

**PROGRAMA DE EDUCACION
CONTINUADA DE CAFAM**

Ministerio de Educación Nacional de Colombia

Este programa de CAFAM fue presentado en el Seminario-taller Latinoamericano sobre Evaluación de Programas de Alfabetización y Educación de Adultos, realizado en Bogotá, Colombia, del 7 al 11 de julio de 1986.

I. ANTECEDENTES

Desde 1981, la Caja de Compensación Familiar (CAFAM) ha venido desarrollando el Programa de Educación Continuada para trabajadores, empleados y adultos en general, que desean alcanzar un nivel educativo más alto.

Dicho programa surgió como una respuesta al problema del analfabetismo y de los bajos niveles educativos, y a la necesidad social de incorporar a las personas a la vida nacional mediante una educación que capacite para la participación y la integración social.

En Colombia, las políticas y enfoques para dar solución a los problemas y necesidades antes mencionados han adolecido de fallas como éstas:

a) No se ha cerrado la fuente del analfabetismo, que resulta del cupo limitado en las escuelas, a lo cual se agregan las altas tasas de deserción y mortalidad académica en la educación primaria. Todo ello genera un ciclo permanente de analfabetismo.

b) Las estrategias y metodologías utilizadas han enfocado la solución del problema del analfabetismo como una campaña para aprender a leer y escribir, y no como un programa institucional permanente que permita logros sucesivos a lo largo de un esquema educativo. Las características propias de una campaña no crean las condiciones para erradicar el analfabetismo porque van dirigidas a despertar la afectividad temporal y a lograr una meta inmediata, que con el paso del tiempo se diluye, pues no hay un desarrollo integral de la persona, que debe comprender el desarrollo de destrezas mentales y el manejo de información básica, para poder interactuar, comunicarse, solucionar problemas cotidianos con diferentes grupos humanos en su contexto ambiental y social.

c) La educación básica del adulto (primaria o secundaria) ha sido ofrecida dentro de los esquemas rígidos de la educación formal, lo que impide la incorporación del adulto debido a sus condiciones reales de trabajo y familia.

d) Las exigencias a los estudiantes se ubican más como requisitos legales (certificados, intensidad horaria, años de estudio), que como logros de aprendizaje, desvirtuándose una vez más el concepto de la educación: el desarrollo integral.

e) Se ha olvidado la función social de ofrecer oportunidades académicas y de desarrollo a todas las personas; se han ignorado los procesos pedagógicos del aprendizaje; se ha desestimulado el uso de materiales de instrucción con la falsa suposición de que para aprender basta asistir a la escuela y escuchar a un maestro, con los únicos recursos materiales de tiza y tablero.

f) No se ha dado estructura sistemática al currículo del adulto, permitiendo la improvisación, los sesgos personales, la manipulación política y social del individuo, que llega a ser más marginado y dependiente.

Todas estas circunstancias han conducido a que el adulto invierta mucho tiempo y esfuerzo, pero en términos de aprendizaje y desarrollo logra muy poco, generándose una doble frustración por la poca eficiencia de su inversión.

II. CARACTERIZACION BASICA DEL PROGRAMA

1. Filosofía

Los países en vías de desarrollo han estado conscientes en los últimos años de que un elemento esencial del desarrollo es el elemento humano. Las formas como se ha enfocado este desarrollo humano han sido diferentes.

En unos casos, ha sido considerado como una inversión para aumentar la productividad, medida ésta en términos de retorno económico. Sus contenidos han estado orientados hacia los estudios ocupacionales y las destrezas para el trabajo. Tal enfoque tiene en cuenta sólo un aspecto del desarrollo del individuo y de la productividad. Los resultados de esta experiencia han demostrado que sin tener un desarrollo cognoscitivo que permita al individuo entender los procesos del trabajo, sin un desarrollo personal que lo lleve a encontrar motivaciones y un sano concepto de sí mismo, el enfoque de producción significa muy poco en términos de resultados sociales y, en consecuencia, en resultados económicos.

La educación del adulto debe enfocarse desde todos los puntos de vista; sin desarrollo personal no hay desarrollo social ni económico.

El Programa de Educación Continuada enfoca la educación del adulto desde el punto de vista humanístico. Su éxito estará dado en función del crecimiento humano de las personas y de los grupos, cuyos indicadores son: aumento de conocimientos y habilidades cognoscitivas, conciencia de su dignidad como persona, conciencia de sus responsabilidades consigo mismo, con su familia, con su trabajo, con su comunidad, habilidad para integrarse a su medio de una forma responsable. En síntesis, intenta brindar al adulto una educación que lo haga responsable y participe de su progreso mediante el desarrollo cognoscitivo, psicológico y social.

2. Replanteamiento educativo

El Programa de Educación Continuada replantea la educación del adulto desde dos perspectivas:

a) Parte del adulto colombiano como es: con sus potencialidades, posibilidades, expectativas, limitaciones; como una persona que está enfrentada al mundo del trabajo y que ha tenido muchos aprendizajes en la vida. Ve al adulto en su realidad psicológica y social, familiar y laboral.

b) Plantea un cambio de estrategia y metodología que responda a los intereses de los adultos:

— Da apertura para el ingreso: no se exigen certificados de estudios.

– **Desescolariza el estudio:** no hay asistencia diaria a clases, el alumno solamente asiste cuatro horas semanales a la sede, en el horario que él escoja.

