

T  
374.28  
R173



INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EDUCACION PERMANENTE  
PARA ADULTOS EN LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR (COMFAMILIAR)

Antonia Ramírez Flores  
Nancy Ariza Bolaño  
Solangel Escalante Palma

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial  
para obtener el título de  
Trabajadora Social .

Decano : Jorge Torres  
Asesor : Jairo Solano

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR



## A G R A D E C I M I E N T O

A la Universidad, al Doctor Jorge Torres Decano de la Facultad de Trabajo Social y a los profesores de la misma, por habernos transmitido sus conocimientos. Al Doctor Jairo Solano, quien con su dedicación nos asesoró. A nuestros compañeros con quienes compartimos los conocimientos. A todas las personas que de una u otra forma nos ayudaron a seguir adelante en nuestra Carrera Profesional.

A la Doctora Marina Esther Passos, Jefe del Departamento de Educación de la Caja de Compensación Familiar, Comfamiliar. A los miembros de la Junta Directiva de dicha Institución, quienes con su valiosa colaboración nos ayudaron en el proceso de nuestra Investigación.

Al grupo de Investigación del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena y en general a todas las personas que laboran en dicha Institución, que con su desinteresada ayuda nos colaboraron para culminar nuestro Trabajo de Grado.

NOTA DE ACEPTACION :

---

PRESIDENTE DEL JURADO

---

JURADO

---

JURADO

Barranquilla,

Octubre 17 de 1983



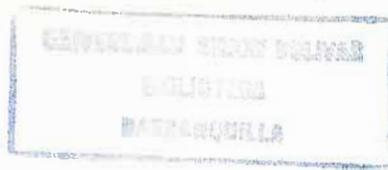
T A B L A   D E   C O N T E N I D O

	Página.
INTRODUCCION	
1. DISEÑO DE INVESTIGACION .....	10
1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA .....	10
1.2 JUSTIFICACION .....	13
1.3 OBJETIVOS .....	15
1.3.1 Objetivos Generales .....	15
1.3.2 Objetivos Específicos .....	15
1.4 DELIMITACION .....	16
1.4.1 Espacial .....	16
1.4.2 Temporal .....	17
1.4.3 Cronograma .....	17
1.5 RECURSOS Y LIMITACIONES .....	17
1.5.1 Recursos .....	17
1.5.2 Limitaciones .....	18
1.6 METODOLOGIA .....	19
1.6.1 Método .....	19
1.6.2 Técnicas .....	19

1.7 MARCO CONCEPTUAL .....	20
1.8 HIPOTESIS .....	30
1.8.1 Operacionalización de variables .....	31
2. HISTORIA DE LA EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS .....	32
3. ELEMENTOS TEORICOS PARA LA INTERPRETACION DE LA EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS .....	35
4. OPINIONES Y ACTITUDES DE LOS BENEFICIARIOS DE LOS CURSOS DE FORMACION DE ADULTOS DE CONFAMILIAR .....	41
5. TRABAJO SOCIAL Y EDUCACION PERMANENTE .....	60
5.1 PLAN TENTATIVO PARA LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CONFAMILIAR.....	70
CONCLUSIONES .	
RECOMENDACIONES .	
ANEXO .	
NOTAS .	
BIBLIOGRAFIA.	

CLASIFICACION DE TABLAS

TABLA N° 1	DISTRIBUCION DE SEXO POR EDAD .
TABLA N° 2	DISTRIBUCION DE ESCOLARIDAD POR ESTADO CIVIL .
TABLA N° 3	DISTRIBUCION POR NUMERO DE HIJOS .
TABLA N° 4	DISTRIBUCION DE LA OCUPACION POR EL TRABAJO DE SU CONYUGE .
TABLA N° 5	DISTRIBUCION DEL LUGAR DE RESIDENCIA .
TABLA N° 6	DISTRIBUCION DEL TIEMPO QUE DEDICA AL TRABAJO POR HORARIO .
TABLA N° 7	DISTRIBUCION DE CONSIDERA PROVECHOSOS LOS CURSOS POR MOTIVACION HACIA ELLOS.
TABLA N° 8	DESCRIPCION VALORATIVA DE LOS CURSOS.
TABLA N° 9	DISTRIBUCION DE ACUERDO A SUS ESPECTATIVAS Y QUE CURSOS CREE QUE DEBEN PROGRAMARSE.
TABLA N° 10	DISTRIBUCION DE LA NECESIDAD DE PROGRAMAR CURSOS SEGUN LA OCUPACION Y ESPECTATIVAS PROPIAS.
TABLA N° 11	DISTRIBUCION DE LA CALIFICACION DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR.



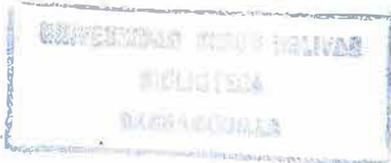
## I N T R O D U C C I O N

Se ha incursionado en un campo propicio para la actuación del Trabajador Social. Nos referimos a la intervención del Trabajador Social en la Educación Permanente de Adultos, dentro de los programas adelantados por la Caja de Compensación Familiar Ando-Fenalco ( Comfamiliar ).

Nuestros propósitos terminales se asociaban a la búsqueda de lineamientos conceptuales que condujeran la acción de los Trabajadores Sociales en el área enunciada.

Adicionalmente buscamos suscitar la solidaridad e integración de los adultos a sus grupos académicos, para que estos se conviertan en los gestores de su propia transformación, se partió de la participación colectiva dinámica que se tradujera en un efectivo rendimiento del adulto.

Sin embargo las metas teóricas que nos trazamos se veían obstruidas relativamente por el significado real de los programas de capacitación de Comfamiliar que manifestaba ciertas inconsistencias que parecían excluir nuestros esfuerzos en torno a la materialización económica en el salario del trabajador de la Capacitación por cuanto que los destinatarios de la acción educativa de la entidad eran los familiares de los trabajadores afiliados, generalmente sus conyuges, que si bien eran merecedoras de las acciones de la Caja de Compensación, no podían inducirnos a descalificar al trabajador afiliado,



cuya contribución al ingreso familiar es decisiva y de alta responsabilidad. Nuestro punto de vista ha consistido entonces en que los cursos de Capacitación deben dirigirse también a los trabajadores, en áreas específicas de su actividad laboral.

No obstante el desfase entre nuestros criterios y la realidad de la Caja de Compensación Familiar y de su Departamento de Educación Permanente para Adultos, quisimos incursionar en la población del usuario, que funcionaron como nuestra unidad de análisis, se trataba del personal femenino que no exhibían en su totalidad vinculación laboral y que nos indujeron al planteamiento hipotético de que los programas de Capacitación y Educación Permanente de Adultos en las entidades de Compensación Familiar no se traducen en una efectiva movilidad social de los beneficiarios que en la mayoría de los casos continuarán desempeñando sus roles habituales.

Desde luego que la constatación empírica de nuestra hipótesis no nos inhibía para intentar la transformación de las situaciones planteadas, empeño que pro seguiremos, emprendiendo el análisis estructural y de los objetivos de los cursos, para trazar pautas de acción profesional que redunden en una cualificación efectiva los destinatarios, indagando acerca de las condiciones materiales de vida de los afiliados y sus familiares.

Dentro de la nueva lógica de nuestra investigación se consideran otros aspectos como el rendimiento y la aptitud, y lo que es más importante, la pertinencia y la relevancia de los cursos tanto para afiliados como para sus familiares.

La disección, análisis e interpretación de nuestro objeto de estudio supuso la utilización del método Histórico estructural opción Dialéctica y transformadora que permitió no solo la ubicación de la educación dentro de la lógica general de Capitalismo sino de la formación de adultos, sus posibilidades y limitaciones, la articulación de teoría y método, el trabajo empírico meditativo de nuestra unidad de análisis.

Creemos que hemos salido fortalecidas desde el punto de vista profesional con el trabajo realizado y por ende consideramos que nuestro aporte no solo se relaciona con el avance de nuestra disciplina en el área específica aludida, sino también en la institución intervenida.

## 1. DISEÑO DE INVESTIGACION

### 1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

Una de las importantes modalidades Educativas de la época moderna es la constituida por la Educación de Adultos. Las exigencias de la Sociedad Industrial y las demandas del comercio y demás actividades que requieren la participación del trabajo humano, han determinado la necesidad de programar y desarrollar la Educación Permanente y la Capacitación de Adultos.

En Colombia se ha ensayado con mayor o menor fortuna la Educación de Adultos y son distintos los medios que se han empleado para la consumación del acto educativo, lo que ha implicado el desarrollo y el montaje de las instituciones tales como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) , los ITAS, en el área Rural y actualmente se incursiona con relativo éxito en el área educativa, por medio de las Cajas de Compensación Familiar.

El sistema enunciado que se adscribe a la Seguridad Social y que está encaminada a la orientación de la familia del beneficiario, administra el subsidio y se vincula al Bienestar de la célula básica ha tomado a su cargo la definición de metas en Educación de Adultos que varía de acuerdo

a las estrategias diseñadas por cada entidad que tiene jurisdicción Departamental y que no obstante funciona autónomamente, agrupan por lo general a los empleados provenientes de los gremios económicos Andi y Fenalco .

En la ciudad de Barranquilla funciona la Caja de Compensación Familiar ( COMFAMILIAR ) , que además de su despliegue habitual en el área de Bienestar ( Educación, Salud, Recreación ) dispone de Biblioteca, Supermercado y Club Social y adelanta programas de Educación para adultos que pueden inscribirse dentro de las modalidades de Educación Permanente, Educación Individual o simplemente Capacitación.

Comfamiliar-Barranquilla durante 13 años ha impartido programas para Adultos de ambos sexos afiliados y sus esposas primordialmente, aunque se hace extensivo a personal externo. Según testimonio de funcionarios de la entidad, los cursos cubren actualmente a un total de 1.200 personas en lo que representa para ellos una cobertura del 80% de los afiliados.

Los cursos que se imparten tienen una duración de 3 meses sometido a evaluación y promoción de los participantes quienes pasan voluntariamente a un nivel superior.

A diferencia de otras Cajas de Compensación del país que se despliegan incluso en niveles formales de educación que le

brindan al trabajador la posibilidad de ingresar y ascender en el sistema escolar elemental brindando la posibilidad de movilidad al participante. Comfamiliar solo actúa periféricamente en áreas complementarias tales como: Cerámicas, Modistería, Cosmetología, Floristería, y otros dirigidos preferentemente a la mujer en sus ratos libres , o a los niños que se les imparten cursos de Inglés, danzas , guitarra, y pintura. Descuidando las demandas educativas del trabajador que queda excluido de hecho de tales programas.

Desde nuestras perspectivas de Trabajadoras Sociales y en búsqueda de nuevos cauces para la Capacitación de los Trabajadores, nos proponemos establecer alternativas reales de Educación Permanente que se incorporen al curriculum de los trabajadores ó de los demás usuarios con un carácter acumulativo.

