrumento y empezar a tomarla como parte integral de la estrategia sindical



Generar Crecimiento



Promover la Unidad



Incentivar la Resistencia



Superar la Desigualdad

¿Qué hacer en las redes?

URL

NOTICIAS

CONTENIDOS NO FANS

Videos

Fotos

Live

Agenda

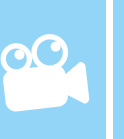
Los contenidos deben aportar valor



Compartir una foto o video



Anuncia tu negocio



Iniciar un video en vivo



Recibir mensajes



Crear un evento



Crear una alerta



Escribir una nota



Crear una encuesta

41

► **Actividad 8**

8.1 Técnicas de crecimiento y afiliación

Para lograr una mayor efectividad en la campaña de afiliación necesario preparar contenidos que se van a informar las posibles soluciones, los servicios, los formatos y los protocolos.

Estrategia	Actividades	Responsables	Resultados
Campaña de afiliación en los centros de trabajo	Diseño de formularios de afiliación	Comités	No. de afiliados por cada vivita
Construir una propuesta de comunicaciones en redes para la filiación	Elaboración de un mensaje con los beneficios y servicios que brinda el sindicato Promoción de los derechos de los asalariados y trabajadores rurales según el caso.	Departamento de comunicaciones, periodista o activistas. Comisión de políticas sindicales	Piezas de comunicación virtual en las redes Presentan planes y programas de crecimiento
Crear equipos de afiliación en cada uno de las áreas de influencia del sindicato	Trabajo con los listados de trabajadores Encuestas sobre expectativas y necesidades laborales Investigación sobre las posibilidades de presentación de proyectos.	Equipos colaborativos y nodos de crecimiento sindical	
Mantener una estadística actualizada de afiliación y desafiliación	Elaborar la estadística por edades, género y actividad laboral Hacer perfiles de los trabajos y funciones	Departamento de organización	Tiene una estadística veraz y confiable de sus asociados, Censo sindical
Participar activamente en el territorio, los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET)	Estudiar y presentar las propuestas Socializar los derechos de los trabajadores. Influir en la decisiones de la política local		
Hacer campañas de salud y difundir los derechos a la protección en el empleo	Elaborar protocolos de los derechos sociales, a la salud y el empleo	Departamento de organización	Tienen docs. claros sobre los derechos como trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autoreforma Sindical, CSA-CSI con la colaboración para el CELDS Centro Europeo Latinoamericano para el Diálogo Social.

Beneyto, P. J. (2010), Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados, nº 37. Madrid, Fundación 1º de mayo.

Beneyto, P. J. (2013), Desmontando el discurso antisindical, en Fundación 1º Mayo, Anuario socio laboral 2012. Madrid, Fundación Primero de Mayo, pp. 525-539.

Beltrán Roca Martínez, Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria .Fundación Alternativas, España.2016.

Reppeto Elena, “Estudio diagnóstico sobre las características y condiciones de funcionamiento de las instituciones, espacios y mecanismos de participación relacionados con la promoción del trabajo decente y el desarrollo integral del sector rural”. OIT, Septiembre de 2018.

Coordinación de proyectos Propuesta: Diseño de estrategias para el mejoramiento de las condiciones del trabajo rural en el postconflicto, CUT en Pdf, 2019.

MODELO PEDAGÓGICO, Propuesta pedagógica basada en resolución de problema EBP, para la autoformación de promotores sindicales, documento Word 2019

Presentación del modelo ABP para el proyecto “diseño de estrategias para el mejoramiento de las condiciones del trabajo rural en el postconflicto”, en Power Point, 2019.

Diseño de estrategias para el mejoramiento de las condiciones del trabajo rural en el postconflicto, documento en Word 2019. **Todos los documentos del modelo ABP, se pueden consultar en el blog del proyecto**

FESCOL - La implementación del acuerdo de paz.2018. Premio Nacional de Paz, Fundación Friedrich Ebert, Común Acuerdo, Una idea original de: Viva la Ciudadanía, Corporación Región, Conciudadanía y Escuela Nacional Sindical.

Forjando Paz, Tomado de la cartilla, Ruta para la Construcción de una Paz Estable y Duradera: Acuerdo de Paz Definitivo entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP, 24 de Noviembre de 2016. **Correo:**pedagogia@forjandopaz.com, **Twitter:**@forjandopaz **Facebook:** Colforjandopaz **Canal de Youtube:** Forjando Paz **Página:** www.forjandopaz.com

Objetivos del desarrollo sostenible videos YouTube.

<https://youtu.be/345IxGgjF9s>

Objetivos del desarrollo sostenible, manual de referencia ACTRAV

https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_569914/lang--es/index.htm

Realidad y perspectivas

OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe Trabajar en el campo en el siglo XXI, Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe, 2015. América

La ONU, Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales*13 de abril de 2017

OIT-ACTRAV Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos Reseña de políticas. Escrito por Béla Galgóczi, investigadora principal del Instituto Sindical Europeo (ETUI). Primera edición 2018

Defensoría del pueblo, Delegada para Asuntos Agrarios y Tierras. Derechos de los campesinos colombianos, cartilla didáctica. Bogotá Noviembre de 2015