– **Agrupar el aprendizaje en temas (competencias),** suprimiendo el esquema rígido de los grados escolares, lo que brinda al adulto comodidad psicológica al no sentirse rotulado en un grado escolar.

– **Los adultos estudian y progresan a su propio ritmo** según su dedicación y esfuerzo, en lugar de los ritmos determinados por la administración.

– **Los adultos se evalúan cuando se sienten preparados,** en lugar de someterse a calendarios rígidos establecidos por la institución.

– **Los participantes reciben permanente apoyo académico y psicológico** en su proceso de aprendizaje.

– **Cuando ingresa, el participante es ubicado en el punto real de su desarrollo** en las áreas de conocimiento; así se evita la frustración y se promueven expectativas reales para su desarrollo.

– **Los participantes alcanzan metas de aprendizaje** en lugar de terminar estudios según años cursados por calendarios académicos.

– **Los participantes cuentan con materiales de instrucción de uso individual** que les permiten trabajar grupal e individualmente en lugar de recibir clases.

En este cambio de estrategia se han conciliado principios educativos teóricamente contradictorios: la estructuración académica y la flexibilidad; el trabajo de grupo con el estudio y la promoción individual; la diversidad de etapas y metas de los participantes con la calidad y organización de la educación ofrecida; la secuencia de etapas de aprendizaje con el ritmo de progreso individual.

3. Objetivos

Los objetivos del Programa de Educación Continuada están dirigidos a la formación e instrucción de los adultos. No se puede desatender ninguno de los dos frentes si se pretende involucrar al adulto a la sociedad.

Son entonces objetivos del Programa:

– **Adquirir un desarrollo personal e intelectual** que permita al adulto sentirse realizado como persona y como miembro de una comunidad.

– **Adquirir destrezas fundamentales de lectoescritura y cálculo matemático** (alfabetización).

- Adquirir conocimientos y habilidades en áreas del saber, a un nivel de educación básica primaria y secundaria (post-alfabetización), que le permitan validar posteriormente sus estudios ante el organismo estatal autorizado (ICFES).
- Estar actualizado en áreas de conocimiento de su interés.
- Adquirir responsabilidad personal en su propio desarrollo.
- Valorar el estudio y el esfuerzo personal como medios para alcanzar metas de superación.
- Valorar la responsabilidad social como elemento indispensable para la convivencia humana y para la solución de los problemas comunitarios.
- Adquirir una progresiva formación en valores sociales y familiares.

4. Políticas de difusión y vinculación

El Programa de Educación Continuada ha tenido una preocupación permanente: cómo difundir su acción y cómo involucrar a los adultos en su proceso educativo.

Las políticas masivas e impersonales sufren un deterioro a través del tiempo. Por ello se ha visto la necesidad de implantar nuevas acciones que conduzcan al fin propuesto.

Algunas acciones han sido:

- Motivación a poblaciones específicas con el fin de llegar concretamente a grupos humanos, sean de una comunidad, un barrio, una empresa o una institución, para presentarles el Programa, la organización, los materiales y las personas encargadas de desarrollarlo.
- Motivación a participantes vinculados, para que difundan el Programa e integren a las personas de su medio en el proceso educativo. La credibilidad de la acción educativa tiene su expresión en el participante que impulsa a otros a beneficiarse de lo que él estima útil para sí mismo.
- Motivación a empresarios, líderes y personas responsables de grupos para que vinculen al proceso educativo a sus trabajadores y grupos humanos que les competen, y para que presten apoyo financiero en materiales que serán utilizados por sus mismos trabajadores o por grupos de instituciones determinadas.

La solidaridad es efectiva entre los miembros del grupo humano con el cual se convive y no se diluye en apoyos masivos e impersonales.

Existen empresas, firmas, que brindan ayuda económica en impresión de afiches o financian materiales de apoyo a la acción de alfabetizar, pero que no se inquietan por los trabajadores analfabetos de su propia empresa.

También hay instituciones educativas (colegios, universidades) que formulan críticas sobre la situación educativa, teorías pedagógicas y planes para el desarrollo del país, pero que no han aceptado que su acción más cercana está en sus trabajadores de servicios con bajos niveles educativos y aun analfabetos. Estas incongruencias deben remediarse con un plan realista de desarrollo educativo.

5. Estrategia educativa

El Programa de Educación Continuada tiene su soporte en los materiales de instrucción impresos (módulos), en material audiovisual (películas) y en actividades complementarias (guías de formación de valores, campañas educativas, folletos).

Los contenidos curriculares están desarrollados en un centenar de módulos de instrucción, cuyos temas se plantean dentro de una secuencia pedagógica y atendiendo a las necesidades del trabajador, su familia, su trabajo y su comunidad.

El sistema modular permite que el participante ingrese al Programa en el tema que necesita aprender o repasar, es decir, da una respuesta individual, reconoce los aprendizajes logrados anteriormente y elimina la enseñanza masificada. Cada adulto estudia el tema que requiere, desarrolla la destreza que necesita y avanza a su ritmo. Parte de elementos conocidos para llegar a los temas desconocidos.

Toda esta estrategia de aprendizaje está apoyada en una serie de elementos afectivos (autovaloración y valores humanos) que tienen su expresión en la interacción en pequeños grupos, en el clima institucional, en el apoyo académico y psicológico por parte de los funcionarios del Programa, en las conferencias, campañas audiovisuales y en la comunicación informal e institucionalizada mediante un comité de comunicaciones constituido por los participantes, el cual tiene su expresión en la Asamblea General del Programa.