Nos preguntamos por tanto :

1. Qué posibilidades brinda la Estructura de Comfamiliar Andi Fenalco , para la programación propuesta ?
2. Puede ampliar su radio de interacción al Trabajador Social hacia el campo de la Educación Permanente ?



## 1.2 JUSTIFICACION

Nos encontramos frente a un reto planteado por la Sociedad, que nos emplaza a lograr que el hombre como base dinámica del entorno económico y social obtenga su máxima expresión creativa, tendiente a desarrollar en un ambiente de libertad la capacidad innata y racional del ser humano.

Por otro lado, no obstante los ingentes recursos aplicados al sistema Formal de Educación, las necesidades educativas mínimas de la población no se pueden considerar satisfechas ni se vislumbran en el mediano plazo la posibilidad de satisfacerla a través de los sistemas escolarizados tradicionales.

Analizando que la cobertura de los estudios primarios es insuficiente en las ciudades y muy especialmente en el campo, y se sabe que los alumnos que terminan el Bachillerato no reciben una educación adecuada para enfrentarse al mundo de trabajo, se conoce también como las Universidades no tienen la capacidad suficiente para absorber el contingente de jóvenes que anualmente terminan sus estudios secundarios.

Frente a todo esto es que en nuestro país se comenzó a dar una nueva modalidad educativa que es la conformada por la Educación de Adultos, de la cual están encargadas algunas Instituciones como son las Cajas de Compensación Familiar y

otras, por medio de la cual buscan la promoción y formación de los individuos, y a la vez logra elevar el nivel de vida socio-cultural y socio-económico mediante una mayor integración al mundo de trabajo, lo cual representa un mejor aprovechamiento de las habilidades del hombre.

A partir de aquí, nosotras como Trabajadoras Sociales nos propusimos realizar este Trabajo, iniciando una labor de promoción a la búsqueda de alternativas que correspondan a una mayor participación de nuestra profesión en esa área de promoción y formación de los individuos, por medio de la Educación de Adultos; consideramos de mucha importancia esta Educación que se imparte en esos centros como lo es la Caja de Compensación Familiar ( COMFAMILIAR ), puesto que se convierte en un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, y le permite hacer uso de sus capacidades en la vida activa y productiva.

Nuestra posición como Trabajadoras Sociales ante este Sistema de Educación es la de que todas las actividades en la Formación o Capacitación de Adultos convergen, para que las unas expliquen el porqué de las otras y todas tiendan a contestar los interrogantes y den satisfacciones al trabajador de acuerdo con su nivel de cultura. Esta Educación debe darse en un proceso continuo, para que las personas busquen la verdad, unos en forma teórica y otros en forma técnica, de ahí que constantemente estén aprendiendo nuevos aspectos

día a día en todos los campos ocupacionales, ya que el hombre es un ser en continua evolución cuya capacidad de aprender perdura durante toda la vida, y toda la actividad humana se presta a una Formación.

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 GENERALES :

-Establecer lineamientos conceptuales que conduzcan la acción de los Trabajadores Sociales en el área de la Educación Permanente.

-Proporcionar la vinculación afectiva del adulto a las Instituciones que brindan Educación Permanente, suscitando solidaridades grupales y colectivas que ofrecen su rendimiento.

#### 1.3.2 ESPECIFICOS :

-Trazar pautas de acción concreta que posibiliten la integración social de los discentes adultos de acuerdo a muchos de sus intereses individuales y colectivos.

-Indagar acerca de las condiciones materiales de vida de los adultos en el orden socio-económico para

ofrecer alternativas de promoción y superación personal y académica.

-Medir las actitudes de los discentes hacia los programas brindados con el objeto de establecer sus demandas académicas más sentidas.

-Establecer los niveles de aptitudes y rendimiento de acuerdo a las diferentes áreas o programas, para construir refuerzos que optimicen el rendimiento del estudiante adulto.

#### 1.4 DELIMITACION

##### 1.4.1 ESPACIAL :

El área de influencia del trabajo que emprendemos y de los dispositivos de investigación y medición que aplicaremos, se restringe al área Urbana de la Ciudad de Barranquilla, y en principio se reduce a nuestra presencia en la Sede de Comfamiliar-Atlántico, localizada en la Calle 48 con la Carrera 44 .

De acuerdo con las exigencias de nuestro trabajo, haremos de desplazarnos al perímetro de la ciudad, hacia las residencias de los implicados para realizar



las visitas socio-familiares, u otras labores relacionadas.

#### 1.4.2 TEMPORAL :

Discurre nuestro trabajo en un contexto histórico definido en la Formación Social Colombiana y que está enmarcada por el período del Frente Nacional, coalición política dentro de la cual examinaremos las disposiciones oficiales para la Capacitación de adultos y la Educación Permanente.

#### 1.4.3 CRONOGRAMA :

Demarcaremos nuestra acción investigativa en un lapso de tiempo definido que describimos según Diagrama adjunto ( Ver anexos ) y que transcurre entre enero y noviembre de 1983 .

### 1.5 RECURSOS Y LIMITACIONES

#### 1.5.1 RECURSOS :

-Institucionales: Caja de Compensación Familiar, Andi Fenalco, Universidad Simón Bolívar, Servicio Nacional de Aprendizaje.

- Humanos: Trabajadores Sociales, Psicopedagogos , Personal objeto de Capacitación, etc.
- Físicos: Papelería, Máquinas de escribir , Fotocopiadoras, Material de Investigación, etc.

#### 1.5.2 LIMITACIONES :

Habitualmente un trabajo de índole académico se enfrenta a una serie de vicisitudes que conspiran contra el óptimo resultado del proceso investigativo, pero que deben sostenerse para la ejecución.

- Existen limitaciones de tiempo derivadas de la definición de fechas por parte de la Facultad, que suelen constreñir la actividad que fuera de las exigencias académicas puede ser más profunda o exhaustiva.
  - Se nos presentan, asimismo, dificultades de acceso al personal que intervenimos, que tienen relación con la diferencia de pautas socio-culturales en la interacción con adultos de extracción popular y con valores de criterios diferentes al investigador.
  - Desde el punto de vista económico, existen limitaciones de carácter presupuestal que suelen restringir la acción del equipo de investigadores.
-

## 1.6 METODOLOGIA

### 1.6.1 METODO :

El examen de las políticas educativas ha recibido diferentes enfoques de acuerdo a la perspectiva teórica y filosófica de que se parta.

Sin reducirnos exclusivamente a la concepción que solo vé en la educación, inversión-rentabilidad-racionalidad, consideramos que debe orientarse la reflexión de acuerdo a un método que se sustente en una teoría globalizante y dialéctica que perciba la relación entre la lógica y la historia, para de esta manera, inferir, deducir y analizar conocimientos que sean " síntesis de múltiples determinaciones".

Consideramos que solo el método Histórico-Estructural, puede articular la solidez de la teoría materialista de la historia y de la sociedad con los hallazgos producidos en otros horizontes teóricos tanto del trabajo Social como de la Práctica Docente.

### 1.6.2 TECNICAS :

Se requería adicionalmente el empleo de los Instrumentos de medición habituales en Ciencias Sociales tales como :



- Entrevistas Estructurales a informantes claves.
- Técnicas estadísticas y cuadros de correlación.
- Observación .
- Fichas Bibliográficas etc.

#### 1.7 MARCO CONCEPTUAL

##### - FORMACION PERMANENTE :

Es aquella que le ofrece al individuo la posibilidad de aprender, de aprender a aprender y de aprender a ser.

Se fundamenta en las cambiantes necesidades de las personas y del medio en el cual actúan, da importancia a la diversificación y a la especialización. Entiende como educación una gama muy amplia de situaciones a través de las cuales el individuo aprende, acepta como educación la experiencia acumulada en el trabajo, reconoce como conocimientos aquellos que el individuo posee y está en capacidad de demostrar no importa como ni donde los haya adquirido, en fin, concibe la educación como un proceso acumulativo de complementaciones sucesivas, a través de las cuales el individuo se desarrolla como persona y como ente económico y social.

- FORMACION PROFESIONAL :

Aunque su objetivo es capacitar al hombre para el trabajo, no existe un concepto universal, único de formación profesional, ya que éste debe definirse en función de las condiciones económicas y sociales de un país.

En sus comienzos, la formación profesional capacitaba al hombre para su iniciación en el trabajo; posteriormente se orientaba también a mantenerlo actualizado con la evolución tecnológica y por último a promoverlo socialmente y en su desarrollo profesional. La formación profesional nació dentro de las empresas y a partir del desarrollo industrial y social pasó a ser de interés creciente de los trabajadores y de los estados, introduciéndose en la dimensión del desarrollo de los recursos humanos. La formación profesional se originó en el sector manufacturero o fabril, pasando luego a cubrir los demás sectores, con la tendencia a abarcar todas las actividades productivas.

Todo lo anterior explica como y porqué la formación profesional se inició como formación individual en el sitio de trabajo y evolucionó luego hacia la formación escolarizada en centros fijos, con la tendencia presente a la descolarización, y la intención de llevar la formación a todos los sitios en donde se halle el hombre.

- EDUCACION FORMAL :

Así como no existe un concepto único de formación profesional, tampoco se encuentra uno en el campo de la educación Formal o convencional, ya que ésta, por estar dirigida a la formación y desarrollo del hombre como individuo y como ente social, depende del sistema socio-económico, de la tradición cultural y de las transformaciones sociales y culturales que haya vivido cada país. Por otra parte, la Educación Formal, está definida, programada, reglamentada y supervisada por el Estado, y por ende, por lo que este interprete que debe ser la sociedad.

La Educación Formal busca transmitir, afianzar y desarrollar en los individuos los valores y comportamientos humanos y sociales fundamentales propios de su cultura, para darles una visión del mundo y de su sociedad y permitirles desenvolverse dentro de ella y desarrollarla

La Educación, así entendida, se inicia en la familia, tiene objetivos a largo plazo y se orienta en las sociedades capitalistas por la presión social y en las planificadas, por los planes y principios del desarrollo.

El concepto y enfoque de la Educación Formal en Colombia, recibieron en su base la influencia del patrón cultural de España de los siglos XVII y XVIII, más adelante de los

esquemas europeos en general y recientemente de los modelos de origen norteamericanos y de experiencia acumulada en siglo y medio.

En sus comienzos fué una educación señorial y elitista, se diversificó y masificó en términos relativos.

En su conjunto, ha sido una formación generalista, con altísima deserción, sin muchas opciones y con coexistencia de formas públicas y privadas.

- EDUCACION :

Origen Etimológico de la palabra : ( Por educación en su concepto más amplio se entiende el desenvolvimiento). La palabra etimológicamente se deriva del verbo latino educarse que significa criar, hacer crecer, y también extraer, sacar fuera y a la luz lo que está dentro y oculto, de aquí el verdadero concepto de la educación que no crea facultades en el educando y ni siquiera las transforma sino que coopera a su desarrollo y perfección.

