



Por Una Educación Auténticamente Democrática

¡ORIENTADORES! ¿TENERLE MIEDO AL MIEDO MISMO?

El presidente Roosevelt, en una de sus alocuciones a los norteamericanos declaró: “Permítanme que manifieste mi firme creencia en que lo único a lo que hemos de tener miedo es al miedo mismo, al terror anónimo, irracional e injustificado que paraliza las iniciativas necesarias para convertir la retirada en un avance”. En nuestra jergonza cotidiana equivale a decir: “mataron el tigre y los asustó el cuero”.

Los logros obtenidos en el paro del 2017, son un acumulado de los logros del paro del 2015, por lo cual no nos podemos asustar, no podemos paralizar nuestro accionar por el bienestar que ganamos con las seis horas adentro del plantel y las otras dos a-fuera del mismo. Al contrario, hay que celebrarlo y garantizar el cumplimiento de éste y los otros 23 acuerdos. El miedo es una emoción negativa, útil a veces y necesaria incluso para la supervivencia, porque nos aparta del peligro. Lo único que precisa un animal para sentir miedo es una muy rudimentaria tendencia a la supervivencia y el bienestar. El miedo, apunta Martha Nussbaum, “puede ser razonable cuando está basado en unas concepciones bien fundamentadas de lo bueno y lo malo, y puede ser también ampliado para que incluya al conjunto de la comunidad.”

En el caso de las seis horas que hemos logrado con el paro, no se pone en peligro ni la supervivencia ni el bienestar; al contrario, el malestar es el que está en riesgo si asumimos la Mayoría de Edad kantiana para transformarlo; si demostramos que hemos pasado de la heteronomía a la Autonomía -aquello que nos aportó Kohlberg y Piaget con los estadios y etapas del desarrollo moral, entre otros estudiosos del comportamiento humano-; si en la praxis damos ejemplo a los estudiantes, padres de familia y maestros, -testigos y aliados de nuestra justa lucha- que somos defensores y garantes de los Derechos Humanos, empezando con nosotros mismos. Nada razonable es refugiarse en el miedo a perder la amistad con el rector o a “que se disguste”, porque las concepciones que lo fundamentan son de ley, de justicia, de equidad, de solidaridad, de legitimidad, de bien común, a nadie le causan daño.

No es un favor la actitud que debe asumir el directivo docente, es la puesta en escena el restablecimiento de unos derechos arrasados con la Ley 715 de 2001, hace tres lustros. En ese sentido, hay que emular al rector, incitarlo a que luche por mejorar sus condiciones de existencia material y educativas, a que comprenda que es un trabajador afectado por el tareismo que impone la política educativa y que eso no mejora la calidad y si empeora las condiciones laborales de todos y la salud mental, no más prácticas pedagógicas y educativas enfatizadas con el enfoque administrativista. Hay que hacerle ver que esa situación de mejorar está a su alcance si se esfuerza como persona y como

grupo a alcanzarla, tal como lo hemos hecho los orientadores, aportar a los directivos docentes del país hacia la construcción de una Escuela como Territorio de Paz, que exige un comportamiento administrativo y pedagógico de un país que requiere apuntar y le viene trabajando a una sociedad hacia el pos conflicto, si, como docentes orientadores vamos aportando aun perfil que se la juegue con la paz con justicia social . El rector no puede ver el logro de los orientadores como una amenaza para su yo ni puede darle paso a la hostilidad, ni al resentimiento, ni al dolor y menos vernos con rivalidad. Hay que ayudar a elevar el nivel emocional de los integrantes de la comunidad educativa, haciéndolos pasar del resentimiento, la hostilidad, la ira, la rivalidad y la envidia a estadios superiores de convivencia, porque la envidia, aducía Rauwls, no es mas que “una forma de rencor que tiende a perjudicar tanto a su objeto como a su sujeto”.