El estudio en pequeños grupos de trabajo que enfrentan un mismo tema ha sido fuente de aprendizajes académicos y sociales. Los módulos de instrucción contienen la información necesaria organizada en tareas, ejercicios comprobatorios de cada una y respuestas a estos ejercicios para su verificación. De igual manera, cada módulo cuenta con su autoevaluación y su hoja de respuestas, todo lo cual permite al participante medir sus logros y presentarse a la autoevaluación para promoción cuando se siente preparado. La retroalimentación de aprendizaje es una realidad permanente que desarrolla, además, responsabilidad en el adulto con respecto a su propio aprender.

Todo el sistema está diseñado para el éxito del participante. Cuando un adulto presenta una evaluación y no la aprueba, se le informa individualmente sobre sus errores para que los supere y pueda presentarse nuevamente con seguridad de éxito. Esta forma de concebir la evaluación responde no solamente a una calificación mayor del aprendizaje, sino también, y consecuentemente, a un mejoramiento del

autoconcepto del participante del Programa. El deterioro del autoconcepto es el resultado de los repetidos fracasos (no sólo académicos) que ha tenido en su vida.

Como apoyo a todos estos factores, la responsabilidad del proceso pedagógico está en manos de agentes educativos idóneos, tales como profesionales de la educación y de especialidades afines. El acto docente es un proceso técnico-científico-humano que requiere del apoyo de todas las ciencias del comportamiento humano y del concurso de especialistas en educación; la buena voluntad no es suficiente.

Los estudiantes bachilleres de grados 10 y 11 participan en el Programa como monitores en los grupos de trabajo con los alumnos. Esta acción es una responsabilidad del colegio donde estudian.

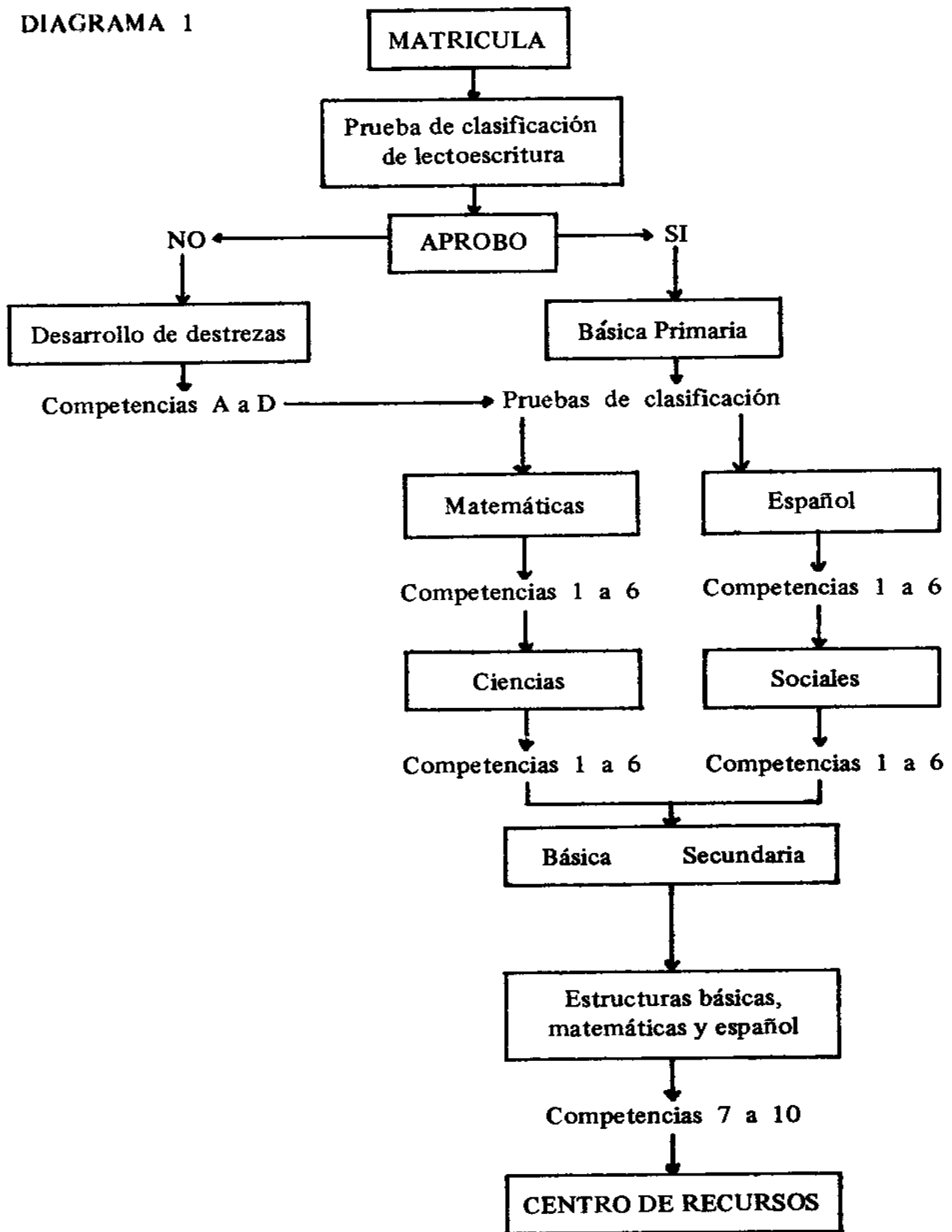
La capacitación de los bachilleres se centra en el esquema metodológico, tanto en la parte general del Programa, como en el tema específico en que va a trabajar con el adulto. Su programa de capacitación corresponde a varias partes: 1) Problemática educativa nacional, que tiene como objetivo motivar y comprometer al monitor con la acción que va a realizar; 2) psicología del adulto; 3) filosofía y metodología del Programa de Educación Continuada (objetivos-etapas-procesos); 4) distribución de monitores (desarrollo de destrezas de trabajo en grupos de estudio, según la competencia específica en que va a cumplir su función); 5) estudio de las cartillas y módulos de instrucción por parte de los monitores; 6) evaluación de los monitores. La capacitación es un proceso permanente que exige retroalimentación periódica para reforzar y corregir el trabajo del monitor.