Concepto de Educación : Por educación en su concepto más amplio se entiende el desenvolvimiento racional de las facultades y aptitudes del ser humano. Su objeto es pues despertar y adoptar ordenadamente a los fines del ser en relación con el medio de su vida aquellas aptitudes y

tendencias con que el hombre nace y que el ejercicio ha de hacer efectivas creando hábitos permanentes que faciliten la acción.

En un sentido restringido la educación se distingue de la instrucción, la cual tiende a la formación intelectual del individuo, mientras que la primera cuida de la formación moral del mismo. La instrucción está subordinada a la educación. Ante lo dicho, la educación es de dos clases, intelectual y moral. La primera no se extiende solo a la inteligencia sino a todas las facultades cognitivas ya espirituales, ya orgánicas, las cuales todas convergen a enriquecer aquella.

La educación intelectual puede ser objetiva, subjetiva. La primera llamada también instrucción se propone abastecer al educando con el caudal de conocimientos inmediatamente necesarios para las futuras necesidades de la vida. La segunda aspira a promover el mayor desarrollo posible de las facultades cognitivas del educando para darle la más conveniente disposición remota al objeto de la elevación de la vida y al cumplimiento de los fines de la misma.

Dewey definió la educación como " la suma de los procesos por medio de los cuales una comunidad o un grupo social transmite su capacidad adquirida y sus propósitos con el



fin de asegurar la continuidad de su propia existencia y su desarrollo. En la época actual, en que la interacción de los grupos sociales se acrecenta y los conflictos entre los hombres se agudizan generando nuevas situaciones críticas y problemáticas, es a la institución educativa a quien corresponde instrumentar a los individuos con elementos que les permitan tomar parte activa en la solución de dichos problemas y adquirir bases para desenvolverse en la vida práctica".

- INSTRUCCION :

Conjunto de reglas, principios y enseñanzas destinadas a proporcionar los conocimientos propios o necesarios para algún fin, especialmente los de orden práctico. Conviene no confundir educación con instrucción, empleadas algunas veces como sinónimos. La instrucción propiamente tal se refiere exclusivamente al desarrollo y enriquecimiento del caudal intelectual del individuo y por eso debe comprenderse bajo esa denominación aquel conjunto de conocimientos capaces de proporcionarles los medios para desempeñar una labor útil y lucrativa.

La educación por el contrario, atiende preferentemente al perfeccionamiento de las cualidades morales del hombre y sus fines no son lucrativos ni utilitarios: procuran en primer término su encumbramiento humano y social por el

ejercicio de sus virtudes ( conducta y comportamiento).

- ESCUELA:

( Del latin Schola, y del griego Sholé, ocio estudio).Establecimiento público donde se da cualquier género de instrucción. La escuela es la más importante de las instituciones, que en todos los países tienen por misión la de impartir los beneficios de la enseñanza, el ambiente social es de por sí un agente educador, en él encuentra el hombre el objeto de la cultura, abandonado a sus propias fuerzas buscaría allí aquello que fuese el objeto de su preferencia, aquello que tuviese más a mano, realizaría su propia educación, su auto-educación.

Cada edad y cada pueblo han estimado preferentemente ciertos valores, de acuerdo con su visión de la vida y esto ha resultado en diversidad de culturas, a cada cultura corresponde un concepto distinto de la educación, un sistema educativo relacionado con el concepto y una escuela encargada de ponerlo en vigencia.

- TECNICA :

La técnica es el conjunto de procedimientos de que se sirve una ciencia, un arte, y es también, la habilidad para usar esos procedimientos.



La tecnología es el conjunto de los conocimientos propios de un oficio mecánico o arte industrial. En nuestra época los conocimientos de todo orden que pueden ser comprendidos en la acepción de esos dos vocablos: técnica y tecnología, son de diversidad y magnitud incalculables debido a la amplitud que las ciencias aplicadas a las necesidades le han dado a su significación.

- SEGURIDAD SOCIAL :

Es el medio de acción del Estado , encaminada a eliminar las necesidades de las personas que por circunstancias ajenas a su voluntad se hallan temporal o definitivamente sin medios de subsistencia.

La provisión de los recursos necesarios para atender esos programas se halla en nuestro medio a cargo del estado y de los particulares, llámense patrones o trabajadores. En efecto, en el sector privado los trabajadores estan amparados contra los riesgos que amenazan su vida laboral, por una serie de prestaciones consistentes en bienes o servicios, a cargo de los patrones respectivos. Esas prestaciones constituyen el conjunto de derechos, beneficios o garantías, consagradas en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios por el hecho de prestar a alguien un servicio personal subordinado y tiene un indiscutible contenido económico y social, pues tanto los que se

satisfacen en dinero, como los que se satisfacen en especie, buscan el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y sus familias.

- TRABAJO ASALARIADO :

Es la actividad del hombre encaminada a un fin mediante el cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para recibir a cambio una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades.

- FORMACION :

Es el conjunto de actitudes, juicios de valor y patrones de comportamientos, ajenos muchas veces a la Capacitación y adiestramiento de carácter técnico, debido a que la Formación conjuga comportamiento social, laboral y ético, es decir crea conciencia y contribuye al desarrollo de la cultura.

- ADIESTRAMIENTO :

Un proceso mediante el cual, los conocimientos, destrezas y habilidades se modifican, para hacer más eficiente a la persona y efectivo en el desempeño de un oficio.

- CAPACITACION :

Es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos , habilidades mentales y actitudes de los individuos con el objeto de que esten mejor preparados para resolver problemas referentes a su ocupación.

- EDUCACION DE ADULTOS :

Es la que se ofrece a los que han pasado el límite de la edad escolar y que no han recibido educación escolar suficiente o que desean mejorar lo que han conseguido.

- EDUCACION FUNDAMENTAL :

Expresión utilizada para designar una modalidad educativa o enfoque pedagógico , aplicada principalmente a los adultos que no han tenido una educación formal cuya nota esencial es la de enseñar a vivir, para integrarse y actuar responsablemente en los diferentes ámbitos de la vida en donde se ha de actuar.

- MOVILIDAD SOCIAL :

Concepto con el que se designa el desplazamiento de los individuos de un grupo a otro en el seno de un sistema de estratificación social.

- MOVILIDAD SOCIAL HORIZONTAL :

Se refiere al movimiento de individuos y de grupos desde una posición social a otra situada en el mismo estrato social por ejemplo, el cambio de trabajo.

- MOVILIDAD SOCIAL VERTICAL :

Es el paso ascendente o descendente de un estrato social a otro.

- MOVILIZACION SOCIAL :

Este concepto involucra varios procesos específicos del cambio social, tales como cambio de ocupación, de roles, de forma de actuar, de experiencias de expectativas de aspiraciones, de hábitos y de necesidades. Todos estos influyen en nuevas imágenes de identidad personal, de afiliación grupal y de conducta política.

## 1.8 HIPOTESIS

Los programas de capacitación y educación permanente de adultos en las entidades de compensación familiar no se traducen en movilidad social ascendente de los usuarios.

## 1.8.1 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Programa de Capacitación y Educación Permanente.	Ausencia de Movilidad Social de usuarios
INDICADORES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cerámica</li> <li>- Cosmetología</li> <li>- Modistería</li> <li>- Floristería</li> <li>- Inglés</li> <li>- Danza</li> <li>- Guitarra</li> <li>- Pintura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanencia en lugares y sitios de trabajo.</li> <li>- Mantenimiento de niveles salariales.</li> <li>- Inexistencia de reconocimiento y escalafón laboral.</li> </ul>

## 2. HISTORIA DE LA EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS.

El sistema de Educación para adultos en Colombia, fué trasplantado en la década del 50 por parte de los patrones internacionales que encontraron una coyuntura favorable para su aplicación, causada por las deficiencias del Sistema Educativo Formal para satisfacer las necesidades de mano de obra calificada originadas por el naciente desarrollo industrial.

" La Educación para Adultos en Colombia no nació con el trabajo mismo dentro de las empresas, sino en centros creados específicamente para tal fin, y aunque paralelamente se creó un servicio de entrenamiento en la empresa, esto solo tuvo acogida en las grandes empresas, debido a que las pequeñas y medianas no se daban las condiciones necesarias para desarrollar los programas, y esto posteriormente desapareció. Por esto la Escolarización se fortaleció ( Formación en Centros Fijos ) y se iniciaron los programas de asesoría a las Empresas. Por todo esto la acción Formativa en el sector moderno se dirigió a ocupaciones universales y se orientó luego a la formación en sub-sectores específicos, tendiendo cada vez más a la especialización " ( 1 ).

En los últimos años en Colombia se vienen impartiendo dos formas de Educación para adultos: Una que ha sido delegada o encomendada a la Empresa tomada individualmente, conservando el estado, el control y la supervisión del cumplimiento de los

programas a la cual se le llama Descentralizada. Y otra que se ha reservado el Estado mediante el establecimiento de organismos especializados de Capacitación con financiación propia y a los cuales acuden las Empresas y los diferentes usuarios a recibir asesoramiento y capacitación técnica. Estas dos formas de impartir la Educación a los adultos tienen sus virtudes, pero también tienen sus defectos.

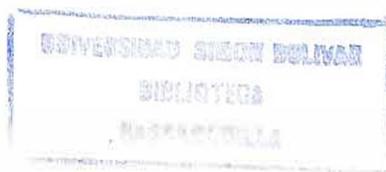
La Descentralización en las Empresas, tiene la gran ventaja de que el Empresario y sus Trabajadores pueden pactar de una u otra forma, una formación Profesional concreta y específica, acorde con sus necesidades de producción y productividad. Pero también corre con el gran riesgo de que tal Educación no se imparta, dado que la Educación Técnica no es en muchas ocasiones, un aspecto prioritario ni de los trabajadores ni de los empleadores. Y esta forma difícilmente permite tener una concepción global de desarrollo de recursos humanos del país. La segunda forma, la de la Centralización es una entidad especializada de impartir Capacitación, Capitalizada a su favor esa concepción para que las Empresas grandes, medianas y pequeñas, capaciten a sus trabajadores, pero corre con el gran riesgo de que la Educación impartida no tenga una concordancia estricta con la Empresa y en muchas ocasiones, con los objetivos de desarrollo económico y social del país. Es el peligro de lo que hemos venido llamando la escolarización, se tiende a convertir los programas en un fin u objetivo autónomo, siendo que lo válido es que dicha formación debe tener fundamentalmente en cuenta la

realidad, la verdadera necesidad del hombre colombiano en general. Y al hablar del hombre colombiano en general se incluye también el sector informal de la economía, en donde se encuentran los desempleados y los subempleados.

Se hace necesario advertir que el surgimiento de la Educación para Adultos es una respuesta al empuje del desarrollo económico y social que el país estaba experimentando en la década del 50 ; proceso de urbanización por la expansión industrial y la emigración de la población Rural.