Ahora bien, si el argumento razonable no tiene cabida en la conversación con el directivo docente, no nos paralizaremos, tampoco nos declaramos derrotados, sencillamente reconoceremos que estaremos frente a un conflicto el cual exige otras acciones. En la relación de poder trídica en escena hay un escenario con tres agentes de poder: A, quien lo detenta, B 'quien lo padece' y C, quien lo delimita. Intuitivamente A tiene poder sobre B tanto cuanto "puede" conseguir que B haga algo (C) que de otra manera no haría: cumplir la tradición o liberarla con los acuerdos. El agente A, hasta antes de la firma de los acuerdos, entre el MEN y FECODE, tenía un poder otorgado por la ley que en 15 años se hizo costumbre, aunque muchos orientadores no cumpliendo las 8 horas también hicimos costumbre. Con los acuerdos, el poder de A entra en cuestión, con respecto al trabajo de las 8 horas del orientador, dentro del colegio, porque el acuerdo le otorga poder a B para ejercer seis adentro y dos afuera; es decir, genera una situación C en la que tanto A como B deben ponerse de acuerdo para que la acción C no genere malestar, sino el efecto que se buscó: bienestar, justicia, equidad y cumplimiento con el orientador. La situación C debe ocuparse, además del des acostumbramiento y ahí es donde las emociones negativas hacen presencia y donde intervienen mecanismos como el Derecho de Petición y todo lo que ello implica verbalmente y por escrito. La modificación de la Constitución, para mejorar el Sistema General de Participaciones, posibilitará el nombramiento de más orientadores para resolver de fondo el hecho en cuestión.

Si el agente A se niega definitivamente al reconocimiento legítimo y legal del acuerdo, so pretexto de que hasta tanto no salga la Directiva ministerial (algo así como si en una promesa de compraventa las clausulas firmadas entre las partes no tuviesen validez legal y legítima hasta que no se firme la escritura o como si los contratos de palabra no fuesen válidos en nuestra cultura), el agente B, quien a esa conversación debe acompañarse de un adulto, ojalá del representante sindical del colegio o del localidad o comuna, debe indicarle al agente A que en lo ocurrido en la conversación está de por medio un Derecho de petición verbal, válido en la Constitución y en la leyes que juramos cumplir, en el momento de asumir el cargo. Pero, además B se puede asesorar en la personería municipal o en el sindicato para oficiar un Derecho de Petición y radicarlo en la secretaría del colegio, solicitando lo establecido en el acuerdo Fecode-MEN, no obstante previamente B le ha solicitado a A que le entregue por escrito las razones por qué niega la petición verbal.

Mientras A contesta, dentro de los 15 días que tiene para hacerlo, la situación C queda neutralizada o intervenida. En ese lapso seguramente que ya se publique la Directiva ministerial. Si la respuesta a la respuesta es negativa se puede impetrar una tutela protegiendo la Petición. El agente A, al ver las acciones de B, siente afectado su poder, su Yo y sus emociones, porque B está activo en el ejercicio del poder, porque B hace uso de

la mayoría de edad, porque ejerce su autonomía. A presume que sus razones tendrá B cuando procede con otros medios legales y legítimos a hacer valer su petición. Eso le causa miedo, porque el miedo se alimenta de la separación y se agrava con imágenes de fuerza como las herramientas de protección de los Derechos humanos. Estas acciones son ejercicios civilizados que coadyuvan con la elevación del nivel de relaciones entre las personas, al sacarlas de sus caprichos y estadios equívocos. Emocionalmente tienen sus costos, pero si no se hacen los costos son mayores. Por reclamar los derechos a nadie le pueden adelantar un proceso disciplinario. Eso es miedo al miedo, porque si lo llegasen a realizar, el acusado tiene derecho a la defensa. En ese sentido el problema del poder para el dominado, se resume en el problema de ser dueño de sí mismo.

ANNIE MEZA

Docente orientadora

ameza65@gmail.com

JOSÉ ISRAEL GONZÁLEZ

Docente orientador

ocavita@yahoo.com

JUAN CARLOS RODRIGUEZ

docente de tecnología

juancrvelasquez@gmail.com

ALEXANDER APONTE

Docente de filosofía

soyalex82@gmail.com

DEICY SANDOVAL

Docente orientadora

madyarcel@gmail.com

OVER DORADOCARDONA

Ejecutivo de Fecode

overdocar.colon@gmail.com

Bogotá, julio-18-2017