La falta de compromiso de los directivos de los planteles que dejan toda la responsabilidad en el bachiller, destruye el espíritu de la norma del Ministerio de Educación, que busca la formación de responsabilidad social del joven, al tiempo que participa en la solución de un problema social. Generalmente, cuando el bachiller se enfrenta solo a la tarea de alfabetizar adquiere experiencias sociales negativas. Por otra parte, las opciones que la misma norma establece (dirigir el tránsito, sembrar árboles, donar lápices y cuadernos, organizar bibliotecas, etc.) minimizan la importancia de participar en la erradicación del analfabetismo y los bajos niveles educativos como problema social y ofrece al joven un escape de la responsabilidad y el compromiso.

6. Etapas de desarrollo del aprendizaje

En el Diagrama 1 se pueden observar las etapas de promoción del participante desde el momento de su matrícula.

DIAGRAMA 1



7. Esquema administrativo

La organización administrativa está compuesta de una Dirección y tres secciones: Planeamiento, Operación y Administración de Materiales.

– La Sección de Planeamiento se encarga de diseñar el currículo, orientar su desarrollo y mantener constante retroalimentación del Programa.

– La Sección de Operación se dedica a aplicar el currículo, capacitar al personal que ha de realizar la actividad, supervisar y evaluar los resultados.

– La Sección de Administración de Materiales de Instrucción tiene a su cargo la impresión, almacenamiento, distribución, control de inventario y seguimiento en *kardex*.

La Dirección, además de tener la responsabilidad de la marcha total del Programa, está encargada de la elaboración y ejecución del presupuesto. Su control es llevado a cabo por los Departamentos de Contabilidad y Auditoría de CAFAM.

Este esquema administrativo fue elaborado desde el momento en que finalizó el diseño del currículo. Las diferentes secciones se fueron implantando a medida que el Programa crecía en número de participantes y aumentaba la complejidad de la acción.

La administración se caracteriza por la flexibilidad y agilidad en los aspectos de administración del currículo, en el ajuste que deben seguir los procesos para facilitar la vinculación de los participantes, su promoción y la culminación de sus metas.

III. EVALUACION DEL PROGRAMA

1. Introducción

El Programa de Educación Continuada incluye un componente de evaluación permanente y periódica que realiza sobre varios aspectos, no sólo en la sede central de CAFAM, sino en los diferentes centros que operan en el país; en este proceso participan todos los agentes que intervienen en el Programa.

2. Marco conceptual

El concepto de evaluación aplicado al Programa de Educación Continuada consiste en un proceso de medición, indagación y valoración para detectar logros, deficiencias y discrepancias en relación con las metas del Programa y las expectativas de los participantes.

El propósito de esta búsqueda es encontrar elementos que permitan interpretar la realidad del adulto para acercar el Programa a los intereses de la gente y así asegurar el aprendizaje, buscando cada vez metas más altas de conocimiento, de habilidades mentales y de cultura. La evaluación ha sido el instrumento que ha permitido la renovación constante, el control de la calidad y la expansión.

3. Marco estratégico

La evaluación ha sido una actividad sistemática y en ella han colaborado los coordinadores, las evaluadoras y los participantes. Los coordinadores en forma permanente, mediante la observación del clima afectivo, la aplicación de instrumentos y el diálogo con los participantes.

Las evaluadoras de aprendizaje y los asesores de los pequeños grupos llevan el *record* de rendimiento, de las dificultades de aprendizaje y del desempeño de los monitores. Los participantes evalúan individualmente y por pequeños grupos mediante cuestionarios. Las conclusiones se discuten en la Asamblea General de Participantes. Para realizar la evaluación de los centros externos a la sede central, se proporcionan los instrumentos y las técnicas. Los coordinadores, una vez realizada la evaluación, presentan su informe en un encuentro semestral en CAFAM.

4. Marco metodológico

La metodología de evaluación considera los siguientes puntos: agentes, aspectos e instrumentos.

El Programa ha sido evaluado por los funcionarios, los participantes, los monitores y, ocasionalmente, por otros agentes (UNESCO, 1984).

Los aspectos evaluados cada semestre comprenden: el grado de deserción, el índice de crecimiento del Programa, los recursos humanos utilizados, su tiempo de dedicación y nivel de escolaridad (de monitores, coordinadores, evaluadores), la relación costo-beneficio, la relación horario-horas semanales de atención a los participantes y la proyección del Programa al semestre siguiente.

La evaluación de la capacitación cubre determinados aspectos cualitativos: aprendizaje de conceptos, aplicabilidad e intensidad en tiempo a los monitores y responsables del Programa. Asimismo, se mantiene una estadística referida a la cantidad de personal capacitado en cada semestre (monitores y responsables).