En el año de 1954 la Unión de Trabajadores de Colombia, el Ministerio de Trabajo crearon el Instituto de Capacitación Obrera el cual se puede decir que es el germen del actual Servicio Nacional de Aprendizaje ( SENA ). El cual se conoce como un centro de Educación para Adultos.

En la ciudad de Barranquilla, hace aproximadamente 13 años viene funcionando la Caja de Compensación Familiar ( COMFAMILIAR ) quien adelanta Programas de Educación para Adultos que pueden inscribirse dentro de la modalidad de Educación Permanente. Esta Educación es impartida para adultos de ambos sexos, afiliados y a familiares y actualmente cubren a un total de 1.200 personas, de los cuales el 80% son afiliados.



3. ELEMENTOS TEORICOS PARA LA INTERPRETACION DE LA  
EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS.

El concepto de educación permanente que es aplicable a las modalidades alternativas de enseñanza no formal y la formación profesional que surgen de las experiencias educativas con adultos y con menores cuyas edades cronológicas exceden los niveles académicos formales, tiene como premisa fundamental el hecho de que se extiende a lo largo de toda la actividad de los individuos.

Ahora Bien, es suficientemente conocido el hecho de que la Educación Formal, persigue la calificación, selección y distribución de los individuos, adscritos a unos lugares u ocupaciones que les son asignados en la estructura social de acuerdo al cúmulo de información que posean y a las destrezas de que dispongan para emplearlas en el mercado de trabajo. Sin embargo, el imperativo de la Educación Permanente, no está en principio orientada a la selección sino como lo enuncia Edgard Faure, quien en su libro "Aprende a ser. La Educación del Futuro" sostiene que la formación permanente es "aquella que le ofrece al individuo la posibilidad de aprender a aprender y de aprender a hacer" (2). Dentro de la argumentación del autor citado, tal modalidad se fundamenta en las cambiantes necesidades de las personas y del medio en el cual actúan, da importancia a las diferencias individuales, a la capacidad y ritmo particulares de aprendizaje, a la diversificación y a la especialización.



Existe una encomiable concepción por parte de los pedagogos acerca de la Educación Permanente puesto que se parte de la experiencia acumulada en el trabajo de los individuos, se afianza en los conocimientos que éste posee, en fin sostiene Faure " que la Educación es un proceso acumulativo de complementaciones sucesivas a través de las cuales el individuo se desarrolla como una persona y como ente económico y social" (3) .

Las instituciones que intervenimos, es decir las Cajas de Compensación Familiar, van manifestando la tendencia a adoptar sus sistemas, curriculum y medios a una formación cada vez más individualizada en lo que constituye una percepción cercana a la educación permanente.

Lo que se ha impuesto en las experiencias recientes caracterizan la flexibilidad que requiere la ampliación de la cobertura por los imperativos del desarrollo.

V. Stoikov, considera pertinente constituir un Sistema Nacional de formación profesional dado según él " el esfuerzo aislado de estas u otras instituciones no les permitirá operar eficientemente" (4).

La concepción de la educación permanente como sistema permite definir una estructura sólida con objetivos realizables.

Existe una mención explícita en el Plan de Desarrollo del cuatrenio 1978- 1982, en lo que respecta a la educación , se

enuncia allí: " En esta forma el objetivo general de la Política Educativa es hacer de la Educación un proceso permanente mediante la integración de los modos de educación formal, no formal e informal" (5)

El propósito general del Plan Nacional expresado en el Documento de CONPES, se manifiesta en los siguientes planteamientos que definen una estrategia social determinada; dice así:" el objetivo último del Plan es el mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana y representa más que un buen propósito un verdadero reto para el Estado". (6)

Se evidencia, como un síntoma de los tiempos, limitaciones de carácter presupuestal en las instituciones del Estado, razón por la cual éste desplaza las responsabilidades de educación, calificación y promoción a la empresa privada, que ha constituido gremios para la prestación de determinados servicios, por el sistema de compensación. Sin embargo, es importante señalar que la planeación de cursos por parte de estas entidades no atiende directamente a las necesidades y requerimientos de los trabajadores, sino que centra su atención en la familia de éste, que si bien constituye un núcleo importante, no es vehículo de promoción social y salarial de los trabajadores, razón por la cual este queda marginado de las posibilidades de ascenso social.

Inscritas dentro de las teorías de Taylor y Fayol, sobre relaciones humanas y obrero-patronales los cursos de capacitación de

Comfamiliar, no actúan en beneficio directo del trabajador, sino que buscan armonizar su relación socio-familiar, que puede ser un objetivo complementario, pero en ningún momento el núcleo de las demandas educativas del trabajador.

En este sentido el desarrollo de las Cajas de Compensación siguen la línea conceptual diferente a la desarrollada por la del SENA que recoge los propósitos de los estadistas colombianos más ilustres como los de Rafael Uribe Uribe, quien plantea: " Hay que establecer Escuelas de Artes y Oficios por todas partes que acojan a los futuros obreros, hay que crear en fin, una enseñanza más práctica y más en relación con los tiempos nuevos" (7)

Nuestro punto de vista es en el sentido de que los programas de Comfamiliar difieren de los diseñados para la promoción obrera, eluden ésta importante responsabilidad y a la vez deja de participar en la redistribución del ingreso familiar.

El hecho de constatar las limitaciones de los programas de capacitaciones de Comfamiliar implica de hecho, una desorientación global de los planes de Comfamiliar y por lo tanto no están encaminados al desarrollo efectivo de los recursos humanos y la promoción social, y no se traduce en la integración del individuo al aparato productivo.

Es importante definir cual debe ser el ámbito de desempeño de la Educación Permanente partiendo del reconocimiento de que no se encuentra suficientemente desarrollado a diferencia de las

carreras reglamentarias; hay que reconocer por ejemplo que la Educación Permanente no es una novedad sino que hunde sus raíces en la tradición, en la búsqueda permanente del perfeccionamiento y la destreza en los oficios desempeñados. No obstante la existencia de la educación permanente como tópico pedagógico puede precisarse con el desarrollo de las doctrinas educativas modernas; es evidente que existe un punto de acuerdo inicial y es el que tiene que ver con el hecho de que la Educación Permanente rebasa o sale más allá del sistema escolar e implica la posibilidad de dar funciones educativas a otro tipo de instituciones que por definición no tendrían una función exclusivamente educativa como es el caso para nuestro trabajo de las Cajas de Compensación Familiar, que son instituciones de Seguridad Social que como función alterna se desempeñan en la capacitación y la educación continuada. Ahora bien, cómo se le da respuesta a las exigencias particulares de formación e información educativa? Si partimos del criterio señalado por Robert Gagne, en torno al aprendizaje, observamos que " Los resultados del aprendizaje se consideran algunas veces simplemente como cambios de conducta; sin embargo, esto no es todo, los cambios en la conducta del estudiante que observamos muy satisfechos, sugieren que se han adquirido estados persistentes, lo que se aprende es algo nuevo que permanece como parte del aprendiz, algunos llamarán a esto habilidades, pero yo prefiero llamarlo capacidades, ya que hacen a los estudiantes capaces de alcanzar cosas que anteriormente no podían. (8)

Para Gagne son estas capacidades lo que constituyen los resultados del aprendizaje. Sin embargo, nos preguntamos en que medida se satisfacen los requerimientos, demandas y aspiraciones personales de los adultos dado que estos enfrentan a menudo problemas prácticos determinados por su propio horizonte de intereses que difieren la mayoría de las veces de las materias o tópicos que suelen brindarse en los centros de educación para adultos y que se versan sobre tópicos innecesarios o superfluos que no suscitan el interés del adulto por superarse. Cabe aquí distinguir entre las instituciones que tienen a la educación como un propósito terminal y aquellas para las cuales es solo un aditamento exótico. Los programas que se imparten en estas últimas recaen sobre los lugares comunes de pragmáticas técnicas artesanales que enseñan un saber hacer y no se refieren a saber pensar o a saber ser.

Ese limitado panorama que se ha asignado a la Educación Permanente de adultos, ha conducido a una desfiguración de ésta, que no llega a ser siquiera un recuerdo de la definición que en 1660 diera Amos Comenius, quien sostenía que " de la misma manera que el mundo es una escuela, su vida es una escuela " (9); a partir de entonces y superponiendo las viejas estructuras de la Educación Permanente, con las tendencias recurrentes, entendemos que educación es abrir posibilidades, construir espacio, ampliar el cerco de los estímulos y posibilidades y transformar la sociedad. Si la educación no cumple esos mínimos requisitos y sólo sirve para obnubilar la vida, no tiene sentido el esfuerzo de la Educación Permanente para Adultos.

4. OPINIONES Y ACTITUDES DE LOS BENEFICIARIOS DE LOS  
CURSOS DE FORMACION DE ADULTOS DE COMFAMILIAR.

Nos disponemos en el presente capítulo a la interpretación y reflexión acerca de los datos procedentes de los cuadros de correlación que hemos diseñado para el nivel empírico de nuestra investigación, que se propone basicamente demostrar que no existe una asociación muy clara entre los cursos de capacitación que se realizan por parte de la Caja de Compensación Familiar Andi-Fenalco y el incremento significativo tanto en los niveles salariales como en el avance en la escala social.

Hemos considerado que se requiere de una reorientación de las estrategias globales de Capacitación en Comfamiliar Andi-Fenalco para que los cursos de extensión, capacitación y educación permanente de adultos puedan efectivamente servir para un avance efectivo y una cualificación del Bienestar de sus usuarios y afiliados.

T A B L A N º 1

## DISTRIBUCION DE SEXO POR EDAD

Edad \ Sexo	Masculino		Femenino		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
18 - 30			79	52.6	79	52.6
31 - 43			48	32.0	48	32.0
44 - 46			23	15.3	23	15.3
67 - Más						
T o t a l			150	99.9	150	99.9

Hace referencia a la distribución de sexo por edad de los usuarios de los cursos de extensión y capacitación para adultos, y se nos revela el primer factor importante de nuestra investigación y es el hecho de que solo el sexo femenino es el beneficiario de los cursos en este caso, las esposas de los afiliados puesto que existe una exclusión total de estos del beneficio de la educación permanente. Asimismo cotejamos en este cuadro la información referente a los niveles de edad y tenemos la siguiente relación: el 52.6% pertenece al grupo de edades de 18 a 30 años; el 32% al grupo que oscila entre los 31 y 43 años y el 15.3%, al que se desenvuelve entre los 44 y 46 años, de tal suerte que determina una población que podíamos tipificar como joven, superando la mitad de la población, superando la franja restante de

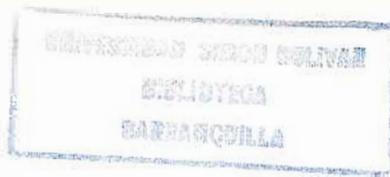


personas; sin embargo existe una buena expresión de mujeres entre los 31 y los 46 años que se presenta como límite máximo alcanzando globalmente un 47.3%. Así las cosas, creemos que los niveles de edad alludidas nos posibilitan ya desde el punto de vista profesional diseñar planes específicos que contemplan la superación, el aprendizaje y formación integral de los usuarios que precisamente en razón de sus niveles etáreos todavía pueden mostrar cierta plasticidad para la asimilación de conocimientos de elementos culturales nuevos y complejos.