El Programa también evalúa las políticas de divulgación y las estrategias de vinculación de participantes. Se tienen en cuenta la diversidad de medios de difusión, su frecuencia y su eficiencia.

Respecto a la marcha del Programa, se evalúa el funcionamiento: la organización por competencias, la metodología de trabajo de grupos, el desempeño de los monitores, la evaluación del aprendizaje, la claridad y utilidad de los materiales.

En la evaluación del aprendizaje se tienen en cuenta los siguientes aspectos: número de participantes que se promueven en la primera, segunda o tercera oportunidad de evaluación en cada competencia; opinión de los participantes con respecto a la evaluación, y tiempo de permanencia en cada competencia.

Para los diferentes grupos que evalúan el Programa, se han elaborado instrumentos y técnicas adecuadas a los niveles de pensamiento y desarrollo, y a los objetivos propuestos. Las encuestas y los encuentros son los recursos de evaluación más empleados:

a) Las encuestas individuales a los participantes permiten medir: nivel de satisfacción, calidad de los materiales, calidad del trabajo en grupo, percepción del progreso, organización del Programa, apoyo recibido de monitores y funcionarios.

b) Las encuestas por grupos miden los mismos aspectos que las individuales.

c) Las reuniones de la Dirección con las personas que coordinan cada sección del Programa permiten evaluar la marcha del mismo.

d) El encuentro de coordinadores de centros facilita la compilación y análisis de la información.

e) Los encuentros informales con los participantes permiten conocer expectativas, dificultades y sugerencias de los adultos.

f) La evaluación de los aprendizajes hace posible evaluar el logro de objetivos y la adquisición de procesos mentales mediante el estudio de cada una de las competencias.

5. Resultados

Los resultados generales de la acción del Programa de Educación Continuada de CAFAM aparecen registrados en los siguientes cuadros:

CUADRO 1

EVOLUCION Y CRECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EDUCACION
CONTINUADA

| Año | Semestre | Número de participantes | Número de monitores | Deserción % | Número de centros |
|------|----------|-------------------------|---------------------|-------------|-------------------|
| 1981 | 1 | 296 | 81 | 30 | 1 |
| | 2 | 560 | 110 | 28 | 2 |
| 1982 | 1 | 1 049 | 159 | 26 | 5 |
| | 2 | 1 655 | 199 | 26 | 6 |
| 1983 | 1 | 1 645 | 300 | 25 | 7 |
| | 2 | 1 839 | 285 | 22 | 9 |
| 1984 | 1 | 2 935 | 476 | 13 | 15 |
| | 2 | 2 263 | 470 | 9 | 22 |
| 1985 | 1 | 9 028 | 2 200 | 13 | 130 |
| | 2 | 9 417 | 2 969 | 12 | 176 |

Los datos del Cuadro 1 sobre el crecimiento de la población incorporada en los diferentes centros desde 1981, fecha de iniciación, hasta 1985, muestran un incremento permanente. De 296 personas en el primer semestre, se llegó a 18 445 en los dos semestres de 1985; de 81 monitores (alumnos de último año de bachillerato) a 5 169, y el número de centros aumentó de uno, en su iniciación, a 176.

En el mismo lapso fue notoria la disminución del índice de deserción. Consideramos como deserción la no culminación de un periodo de sesiones o de una meta de aprendizaje.

La deserción se cuantifica al finalizar cada semestre. Para ello, se compara el número de personas que terminan el periodo con la cantidad de inscritos en el mismo.

No todos los participantes que terminan un semestre regresan al siguiente. Si consideran que ya alcanzaron la meta propuesta no vuelven. Pero si sienten la necesidad de fijarse metas más elevadas, reingresan uno o dos semestres más tarde.

No todos los centros fundados alcanzan su desarrollo. Algunos desaparecen, principalmente porque la persona encargada de coordinar el Programa es un voluntario o tiene también otras funciones. Cuando las empresas o entidades nombran un funcionario de dedicación exclusiva, los centros progresan.

CUADRO 2

EVALUACION PARA PROMOCION SEGUN OPORTUNIDADES

| Oportunidades Area | 1a. Opción % | 2a. Opción % | 3a. Opción % |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Matemáticas | 61 | 24 | 15 |
| Español | 69 | 21 | 10 |
| Ciencias | 83 | 12 | 5 |
| Sociales | 85 | 11 | 4 |

Los participantes en el Programa tienen hasta tres oportunidades de evaluarse en un mismo tema. En los datos del Cuadro 2 observamos que en la evaluación de matemáticas y español, asignaturas de la fase inicial de estudio, aprueban en la primera oportunidad el 61 y el 69 por ciento, respectivamente, de los que se presentan al examen; en tanto que en la segunda fase de ciencias y sociales, el porcentaje aumenta en 83 y 85 por ciento, respectivamente. Esto demuestra que el alto nivel de habilidades de lectura que adquieren en español, y las destrezas de pensamiento en matemáticas, facilitan avances más rápidos en ciencias y sociales, lo cual les permite terminar en menos tiempo y aprobar la evaluación en la primera oportunidad. Sólo un bajo porcentaje necesita presentarse a la tercera opción y siempre logra la aprobación.

CUADRO 3

TIEMPO DE PERMANENCIA EN CADA COMPETENCIA

| Etapa | Competencia | Tiempo |
|---|--|---------------------|
| Desarrollo de destrezas Lectoescritura | Competencia A1 y A1 | 3 meses c/u |
| | Competencia B y C | 2 meses c/u |
| | Competencia D | 1 mes |
| Básica Primaria | 1 a 3 matemáticas y español | 1 a 2 meses c/u |
| | 4 a 6 matemáticas y español | 15 días a 1 mes c/u |
| | Ciencias y sociales | 8 a 15 días c/u |
| Básica Secundaria | Competencias 7 a 10 de español y matemáticas | 8 a 15 días c/u |

En el Cuadro 3, sobre promedios de permanencia, observamos que a medida que se avanza en las competencias, se va acortando su tiempo de estudio. Estos promedios fueron obtenidos de los registros individuales, en los cuales se anota, entre otros datos, la fecha de cada evaluación y de promoción. Se confirmó así el presupuesto de que exigiendo aprendizaje para el dominio, y una metodología para el desarrollo de destrezas, se aceleraba en las etapas posteriores el autoaprendizaje y la responsabilidad personal.

CUADRO 4
OPINION DE LOS ADULTOS CON RESPECTO A ORGANIZACION,
METODOLOGIA Y MONITORES

| Aspecto evaluado | Opinión | | |
|---|-----------|-------------|--------------|
| | Favorable | Indiferente | Desfavorable |
| Organización por etapas y competencias. | 100 | 0 | 0 |
| Metodología de trabajo en grupo. | 87 | 10 | 3 |
| Monitores. | 87 | 8 | 5 |
| Evaluación de aprendizaje. | 83 | 11 | 6 |

En el Cuadro 4 observamos que la evaluación hecha por los participantes del Programa ha sido positiva en los aspectos de organización, metodología, atención de monitores y evaluación de aprendizaje. Sólo 3, 5 y 6 por ciento, respectivamente, expresan una opinión desfavorable.

CUADRO 5
OPINION SOBRE MATERIALES

| Criterio | Opinión | | | |
|-------------|---------|---|----|---|
| | SI | % | NO | % |
| Interesante | 100 | | 0 | |
| Claro | 100 | | 0 | |

La opinión de los participantes con respecto a los materiales es altamente positiva (Cuadro 5). Si bien este resultado ha sido señalado para el año 1985, a lo largo de la evaluación semestral, durante los cinco años, esta apreciación ha sido constante.

CUADRO 6
CLASIFICACION DE PARTICIPANTES POR EDAD Y SEXO (1985)

| Sexo | % | Rangos de edad | % |
|---------|----|----------------|----|
| Hombres | 32 | 15 a 24 años | 34 |
| Mujeres | 68 | 25 a 44 años | 48 |
| | | 45 años y más | 18 |

En el Cuadro 6 observamos mayoría de mujeres matriculadas, en una proporción de 2 a 1 en relación con los hombres. En cuanto a las edades de mayor porcentaje, 48 por ciento del rango de edad está comprendido entre los 25 y 44 años; y entre 15 y 24 años hay 34 por ciento, para un total, entre los dos grupos, de 82 por ciento, que representa una población con perspectivas de nuevos desarrollos, un potencial para mayores aportes en la productividad y, en el presente, una realidad en el campo laboral.

CUADRO 7
CAPACITACION BRINDADA A LOS RESPONSABLES (1985)

| Aspecto de la capacitación | Criterio de valoración | Conceptualización | | Aplicabilidad | | Intensidad | |
|---|------------------------|-------------------|-----------|---------------|----|------------|----|
| | | Clara % | Confusa % | SI | NO | SI | NO |
| Organización general del Programa. | | 100 | 0 | 100 | 0 | 100 | 0 |
| Metodología sobre el manejo de materiales de instrucción. | | 100 | 0 | 100 | 0 | 85 | 15 |
| Técnicas y criterios de clasificación y evaluación. | | 85 | 15 | 100 | 0 | 85 | 15 |
| Metodología sobre manejo de grupos de estudio. | | 85 | 15 | 85 | 15 | 85 | 15 |

La evaluación que se hizo de esta actividad, en sus diversos aspectos, fue altamente positiva. Según el Cuadro 7, 15 por ciento señala que la intensidad de la capacitación en algunos aspectos no es suficiente.

CUADRO 8
CAPACITACION BRINDADA A LOS MONITORES (1985)

| Criterio | Valoración | |
|-------------|------------|------|
| | SI % | NO % |
| Motivante | 100 | 0 |
| Operacional | 100 | 0 |
| Suficiente | 71 | 29 |

Los responsables de los centros, en un 29 por ciento, sostienen que el tiempo asignado a la capacitación de los monitores no ha sido suficiente (Cuadro 8).

CUADRO 9
DEDICACION DE TIEMPO DE FUNCIONARIOS (1985)

| Tiempo dedicado | % | Número de funcionarios | Total horas |
|-------------------|-----|------------------------|-------------|
| Tiempo completo | 18 | 24 | 860 |
| Medio tiempo | 17 | 23 | 460 |
| Horas de sesiones | 65 | 87 | 348 |
| Total | 100 | 134 | 1 768 |

El Cuadro 9 muestra cómo se maximiza el recurso docente que trabaja en el Programa, por cuanto su papel es coordinar y apoyar el aprendizaje de los participantes y la labor de los monitores. Esto permite bajar los costos y llegar con mayor efectividad a más grupos de población.