T A B L A N º 2

DISTRIBUCION DE ESCOLARIDAD POR ESTADO CIVIL

Escolaridad Estado Civil	Primaria		Secund.		Técnico		Univers.		Ninguno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Casado	30	20.	46	30.6	10	6.66	9	6.0			95	63.3
Soltero	14	9.33	27	18.0	7	4.66	4	2.66			52	34.6
Viudo												
Separado												
Unión Libre			3	2.0							3	2.0
T o t a l	44	29.33	76	48.6	17	11.32	13	8.66			150	99.9



Hace referencia a la distribución de la escolaridad por el estado civil. Se puede observar que un 63.3% de las personas que son beneficiarios de los cursos de capacitación y formación permanente de Comfamiliar seguidos por un 34.6% de los solteros y de un 2% de uniones libres. Sin embargo, la experiencia investigativa nos ha enseñado que no existe una relación mecánica entre el estado civil y las funciones de maternidad y obligación, dado que en nuestro medio muchas mujeres solteras pueden hacer vida marital y asimismo tener obligaciones con los hijos.

En cuanto a los niveles de escolaridad para nuestra satisfacción, predomina el nivel secundario de estudios con un 48.6% que se impone al 29.33% de mujeres procedentes de la educación primaria, esto reforzado con el 11.32% de quienes proceden de la educación técnica, nos permite disponer de criterios suficientes para adelantar programas mucho más ambiciosos de los que se contemplan actualmente en Comfamiliar y sugiere reorientaciones en las metas a largo plazo de los mismos. También es significativo que un 8.66% de las mujeres aludidas hallan concurrido a la universidad. De una u otra forma, estos elementos van definiendo un perfil del usuario bastante aproximado.

T A B L A N° 3DISTRIBUCION POR NUMERO DE HIJOS

Hijos	Nº	%
1 - 3	49	77.7
4 - 7	13	20.6
8 - 11	1	1.58
T o t a l	63	99.8

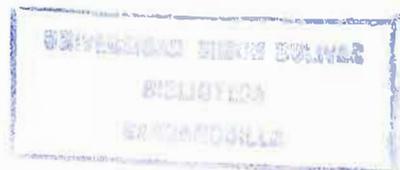
Se refiere a la distribución del número de hijos. Encontramos que se trata de personas con obligaciones ~~mat~~ternales y esto se consolida cuando constatamos que un 77.7% de los reportes se refieren a familias que tienen entre 1 y 3 hijos y el 20.6% a familias que tienen entre 4 y 7 y el 1.58% a quienes disponen de 8 a 11 hijos.

De esta forma resulta importante destacar que el número de hijos van en directa relación con los niveles etáreos predominantes y de una u otra forma se vincula a las posibilidades que tengan las progenitoras de avanzar desde el punto de vista académico en lo que se refiere al aprendizaje.

T A B L A N º 4DISTRIBUCION DE LA OCUPACION POR EL TRABAJO DE SU CONYUGE.

Ocupación Trabaja su cónyuge	Si		No.		T o t a l	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ama de Casa	82	83.7	2	2.0	84	85.7
Enfermera	5	5.1			5	5.1
Profesora	4	4.0			4	4.0
Modista	4	4.0			4	4.0
Decoradora	1	1.0			1	1.0
T o t a l	96	97.8	2	2.0	98	99.8

Distribuimos la ocupación por el trabajo del cónyuge encontramos que básicamente se trata de amas de casa en un 85.7% , factor que confirma nuestra apreciación inicial en el sentido de que no obstante exhibir en algunos casos estado civil soltero, esta característica no las inhibe para ejercer la jefatura del hogar. El 5.1% de las mujeres aludidas son enfermeras, una expresión simétrica de un 4% se refiere a profesoras y modistas y finalmente, un 1% a decoradoras.



Se requiere por parte de los Trabajadores Sociales sustentar a la empresa la necesidad de permitir el avance de las mujeres usuarias de Comfamiliar puesto que no obstante su obligación en el hogar, y la preparación académica de que disponen, les permitan abrigar la esperanza de un cambio social efectivo al menos completando sus logros académicos.

T A B L A N° 5

DISTRIBUCION DEL LUGAR DE RESIDENCIA

Lugar	Nº	%
Sur	98	65.0
Norte	27	18.0
Centro	25	16.0
T o t a l	150	100.

La tabla N° 5 hace referencia a la distribución por el lugar de residencia. Se trata de personas procedentes básicamente de los sectores del sur de la ciudad, tipificados como los barrios populares donde se localiza la clase obrera y los sectores trabajadores en general. Dado que estamos trabajando con una población de afiliados a la Caja de Compensación Familiar ( Comfamiliar ), entendemos que no

se trata de personas marginadas, sino básicamente de obreros y empleados y sus esposas. Aclaramos que el 65.% procede del sur y el 18% del norte de la ciudad, haciendo la salvedad de que existe aún en el sector norte sectores populares tales como San Salvador, La Floresta, Las Flores. En el centro de la ciudad vive el 16% de las beneficiarias de los cursos.

T A B L A N° 6

DISTRIBUCION DEL TIEMPO QUE DEDICA AL TRABAJO POR  
HORARIO

Tiempo de Trabajo. Horario	1 - 3		4 - 7		8 - 11		12 - Más		T o t a l	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
7am - 11am 3pm - 9pm							11	25.58	11	25.58
8am - 12am 2pm - 6pm					10	23.2			10	23.2
1pm - 6pm			7	16.27					7	16.27
7am - 3pm			5	11.62					5	11.62
7am - 7pm							3	6.97	3	6.97
12am - 12pm							3	6.97	3	6.97
1pm - 7pm			2	4.65					2	4.65
8am - 3pm			1	2.32					1	2.32
7am - 12am			1	2.32					1	2.32
T o t a l			16	37.18	10	23.2	17	39.52	43	99.90

La tabla número 6 se manifiesta de la siguiente manera. Se distribuye el tiempo que dedica el trabajo y el horario de que dispone. Se habla aquí del horario en términos de la obligación ya sea contractual o diseñados para labores del hogar que desde luego también merecen ser considerados por nosotros como horario. Encontramos entonces las siguientes expresiones : El tiempo de trabajo de la mayoría de las mujeres encuestadas se refiere a 12 o más horas, puesto que efectivamente el trabajo hogareño es arduo y está segmentado a lo largo del día de tal forma que debe extraerse algún tiempo para el aprendizaje restándole a la actividad hogareña. Un 39.52% de las mujeres se manifiestan en ese sentido; el 37.18% es más mesurado en su apreciación y considera que el tiempo que dedica a las faenas hogareñas o laborales es de 4 a 7 horas diarias, finalmente tenemos un 23% de expresiones según las cuales las mujeres trabajan de 8 a 11 horas diarias. Es importante destacar aquí que las mujeres encuestadas incluyen dentro de su consideración temporal tanto el tiempo de trabajo hogareño como el tiempo de trabajo académico en Comfamiliar, de tal suerte que pueden presentarse estas actividades tan intensas durante el día. La apreciación inicial que cabe hacer es en el sentido de que el sexo femenino sí se consolida con el estado civil que despliega mayor energía en las actividades habituales que le competen y es un trabajo generalmente no remunerado y no reconocido. Precisamente, nuestro interés desde el punto de vista de Trabajador Social es promover la capacitación de la mujer para que tendencialmente abandone las faenas hogareñas o al menos delimiten y compartan y desplacen un tanto este discurrir habitual, tedioso y rutidizante y se desplacen al campo de trabajo ya sea formal o informal. Encontramos entonces las expresiones siguientes en términos de horario: Existe un 25.58% de las personas



encuestadas manifestaron trabajar de 7 a 11 am y de 3 a 9 pm, seguidas del 23.2% de quienes desplazan entre las 8 am y 12 am de 2 pm a 6 pm. Existen otras expresiones menores referidas a jornadas de 7 a 3 pm; un 11.62% de 1 a 6 pm y un 6.27% en una expresión simétrica de quienes se despliegan entre las 7 am a 7 pm en primera instancia y de 12 am a 12 pm respectivamente. Podemos mencionar horarios de 8 am a 3 pm un 2.32%; de 7 am a 12 am un 2.32% y finalmente de 1 pm a 7 pm un 4.65%. Esta distribución temporal requiere de la racionalización para hacer programar los cursos requeridos con una mayor sistematización y mayor integración y rendimiento. Como corolario del cuadro que hemos venido realizando podemos manifestar que se trata de jornadas intensas de actividad laboral ya sea formal e informal y remunerado u hogareño que requieren cierta disponibilidad de tiempo y que de una u otra forma pueden afectar al rendimiento académico.

En el empeño de normalizar las jornadas de labor y de estudio se debe icupar el Departamento de Educación Permanente y la Oficina de Trabajo Social.

T A B L A N º 7

DISTRIBUCION DE CONSIDERA PROVECHOSOS LOS CURSOS POR MOTIVACION HACIA ELLOS .

Motivación	Si		No	
	Nº	%	Nº	%
Capacitarse	51	34.0		
Aumentar Ingresos				
Vocación				
Aprender algo nuevo	30	20.0		
Hobby				
Ocupación Tiempo Libre				
Deseos de Trabajar	25	16.6		
Aumentar Salarios				
Aprender un Arte				
Aprender un Arte	23	15.3		
Método utilizado				
Expectativa por el futuro				
Deseo de Superación	21	14.0		
Ayuda al Cónyuge				
Sentirse Util				
T o t a l	150	99.9		



En la tabla N° 7 buscamos establecer los factores motivacionales que orientaron a las personas hacia los cursos de Educación Permanente en Comfamiliar. Existen haces de relaciones de respuestas, es decir, diversas alternativas que las personas comparten y que nosotros hemos agrupado. Un 34% de las personas encuestadas consideran provechosos los cursos y aspiran a capacitarse, a aumentar ingresos y a realizarse en su vocación. Se observa que dos de los elementos básicos que orientan todo proceso educativo se consolidan y es el que tiene que ver con la reproducción social y con adiestramiento en áreas específicas del conocimiento de la técnica. Un 20% lo hace por aprender algo nuevo, por un "hobby", o por distraerse durante su tiempo libre; es una opinión mucho menos reflexiva que la anterior, pero puede canalizarse hacia el aprendizaje de nuevas alternativas; un arte, es importante porque se trata de las mujeres vinculadas laboralmente; el 15.3% busca aprender un arte, métodos nuevos y expectativas para el futuro; el 14% se refiere a sus propios deseos de superación, ayudar al conyuge y sentirse útil.

Como se puede observar, los criterios axiológicos exhibidos por las mujeres beneficiarias de los cursos se conjugan con los requerimientos académicos y de acceso a la canasta familiar, factor que propicia nuestra intervención en los ámbitos tanto en el terreno del manejo y la adquisición de ingresos señalando alternativas útiles y fáciles de realización de sus productos, como también el aspecto esencialmente académico que se debe estimular desde nuestro punto de vista. Es esto lo que se desprende de la tabla que hemos venido analizando.

T A B L A   N º 8

DESCRIPCIÓN VALORATIVA DE LOS CURSOS

Descripción Valorativa	Nº	%
Valoración Económica	85	56.7
Valoración General	56	37.3
Descripción Mecánica	9	6.0
T o t a l	150	100.

Precisamente en la tabla Nº 8 buscamos profundizar un tanto sobre la descripción valorativa de los cursos y se presenta más diafanamente las tendencias observables y es así como el 56.7% de los beneficiarios encuestados se refieren a una valoración económica, el 37% a una valoración general y solamente el 6% describen los cursos mecánicamente. Es aquí en este aspecto donde mayor incidencia puede tener nuestra participación y es en el sentido de combinar las distintas alternativas, tendencias y opiniones que exhibe el grupo para reorientar su posición axiológica con respecto a los cursos.

T A B L A N º 9

DISTRIBUCION DE ACUERDO A SUS ESPECTATIVAS Y QUE  
CURSOS CREE QUE DEBEN PROGRAMARSE .

Cursos que deberían programarse	Nº	%
Relaciones Humanas	14	9.
Comercio	12	8.
Frutas en Resina	11	7.
Bordado a Máquina	8	5.
Idiomas	5	3.
Educación Pre-Escolar	4	3.
Pintura en Tela	3	2.
Gimnasia	1	0.7
Orientación Sexual	1	0.7
Alfabetización	1	0.7
Ninguno	89	59.
Nutrición	1	0.7
T o t a l	150	98.8

Nos referimos a la distribución de acuerdo a las expectativas y que cursos a su juicio deben programarse. Existe una cierta conformidad de los usuarios con respecto a los cursos de extensión y capacitación que se reciben, esto se desprende del hecho de que el 59% de los encuestados no pudieron sugerir ningún curso que pretenda innovar el esquema habitual utilizado en Comfamiliar, sin embargo, tenemos un 41% restante que puede canalizar y capitalizar dado que abriga expectativas de cambio; es así que un 9% de las encuestadas plantean la necesidad de cursos de relaciones humanas; un 5% bordado a máquina; un 7% frutas en recina; una expresión simétrica del 3% se refiere a Educación Preescolar e Idiomas. Existen expresiones menores relativas a pintura en tela en un 2% y finalmente el 0.7% que se refiere tanto a Gimnasia como a Orientación Sexual y Alfabetización. Así las cosas no obstante la dispersión que se plantea, existe la posibilidad de una diversificación de las ofertas educativas de tal forma que puedan efectivamente articularse las expectativas educativas de los beneficiarios, con las expectativas económicas que estos abrigan, y no diluir los esfuerzos en actividades poco rentables. No se descarta sin embargo, la importancia de los cursos aludidos pudiéndose cualificar el tipo de enseñanza que se ofrece.

T A B L A N° 10

DISTRIBUCION DE LA NECESIDAD DE PROGRAMAR CURSOS SEGUN LA OCUPACION Y ESPECTATIVAS PROPIAS.

Cursos a Prog. Ocupación	Ama de casa		Modista		Maestra		Enfermera		Secretaria		Estudiante.		Vendedora		Religiosa.		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Relaciones Humanas	8	5.3	2	1.3	1	0.7	1	0.7	1	0.7	1	0.7					14	9.3
Comercio	8	5.3									3	2.0	1	0.7			12	8.0
Frutas-Resina	11	7.3															11	7.3
Bordado-Máquina	3	2.0	2	1.3	1	0.7	1	0.7	1	0.7	1	0.7					8	5.3
Idiomas	4	2.6											1	0.7			5	3.3
Educación Pre-Escolar	2	1.3			2	1.3											4	2.6
Pinturas-Telas			3	2.0													3	2.0
Gimnasia	1	0.7															1	0.7
Nutrición			1	0.7													1	0.7
Orientación Sexual			1	0.7													1	0.7
Alfabetización											1	0.7					1	0.7
Ninguno	58	38.6	8	5.3	4	2.7	3	2.0	3	2.0	5	3.3			1	0.7	89	59.3
<b>T o t a l</b>	<b>95</b>	<b>63.1</b>	<b>17</b>	<b>11.3</b>	<b>7</b>	<b>4.7</b>	<b>5</b>	<b>3.4</b>	<b>5</b>	<b>3.4</b>	<b>11</b>	<b>7.4</b>	<b>2</b>	<b>1.4</b>	<b>1</b>	<b>0.7</b>	<b>150</b>	<b>99.9</b>

La Tabla N° 10 distribuye la necesidad de programar cursos según la ocupación y las expectativas propias. Las expectativas ratifican nuevamente los cursos que habíamos manifestado y se confrontan en este caso con el tipo de trabajo que desempeña la mujer. Es así como el 63.1% son amas de casa; el 11.3% son modistas; el 7.4% son estudiantes; el 4.7% son maestras y existen otras expresiones tales como enfermeras con un 3.4%; idéntica cifra secretarias y finalmente vendedoras un 2.3%; existe también una religiosa que acude a los cursos programados.

Por otra parte ratificamos nuestra opinión anterior en el sentido de que existe un alto grado de conformidad básicamente de las amas de casa por los cursos que se realizan y quizá este sea uno de los aspectos limitantes que hay para abrigar metas más ambiciosas en los cursos dado que las amas de casa que enfrentan problemas de tiempo como hemos venido ratificando no estarían dispuestas presuntamente a perseguir metas mayores y más complejas. Es en el 38.6% de las amas de casa donde se agrupan gran parte de la opinión acerca de la permanencia en los niveles actuales. Tal vez si se ofrecen alternativas novedosas e innovadoras de educación que puedan articular tanto la desescolarización como la educación a distancia o por multimedios podría pensarse en incorporar a estas mujeres al manejo de los elementos culturales requeridos para el avance social. Hemos realizado en este cuadro una amoliación de la información procedente del cuadro anterior que se refiere a las expectativas, opiniones y actitudes ante el cambio.

T A B L A N° 11

DISTRIBUCION DE LA CALIFICACION DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR.

	Buenos		Regular		Malos		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Educación	97	25.0					97	25.0
Salud	87	22.42	10	2.57			97	25.0
Recreación	88	22.68	9	2.31			97	25.0
Seguridad Social	91	23.45	6	1.54			97	25.0
T o t a l	363	93.55	25	6.42			388	100.

Se refiere a la distribución de la calificación de los servicios de bienestar. Como en el cuadro anterior, existe una gran conformidad acerca de los servicios que en general reciben los usuarios puesto que un 25% califican los servicios de educación como buenos y esto incluye desde luego la calificación de la capacitación que reciben; el 23.45% de las mujeres encuestadas se refieren a la buena calidad de los servicios de seguridad social, el 22.68% está conforme con los servicios de recreación que indudablemente pueden descollar en Com-familiar dadas las inversiones que se han realizado por parte de la Caja en sectores costeros turísticos para diversificar y masificar la diversión y la recreación sana y expansiva; los servicios de salud son reconocidos por un 22.42% de las personas para conformar

globalmente un 93.55% que contundentemente se imponen al 6.42% de opiniones discordantes que califican a los servicios de salud con un sentido de relativa censura; el 2.57% discrepa de los servicios de salud; el 2.31% de los de recreación y el 1.54% de los de seguridad social. Sin embargo se trata de opiniones bastante minoritarias. En grado de conformidad de las personas encuestadas, en este caso las beneficiarias de los cursos de extensión y Educación Permanente de Comfamiliar, nos debe inducir al avance en lo que tiene que ver con la cualificación y diversificación de la oferta educativa. Precisamente el hecho de que se esté de acuerdo con la prestación de los servicios hasta el momento, induce a perseguir mayores metas y a buscar nuevas alternativas en tanto se confía en la capacidad de la institución. Este es uno de los móviles que nos inducen desde el punto de vista del Trabajo Social a creer en la capacidad de Comfamiliar para alcanzar mayores logros y beneficios para un número de personas que lo reclaman. Básicamente esta población femenina sin excluir desde luego como ha sido nuestro punto de vista a los afiliados que indudablemente requieren de la cualificación, adiestramiento, y mayor reconocimiento salarial a su trabajo para un avance social que se traduzca en mayor bienestar para su familia. Estos han sido los criterios que han configurado nuestra posición frente a la capacitación en Comfamiliar y que precisamente a partir de las tendencias, variables y opiniones que hemos confrontado, proponemos posteriormente, la reformulación y el replanteamiento de algunas de las políticas desarrolladas en la institución sin desconocer que en general se trata de un trabajo encomiable que está realizando la Caja de Compensación Familiar. Comfamiliar Andi-Fenalco.

---

## 5. TRABAJO SOCIAL Y EDUCACION PERMANENTE .

Los nexos entre el Trabajo Social y la Educación Permanente pueden parecer evidentes si se tiene en cuenta que el profesional ha estado vinculado estrechamente al desarrollo de los recursos humanos en el marco de el Trabajo Social Empresarial . Sin embargo, no se ha planteado una articulación profunda en las nociones filosóficas y de principios de la Educación para adultos, desde el punto de vista de nuestra disciplina, conviene entonces llenar este vacío esbozando los nexos entre la formación integral del adulto y el Bienestar, que constituye el objeto del Trabajo Social.

Se parte de la consideración de que la educación ha sido objeto de atención del Trabajador Social, como uno de los niveles constituyentes del Bienestar, en tanto a condición indispensable para la reproducción y la calificación de la fuerza del Trabajo que ha de desplegarse en la transformación y distribución de mercancías.

Lo anteriormente enunciado nos persuade de afirmar como Paul Legraud " La naturaleza misma de la Educación la lleva a ser permanente" (10). Se revela así la continuidad, como una de las características de todo arte educativo. Asimismo, para entender el sentido Social de la educación, hay que centrar nuestra atención en el hombre como una persona en proceso de desarrollo y formación que cuenta con un gran número de posibilidades como la de

actuar, de interactuar productivamente con los demás, de tomar decisiones, de modificar su comportamiento y modificar su medio y que por consiguiente, le permiten una educación en todas las etapas de su vida. Veamos como se relacionan estas aseveraciones con el Trabajo Social: En primera instancia hay que considerar que el propósito terminal de la disciplina es propiciar las condiciones mínimas para la conquista del Bienestar por parte de los hombres, con un sentido socializado y ahora, si tenemos en cuenta que sin un dispositivo académico adecuado no se accede niveles de ingreso superiores, lo que se impone es por tanto que los esfuerzos desplegados en capacitación han de orientarse a una expresión salarial que incremente sus ingresos y por ende su magnitud de Bienestar. Por tal razón creemos que el proceso educativo debe girar en torno a aprendizajes y destrezas que tengan aplicación práctica para su vida real y concreta y no en conocimientos que no utilizará nunca.