CUADRO 10
ATENCION PROMEDIO A PARTICIPANTES (1985)

| | |
|---------------------------------|------|
| 1 a 2 participantes por monitor | 38 % |
| 3 a 5 participantes por monitor | 48 % |
| 6 a 8 participantes por monitor | 14 % |

Según el Cuadro 4, la atención de un monitor a grupos de tres a cinco participantes representa el mayor porcentaje, 48 por ciento.

La experiencia sustenta este dato porque se produce mayor interacción en el grupo, mayor refuerzo efectivo y, por tanto, mayor rendimiento.

CUADRO 11
TIEMPO SEMANAL DE SESIONES EN LOS CENTROS DE EDUCACION
CONTINUADA (1985)

| Tiempo (horas) | % |
|----------------|----|
| 4 | 84 |
| 9 | 9 |
| 8 | 5 |
| 12 | 2 |

El Cuadro 11 muestra que el periodo de cuatro horas semanales ha sido el de mayor porcentaje, con un 84 por ciento. No quiere esto decir que sea la preferencia de los participantes, ni que sea el tiempo óptimo para el aprendizaje.

CUADRO 12
ESTRATEGIAS DE DIVULGACION UTILIZADAS EN ORDEN DE
FRECUENCIA Y UTILIDAD (1985)

| | |
|---|---|
| 1 | Divulgación persona a persona. |
| 2 | Circulares a empresas afiliadas. |
| 3 | Afiches informativos. |
| 4 | Hojas volantes. |
| 5 | Reuniones con miembros de la comunidad. |
| 6 | Reuniones con directivos de empresas. |

Los responsables de los distintos centros valoraron en orden jerárquico la frecuencia y la efectividad que han tenido las distintas estrategias empleadas para la divulgación.

Según el Cuadro 12, la más efectiva, es decir aquella que ha inducido matrícula más alta, ha sido la divulgación de una persona a otra conocida. La estrategia menos efectiva en este aspecto ha sido la reunión con directivos de empresas. Este es un indicador del poco interés que los empresarios han manifestado por la educación del trabajador.

Con el fin de realizar una evaluación externa del planteamiento pedagógico de CAFAM, la profesora María Magdalena González, en su tesis de *Magister* de la Universidad de Nova, llevó a cabo un estudio sobre rendimiento académico entre dos instituciones educativas. Las poblaciones escogidas comprendían 30 participantes de Educación Continuada que terminaban las seis competencias de matemáticas y

CUADRO 13
LOGROS COGNOSCITIVOS ALCANZADOS EN MATEMATICAS Y ESPAÑOL
SEGUN EVALUACION EXTERNA

| Programa | Media de matemáticas | Media de español |
|-----------------|----------------------|------------------|
| Colegio oficial | 13.13 | 8.6 |
| CAFAM | 39.16 | 24.6 |

Puntajes máximos posibles para las pruebas:

Matemáticas: 51

Español: 30

CUADRO 14
ACTITUD HACIA LA EDUCACION, APRECIACION PERSONAL, REACCION
EFFECTIVA HACIA EL PROGRAMA

| Programa | Media de las variables | | |
|-----------------|--|----------------|--|
| | Actitud positiva hacia la educación básica | Autovaloración | Reacción afectiva hacia su propio programa |
| Colegio oficial | 46.0 | 30.0 | 37.2 |
| CAFAM | 72.7 | 47.0 | 57.1 |

Puntajes máximos posibles en cada evaluación:

Actitud positiva hacia la educación básica: 96

Autovaloración: 63

Reacción afectiva hacia su propio programa: 75

español, y que podrían homologarse a quinto grado de primaria del sistema regular, y 30 estudiantes adultos que terminaban quinto año de primaria en un establecimiento del Distrito Especial de Bogotá donde se desarrolla el Programa del Ministerio de Educación Nacional.

Se pueden observar los resultados en los Cuadros 13 y 14. El rendimiento académico, examinado en temas comunes a las dos poblaciones, mostró que los participantes de Educación Continuada superaron notablemente a los del plantel distrital.

6. Conclusiones

Como resultado del proceso de evaluación se han introducido los siguientes cambios, que han significado un ajuste a la realidad de los participantes y un enriquecimiento general del Programa:

- Cambio en la secuencia de temas (módulos), de acuerdo con el nivel de dificultad.
- Introducción de temas y actividades que desarrollarán destrezas básicas para estudiar determinados módulos.
- Elaboración de nuevos módulos con conocimientos que los participantes requerían para un mejor desempeño familiar y social.
- Introducción de nuevas áreas para un mejor desempeño de su campo ocupacional: cómo organizar un pequeño negocio, cooperativismo.
- Campañas: necesidad de atender aspectos de la vida familiar y los valores sociales mediante una actividad atractiva.
- Conferencias: necesidad de comunicar y discutir sobre temas de actualidad.

Podemos afirmar que el esquema de Educación Continuada ha logrado superar la mayoría de las dificultades internas de la población participante. No así las de orden externo.

- En el componente pedagógico, los resultados indican logros altamente positivos en cuanto a aprendizajes cognoscitivos, autovaloración personal, valoración de la educación como realización personal, interacción social, valores familiares y sociales.
- El componente administrativo ha mostrado una alta eficiencia: ha permitido el funcionamiento, la permanencia y la expansión del Programa, y ha facilitado el logro de las metas educativas.