Según el grupo de Investigación del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "lo apropiado y recomendable, para hacer posible la aplicación de este principio de educación práctica y real, es ofrecer a los alumnos un medio vital, es ofrecer a los alumnos un medio ambiente apropiado, unos medios y un apoyo metodológico que propicie las condiciones para que el individuo sea el generador de su propio cambio y de sus condiciones de vida".(11). Se vislumbra aquí un espacio de intervención para el Trabajador Social para incidir en el ámbito social del Trabajador-educando, buscando cimentar condiciones propicias para su promoción.



En la búsqueda de este propósito se han elaborado diversas orientaciones que configuran las políticas ó los principios que guían la actuación de los funcionarios de la Institución que son dirigidos por un Trabajador Social. Las políticas del Departamento de Educación de la Caja de Compensación Andi-Fenalco Comfamiliar busca:

1. "Vincular de manera productiva al Trabajador de la Empresa, el afiliado y a su familia, a las obras educativas de Comfamiliar; vinculación productiva porque se busca un beneficio recíproco; Rendimiento y Productividad en el Trabajo!"

El enunciado planteado nos conduce a ubicar la concepción que se maneja desde el punto de vista administrativo que no es otra que la añeja recomendación de Taylor y Fayol, que consideraban que los incentivos de índole económico ó de Bienestar se traducían por un mecanismo de estímulo respuesta en un mayor rendimiento de este en sus labores.

Desde luego que estos planteamientos se inscriben en las más puras lógicas del Capitalismo puesto que tiende a maximizar la tasa de ganancia. Ahora el interrogante que nos asalta es el que hace referencia al beneficiario recíproco, dado que los cursos que se utilizan como mecanismo para ayudar a solucionar las necesidades, expectativas del personal vinculado a ésta, la Empresa de servicio a la Comunidad solo podría expresarse a un nivel indirecto o colateral. Adhora bien, dado que los cursos que se



brindan no están articulados directamente a las actividades laborales de estos trabajadores, sino que representan actividades alternas, que a lo sumo los llevarían a engrosar en sus ratos libres las filas de los trabajadores independientes del sector informal, empeño que resulta muy discutible desde la óptica del Trabajador Social por cuanto se restaría entonces consistencia a la actividad recreativa, indispensable también para la reproducción de la vida y la reposición de energías.

2. " Cooperar y colaborar en el mejoramiento del nivel de vida del personal que utiliza las obras educativas de Comfamiliar".

No se puede negar que desde un punto de vista general, resulta congruente con el Trabajo Social incrementar el nivel de vida y bienestar de todos los individuos, sin embargo este empeño supone una disposición estructural de carácter macrosocial que es algo que no está en manos del profesional. No nos oponemos a los logros en el ámbito de lo enunciativo y formal para que los propósitos no queden solo en buenas intenciones.

3. " Espiritualizar y moralizar cristianamente las obras educativas".

En el aspecto enunciado se filtra indudablemente la ideología religiosa tradicional, que se implanta a partir de diversos aparatos entre ellos el escolar, indudablemente que el caso de Comfamiliar, la Educación Permanente, asume las características de todo aparato ideológico y por tanto al Trabajador Social se le

---

suele asignar una participación en este proceso de inculcación, Desde nuestra perspectiva filosófica distamos mucho de compar - tir este enfoque, por cuanto lo hemos ya superado en lo que tie - ne que ver con nuestra actividad profesional, que debe funcio - nar en una lógica transformadora que se encuentra comprometida con la erradicación de la alineación y el oscurantismo cultural.

4. "Estimular y apoyar la iniciativa individual de los afiliados en la promoción de sí mismo y en el crecimiento y fortaleci - miento de las obras educativas de Comfamiliar."

Sin discrepar en toda la extensión de la palabra del método de intervención individual, por cuanto ofrece alternativas profesio - nales de interés, es cierto que desde nuestras perspectivas se requiere incentivar la integración y participación de grupos co - lectivos para la promoción y desarrollo común, esto es particu - larmente válido en el caso de adultos que requieren de estímulos y la motivación constante para poder persistir sin riesgos de de - serción en los procesos de Educación Permanente.

El excesivo individualismo que marcha acorde con la ideología Ca - pitalista no debe sobrestimularse, desde nuestra posición filosó - fica.

5. "Distribuir en forma equitativa beneficios y servicios al per - sonal que participe en los programas educativos de Comfamiliar!"



Compartimos en toda su extensión lo enunciado en este punto , sinembargo parece moverse en contradicción con lo expresado en el número anterior.

A nuestro juicio la distribución de los beneficios educativos tiene que ver con la conducta de entrada de los usuarios. Quizas por las razones aludidas, el Departamento de Educación de la Institución que analizamos señala que ha adquirido las siguientes funciones que se han catalogado como:

a. Técnico Científicas, que consisten en:

1. " Estudiar las condiciones socio-económicas familiares y de salud del personal vinculado a los programas educativos de Comfamiliar".

Competen estas funciones básicamente a un Trabajador Social y estan pensadas en la óptica de este profesional conducente al bienestar, sinembargo no existe una evidencia que permita establecer las tareas efectivas que se cumplen a partir de estas formulaciones.

Otra de las funciones que se esbozan por parte del Departamento de Educación de Comfamiliar consisten en:

2. "Explorar las necesidades de la población".
-



Resulta lógico que si se propone el profesional la satisfacción de necesidades de Bienestar de la población que se constituye su centro de interés busque establecer las variables más relevantes que intervienen en su situación y condiciones materiales de vida, empeño que puede lograrse por la vía de la investigación social; logrando definir los aspectos más significativos de su problemática, se conformará un Diagnóstico que ayudará en el trazado de los planes, programas y actividades. Esto ocurre, sin embargo, desde un punto de vista teórico y se dirige básicamente al estudio de la familia, no obstante no profundiza acerca de la situación laboral del usuario, el grado de explotación al que es sometido las deficiencias que provienen su salario, o si se hace, no existen mecanismos para intervenir ante los patrones para modificación de esta situación. Es por esto que hemos sostenido en nuestro trabajo que no se garantiza la Movilidad Social del usuario que se ve sometido a la extorsión laboral tradicional.

Existe la mención de otras funciones específicas de la práctica educativa y a que nuestro juicio debe cumplirse con el asesoramiento de técnicos en Educación Permanente.

3. "Cooperar y coordinar con otras instituciones de interés social, a fin de establecer sistemas de acción útiles, que permitan la realización cabal de los objetivos del Departamento".
4. "Planear, organizar programas educativos mediante la utilización de los sistemas más actualizados y modernos de y para la educación".

5. " Registrar la información y elaborar las estadísticas sociales que permitan evaluar, identificar, probar y calibrar los resultados obtenidos para proponer los cambios que sean necesarios en la prestación de los servicios"

En tanto se dispone del concepto importante de la Evaluación Educativa, que consiste en un dispositivo investigativo que retroalimenta al sistema de educación permanente con información en torno a los usuarios.

b. Administrativas:

1. Dirección manejo y control del personal del Departamento de Educación y selección del mismo.
2. Programar la capacitación específica del personal docente de acuerdo a las necesidades e inquietudes del mismo.

Se hace necesario destacar la importancia que tiene este punto, como es la de programar en base a las necesidades, ya que de esta forma se logran mayores resultados, puesto que se da lo que realmente necesita el personal y de esta forma se notará una mejor participación activa por parte de los usuarios.

Existen también en la administración del Departamento de Educación de Comfamiliar unos principios básicos, con los cuales nos identificamos:

1. Desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas, siempre que se les propicien los medios para lograrlos.

En este caso se hace necesario crear las condiciones, propias y recomendables para hacer posible una preparación completa para que el individuo sea el generador de su propio cambio y de sus condiciones de vida y éste en la acción de Educación, construya su propia dinámica de aprendizaje mediante su participación en el proceso y adquiera confianza para una mayor participación social en la Comunidad.

2. Creencia en la participación activa de las personas en el proceso de cambio de toda organización.

A nuestro juicio consideramos de trascendental importancia el aprovechamiento de las experiencias y vivencias de los usuarios, de esta forma, se fomentará con ellos la creatividad y la productividad en relación a los intereses, necesidades y expectativas del usuario de la Educación.

Se generarán las condiciones que propicien la iniciativa, la autonomía, la imaginación creadora y la toma de decisiones del participante.

3. Compromiso de las personas de cumplir con sus responsabilidades. Para tener una formación integral acorde con sus propósitos es absolutamente necesario tener un sentido de responsabilidad con las obligaciones concernientes para la organización
-

de sus estudios. Este aspecto es muy importante, porque el adulto se vuelve autónomo y de esta forma confía en sus capacidades.

Para cumplir con el propósito fijado en el Departamento de Educación de Comfamiliar se han trazado unos objetivos con los cuales nos identificamos y los valoramos en cierta forma porque están relacionados con unas de las funciones generales del Trabajador Social, y los fines que éste persigue.

Los objetivos fijados por el Departamento de Educación son los siguientes:

1. Propender por el Bienestar Humano: Individual y Familiar del personal que participa en los programas de Comfamiliar en cuatro aspectos: Moral, Intelectual, Social y Material.

Con respecto a este objetivo sería mucho más importante que este Bienestar a que la Institución aspira abarcara también a los Trabajadores y no solamente a sus familiares, porque como se anunció anteriormente esos programas están destinados únicamente a los familiares de los Trabajadores. Y en este caso la Institución no está proporcionando el bienestar individual sino familiar.

2. Colaborar en la solución de problemas, necesidades y aspiraciones del personal a través del establecimiento de los diversos programas de Comfamiliar.



En la consecución de este objetivo, cabe anotar la participación de un profesional de Trabajo Social, ya que esta es una de sus funciones, intervenir en la solución de problemas y necesidades de las personas. Y una vez conociéndolas se puede intervenir en el tercer objetivo planteado por la Institución.

3. Planear, organizar, ejecutar y evaluar los programas, beneficios y servicios Sociales para que el ánimo del personal se traduzca a un trabajo más eficaz.

Al analizar este objetivo y confrontarlo con la realidad, se acentúa más nuestra hipótesis, ya que los programas de Educación no son recibidos directamente por el trabajador afiliado, no puede traducirse en trabajo más eficaz y por ende en movilidad Social.

4. Promover las relaciones positivas entre las personas que trabajan en el Departamento, fomentando un sentido de pertenencia al Departamento para lograr un funcionamiento adecuado y satisfactorio.