- El componente de evaluación ha permitido mantener los controles de funcionamiento, del proceso y de la calidad académica.
- El componente de planeamiento de materiales de apoyo y de actividades complementarias se ha mantenido en constante transformación y enriquecimiento como respuesta a las expectativas de los participantes.

IV. REFLEXION EN TORNO A LA EXPERIENCIA DE EVALUACION DEL PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUADA

Acorde con los objetivos del Programa, se han producido desarrollos y cambios en los procesos mentales, así como en las actitudes de las personas hacia el aprendizaje, hacia los demás y hacia su responsabilidad social, como lo indican los resultados de la evaluación.

Un motivo de preocupación ha sido la deserción y desde un principio hemos indagado las causas. Observamos que las personas que tienen éxito a corto plazo en las primeras competencias tienden a permanecer. No así las que aprenden con dificultad en sus primeras competencias.

Nuestro criterio para evaluar la retención ha sido la permanencia del alumno en el Programa hasta culminar una meta o un periodo de sesiones. Las metas de aprendizaje están organizadas por competencias, es decir, temas cortos de estudio que el participante debe dominar. Planteada así la retención, los logros han sido notables, pues como se señaló antes, en cinco años, la deserción disminuyó de 30 a 12 por ciento.

El mérito más importante del Programa ha sido su apertura y flexibilidad en el proceso de aprendizaje y en el manejo administrativo del participante, factores que facilitan el acceso, la creación de un clima de aprendizaje y progreso de acuerdo con el ritmo y posibilidad de los participantes. Simultáneamente, se ha generado, por parte de los evaluadores, una organización administrativa muy estricta; responsabilidad y compromiso de los funcionarios, y un rigor en la evaluación. Todo esto garantiza verdaderos desarrollos en el individuo al propiciar una promoción real hacia niveles más altos y colocar así las bases de una educación que produzca cambios cognoscitivos y afectivos en los individuos y en la estructura familiar, comunitaria y laboral.

El hecho de que la iniciación del Programa tuviera lugar en una institución, con una población limitada, con apoyo de materiales de instrucción y con funcionarios comprometidos en su tarea, favoreció la puesta en marcha del plan y el control pedagógico y administrativo.

Su crecimiento paulatino se fue haciendo en distintos medios, diversos tipos de entidades, poblaciones urbanas y rurales, grupos de diferentes clases sociales.

Estas circunstancias permitieron la detección de las limitaciones y dificultades que, según nuestra experiencia, constituyen verdaderas barreras que tienen institucionalizado el analfabetismo y, como consecuencia, el subdesarrollo humano en nuestro país y tal vez en el Tercer Mundo.

Entre las dificultades podemos señalar factores internos y externos.

Factores internos:

- 1. Desmotivación del adulto: él se pregunta: ¿para qué estudiar? Aprender por aprender, como valor educativo, no está dentro de sus esquemas. El valor del desarrollo como persona está subordinado a su valor como trabajador, o a su reconocimiento social.**
- 2. Falta de disciplina, tendencia al poco esfuerzo personal: el adulto no acepta la educación como una responsabilidad y un compromiso personal.**
- 3. Afán de un certificado y no de lograr verdaderos aprendizajes. El requerimiento de un certificado para vincularse al trabajo o para continuar estudios formales ha sido interpretado por mucha gente como un valor del documento en sí y no como la garantía de formación académica.**

Factores externos:

- 1. Falta de apoyo institucional para que el trabajador se incorpore al estudio. Muchas empresas no consideran la educación como fundamento para la capacitación ocupacional y el desempeño laboral, y por tanto no estimulan estos programas.**
- 2. Falta de un clima social que valore el estudio como realización personal, como desarrollo de la mayor capacidad del individuo y como factor indispensable para el desempeño social y laboral.**
- 3. Obstáculos de tipo legal. La organización administrativa y pedagógica del Programa, que plantea una innovación en la educación del adulto, encuentra algunas veces dificultades para su funcionamiento porque no se ajusta a las normas establecidas oficialmente. Esto ha impedido la expansión, pues muchas instituciones no se han querido comprometer por los conflictos de tipo legal que se les presentan para su funcionamiento. Se necesitaría una legislación más amplia que favoreciera esta clase de programas.**

Los factores anteriores parecen ser comunes a otros programas que han colaborado en los planes de alfabetización del gobierno colombiano. Los de carácter externo han sido, posiblemente, más determinantes en la limitación del éxito de la política y el Programa que con tanto empeño ha trazado el Ministerio de Educación. Todos ellos, tanto externos como internos, podrían ser superados si se analizara cada uno en la perspectiva de modificar sus circunstancias.

Proponer exigencias de metas educativas en las entidades y organizaciones para estimular el acceso al saber, y propiciar que las empresas se sientan involucradas en la educación de sus propios trabajadores, serían acciones deseables en la creación de una fuerza de pensamiento y un clima estimulante para la formación del *valor de la educación*.

El programa educativo, por su parte, requiere de una filosofía acorde con las tendencias de progreso del país y las políticas establecidas. Consecuencia de esta filosofía deben ser los elementos de tipo cognoscitivo, pedagógico, psicológico y metodológico que garanticen la congruencia entre la educación y el trabajo, la sociedad y las aspiraciones del individuo.

Sólo con una profunda reflexión sobre estas acciones y una decisión política coherente, podrá este país encontrar nuevos rumbos de desarrollo, pues un pueblo con limitadas expectativas educativas no podrá participar del bienestar y la esperanza que la tecnología y la ciencia brindan a las naciones.