#### 5.1 PLAN TENTATIVO PARA LA INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL EN LA EDUCACION PERMANENTE PARA ADULTOS DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR (COMFAMILIAR)

##### I. Proyecto:

Capacitación al trabajador mediante su vinculación a los programas educativos de Comfamiliar.

OBJETIVO: Integrar a los trabajadores afiliados a la Caja de Compensación Comfamiliar, a programas de capacitación ligados a su actividad laboral específica, con el propósito de que las destrezas adquiridas se traduzcan en efectivos incrementos salariales.

JUSTIFICACION: Como quiera que nuestros planteamientos sostienen que los programas de capacitación y educación permanente para adultos en las entidades de compensación familiar Comfamiliar no se traducen en movilidad social ascendente de los usuarios. Consideramos justificable la reformulación de las políticas de capacitación para que sus propios beneficiarios o sea los trabajadores afiliados, sin desconocer a su familia, sean los verdaderos receptores de estas reformulaciones por considerar que en aquel se manifiestan más objetivamente el cambio y ascenso social.

METODOLOGIA: Realizar una investigación diagnóstica que permita la clasificación de los trabajadores por especialidades para programar cursos específicos en su ramo: mecánica automotriz, latonería y pintura, mecánica de refrigeración, etc. clasificación de las empresas y establecimientos de las demandas de capacitación de la población laboral. Establecer contactos con el Sena ( Centro de aprendizaje ) para que conjuntamente con Comfamiliar se lleven a cabo dichos cursos.

RECURSOS:

Humanos: Trabajadores afiliados, Instructores, Trabajadora Social, Jefe de Departamento.

Institucionales: Comfamiliar, Sena .

ACTIVIDADES :

1. Clasificación de las empresas afiliadas a la Caja de Compensación Comfamiliar.
  2. Reunión con los empresarios afiliados a la Caja de Compensación Comfamiliar, para sustentar nuestro proyecto.
  3. Obtener la información requerida en las distintas nóminas en torno a áreas específicas, niveles salariales, escolaridad y otras variables pertinentes.
  4. Clasificación de los empleados según el área específica de trabajo.
  5. Establecer contacto directo con el Sena para su posible vinculación a los programas y la coordinación en la ejecución de los cursos.
  6. Inscripción de los trabajadores a los distintos cursos a realizar.
-

7. Coordinar horarios y permisos con las distintas empresas afiliadas a la Caja de Compensación Comfamiliar.
8. Supervisión de los cursos para verificar si están cumpliendo el objetivo propuesto.
9. Evaluar los resultados obtenidos.
10. Conformar comités Tripartitas y coordinadores para el reconocimiento salarial y los ascensos pertinentes como factor primordial de motivación y progreso social.

II. Proyecto:

Capacitación efectiva en áreas remunerativas para las esposas de los trabajadores.

OBJETIVO: Brindar cursos de capacitación que permitan la vinculación de la esposa del trabajador al área empresarial.

JUSTIFICACION: Con base en la investigación realizada en la Caja de Compensación Comfamiliar respecto a los cursos de educación permanente para adultos, vemos que ellos no se traducen en una vinculación salarial y por ende en incremento salarial, es por esto que se hace necesario incluir en la programación educativa cursos que le permitan su integración al mundo del trabajo, tales como: Secretariado Ejecutivo, Secretariado general, asesorías jurídicas, inglés para adultos, etc.

METODOLOGIA: Como es el deseo de la mayoría de las esposas de los trabajadores vincularse al medio laboral mediante una actividad específica que se traduzca en una remuneración salarial iniciaremos nuestro proyecto con una investigación diagnóstica para establecer las demandas educativas teniendo en cuenta su nivel de escolaridad y las aptitudes y destrezas, lo mismo que las ofertas de trabajo existentes en el medio laboral. Una vez realizada esta investigación procederemos a presentar y sustentar el proyecto a quien pertenezca el estudio de estas.

Se establecerán contactos con Instituciones especializadas lo mismo que convenios institucionales si fuere necesario, ó vinculando personal idóneo para llevar a cabo a la ejecución de los cursos.

RECURSOS:

Humanos: Instructores especializados, esposas de los trabajadores, Jefe de Departamento Educativo de Comfamiliar, Trabajadores Sociales.

Institucionales: Comfamiliar, Sena Cedes.

ACTIVIDADES:

1. Realizar encuestas a las esposas de los trabajadores para establecer las demandas educativas.



2. Estudio de las ofertas laborales.
  3. Presentación y sustentación del proyecto al jefe del Departamento Educativo de Comfamiliar.
  4. Contacto directo, con los instructores encargados del desarrollo de los cursos.
  5. Inscripción a los cursos a realizar.
  6. Evaluación de los cursos.
-

## C O N C L U S I O N E S

1. La estructura del sistema de Educación Permanente de la Caja de Compensación Familiar Andi-Fenalco, no garantiza efectivamente la movilidad y avance social de sus usuarios, porque sus logros no se traducen en incremento de ingresos o en reconocimiento social y académico.
  2. Los criterios de orientación del Sistema no contemplan la inserción dentro de sus programas de una capacitación y adiestramiento para el personal de obreros y empleados afiliados, inconcebible impidiendo el mejoramiento de sus condiciones materiales de vida de la Educación Permanente.
  3. Existe dentro del grupo de usuarios de los servicios docentes de la Caja de Compensación Familiar una población exclusivamente femenina, factor que si no se concibe como provisional, requiere una reorientación para ampliar la cobertura de los programas.
  4. Los cursos brindados por Comfamiliar en el marco de su programación de Educación Permanente para Adultos, no exhiben una diversificación de la oferta que contemple demandas de los usuarios que satisfagan expectativas remunerativas.
-

Dentro de los aspectos positivos que caracterizan al sistema de Educación Permanente de Comfamiliar, se puede destacar que estan inspirados en criterios de la disciplina del Trabajo Social desde el punto de vista de sus diseños y sus metas. Sin embargo, priman en su concepción criterios axiológicos y concepciones anacrónicas tradicionales que se evidencian en los objetivos del programa.

El Método Histórico Estructural en el transcurso de nuestra investigación nos permitió disponer del Arsenal de técnicos de la Investigación Social y concebir a la Sociedad y a la Institución inmersas dentro del proceso de cambio y transformación.

El Método Histórico Estructural consiste en la aplicación de la Lógica Dialéctica al análisis de Situaciones Concretas, permite incursionar en áreas concretas y garantizar la realización de Investigaciones Sectoriales para el Estudio de la Evaluación de las investigaciones, su base Super-estructural y las condiciones materiales que sustenten su existencia.

El Método Histórico Estructural que es una versión moderna de la antigua tradición dialéctica transforma y adecúa nociones y conceptos de distontas versiones teóricas para tener una visión más coherente.

Al abordar el temas de nuestra investigación partimos de una óptica de totalidad para entender el sentido y la función de la Institución.



## R E C O M E N D A C I O N E S

1. Se impone una diversificación de la oferta educativa que garantice a los usuarios satisfacer sus demandas y expectativas académicas en áreas remunerativas.
  2. Se plantea la necesidad de extender los cursos de Educación Permanente de Adultos de Comfamiliar Andi-Fenalco a los usuarios afiliados vinculados laboralmente a empresas y factorías de la ciudad, con el objeto de que por medio de la formación integral de los trabajadores se incremente no solo su acervo cultural sino sus posibilidades de ingreso y ascenso laboral.
  3. El Trabajador Social conjuntamente con equipo interprofesional de psico-pedagogos y técnicos en programación educativa debe promover la adopción de metodologías elásticas que garanticen el aprendizaje de los trabajadores en sus áreas de especialidad, empleando sistemas modulares e instruccionales que puedan combinarse con sesiones presenciales.
  4. Desde la perspectiva del Trabajo Social se puede utilizar la filosofía de la formación Permanente de adultos y la educación continuada para incidir en otros ámbitos de la vida del trabajador y su familia que se vinculen a su interacción habitual tales como la orientación en disciplinas de la conducta, relaciones humanas, educación sexual, etc., a tiempo que se emprenden esfuerzos en el terreno cultural para ofrecer una formación integral del Trabajador y su familia.
-





N O T A S

- (1) GOMEZ, ACEVEDO, Raúl, " La Formación Profesional Frente a la Educación Formal en Colombia", Bogotá, 1980. 43 P.
  - (2) FAURE, Edgar, "Aprender a ser, La Educación del Futuro", Editorial Unesco, Madrid, 1977 .
  - (3) IBID, 75 P.
  - (4) STOIKOV, V, " La Educación y la Formación Profesional Recurrentes" , OIT, Primera Edición, Ginebra, 1975 , 35 P.
  - (5) COLOMBIA DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION, Plan de Integración Nacional, 1979 - 1982 , Tomo 1 , 18 P.
  - (6) IBID, 221 P.
  - (7) URIBE, URIBE, Rafael, " Conferencia sobre los problemas nacionales ante la Unión Nacional de Industriales y de Obreros.
  - (8) GAGNE, Robert, Essintrals of Learning for Instrucción,Hindsdale Illinois, The Dryden Press, 1974 . 3 P.
  - (9) COMENIUS AMOS, Citado por GAGNE, Robert, In Curriculum Research and The Promotion of Learning for Instrucción, Hindsdale, Illinois, The Dryden Press, 1973 , 25 P.
-

- (10) LEGRAUD, PAUL, "Proceso de la Formación Profesional en el Departamento de América Latina", Cinterfor, Montevideo, 1979 .
- (11) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, " Módulo expedido en 1983 " .

B I B L I O G R A F I A

GOMEZ, ACEVEDO, Raúl, " La Formación Profesional Frente a la Educación Formal en Colombia", Bogotá, 1980 .

FAURE, Edgar, " Aprender a ser, La Educación del Futuro", Editorial Unesco, Madrid, 1977 .

IBID, 75 P.

STOIKOV,V, " La Educación y La Formación Profesional Recurrentes" , OIT, Primera Edición, Ginebra, 1975 .

COLOMBIA DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION, Plan de Integración Nacional, 1979 - 1982, Tomo 1 .

IBID, 221 P.

URIBE, URIBE, Rafael, " Conferencia sobre los problemas nacionales ante la Unión Nacional de Industriales y Obreros.

GAGNE, Robert, Essintrals of Learning for Instrucción, Hindsdale Illinois, The Dryden Press, 1974 .

COMENIUS AMOS, Citado por, GAGNE, Robert, In Curriculum Research and The Promotion of Learning for Instruction, Hindsdale, Illinois, The Dryden Press, 1973 .

LEGRAUD, Paul, " Proceso de la Formación Profesional en el Departamento de América Latina", Cinterfor, Montevideo, 1979 .

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, " Módulo Expedido en 1983".

ANDER-EGG, Esequiel, " Hacia una Metodología del Trabajo Social", Editorial, Ecro, Buenos Aires Argentina, 1976.

FREIRE, Paulo, "Cambio" , Editorial América Latina.