

CARACTERIZACIÓN DE EDUCACIÓN PARA LAS MADRES COMUNITARIAS
DEL DEPARTAMENTO DEL META

PRESENTADO POR:

MANUELA DEL PILAR CALVO OSPINA

LINA MARÍA CASTRO PERILLA

TRABAJO DE GRADO MODALIDAD PASANTÍA PROFESIONAL

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE ECONOMIA

VILLAVICENCIO

2018

CARACTERIZACIÓN DE EDUCACIÓN PARA LAS MADRES COMUNITARIAS DEL
DEPARTAMENTO DEL META

MANUELA DEL PILAR CALVO OSPINA

LINA MARÍA CASTRO PERILLA

INFORME FINAL DE LA MODALIDAD PASANTÍA PROFESIONAL, PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ECONOMISTA SEGÚN

RESOLUCIÓN NO 007 DE ABRIL 30 DE 2014.

DIRIGIDO POR:

ERNESTO LEONEL CHÁVEZ HERNÁNDEZ

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMÍA

VILLAVICENCIO

2018

AUTORIDADES ACADÉMICAS

PABLO EMILIO CRUZ CASALLAS

RECTOR UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

DORIS CONSUELO PULIDO

VICERRECTOR ACADÉMICO UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

JOSÉ MILTON PUERTO GAITÁN

SECRETARIO GENERAL

RAFAEL OSPINA INFANTE

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARLOS LEONARDO RÍOS VIASUS

DIRECTOR ESCUELA DE ECONOMÍA Y FINANZAS

ERNESTO LEONEL CHAVEZ HERNANDEZ

DIRECTOR PROGRAMA DE ECONOMÍA

JAVIER DÍAZ CASTRO

DIRECTOR CENTRO DE INVESTIGACIONES

Nota de aceptación

Rafael Ospina Infante
Decano Facultad de Ciencias Económicas

Ernesto Leonel Chávez Hernández
Director Programa de Economía

Ernesto Leonel Chávez Hernández
Director Proyecto de Grado

DEDICATORIA

“Te daré gracias, Señor, de todo corazón; te cantaré himnos delante de los dioses. Me arrodillaré en dirección a tu santo templo para darte gracias por tu amor y tu verdad, pues has puesto tu nombre y tu palabra por encima de todas las cosas.

Cuando te llamé, me respondiste, y aumentaste mis fuerzas. Todos los reyes del mundo te alabarán al escuchar tus promesas. Alabarán al Señor por lo que él ha dispuesto, porque grande es la gloria del Señor.

Aunque el Señor está en lo alto, se fija en el hombre humilde, y de lejos reconoce al orgulloso. Cuando me encuentro en peligro, tú me mantienes con vida; despliegas tu poder y me salvas de la furia de mis enemigos.

¡El Señor llevará a feliz término su acción en mi favor!

Señor, tu amor es eterno; no dejes incompleto lo que has emprendido”. Salmo 138.

Dedico mi trabajo de grado en primer nombre a Dios, por darme motivos, razón y fuerza día a día en el proceso de terminar mi carrera, por la fortaleza que me dio todo el tiempo y la motivación para llegar a la culminación de mi carrera.

A mi padre Batuel Alfonso Castro Bacca por su apoyo incondicional, por ayudarme a perseverar, derrotar toda carga que tuve presente, quien me ha llenado de alegrías para seguir la vida ante cualquier circunstancia y sobre todo, ha sido mi mejor amigo y gran apoyo ante cualquier momento de la vida.

A mi madre María del Carmen Perilla Romero por moldearme como persona y darme fuerza cada día para salir adelante, quien me ha dado su mejor versión, ayudándome a ser fuerte, grande

e inteligente para afrontar la vida, quien me ha guiado por el bien y ha dejado su nombre en alto en honor a sus hijos y poder terminar todo el proceso universitario.

A mis hermanos Diego, Jeisson, Leonardo, Mónica y Valentina (CASTRO PERILLA), por acompañarme en toda circunstancia siendo mi apoyo y ánimo para salir adelante para construir un mejor hogar compartiendo mis logros, a mis sobrinas Mariana y Sofía, Santiago que me inspiran a continuar cada día para ayudarlos a educar y darles una calidad de vida decente y ser el ejemplo de tía que todo ser sueña.

¡A ustedes cada miembro de mi hogar por ser razón para seguir adelante y querer ser mejor por el ejemplo que me han dado y el ejemplo que debo darles!

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su fidelidad, por darme la fortaleza ante cualquier adversidad y suplir toda necesidad o desesperación tenida dándome alientos para seguir y culminar esta etapa.

A mis padres Batuel Alfonso Castro Bacca y María del Carmen Perilla Romero por ser mi bastón y fortaleza en toda mi vida, inspirándome a salir adelante, educándome y guiándome por el mejor camino, motivándome y persistiendo en mí cuando sentía agotamiento, este triunfo es para ustedes.

A mis hermanos (Diego, Jeisson, Leonardo, Mónica y Valentina) a mis tesoros (Santiago, Mariana y Sofía) que son inspiración a continuar con la vida, ser mejor cada día y derrotar toda adversidad que se presente.

A los profesores que dedicaron su tiempo y compartieron sus conocimientos, en especial a Ernesto Chávez quien se dedicó a que este proceso de grado fuera una experiencia divertida y de mucho aprendizaje.

A mis compañeras de batalla María José Calvo Ospina y Manuela Calvo Ospina quienes fueron mi equilibrio en todo este proceso, saliendo adelante juntas, dedicándonos a la ayuda, compañerismo y lealtad, pero sobre todo al amor.

Lina María Castro Perilla.

DEDICATORIA

Quiero agradecer al Autor y dador de este logro, a mi Amado Señor Jesús quien me ha sostenido y me ha permitido ver su inmenso amor e infinita misericordia, a ÉL dedico este logro hoy cumplido, porque sin Él nada de esto hubiese sido posible, Él es el dador de la vida, la esperanza, el motivo de seguir, quien abre puertas que nadie puede cerrar y cierra puertas que nadie puede abrir, solo por Él y para Él vivo.

A mi familia mis grandes tesoros, mi hija María Isabella Sánchez, mi mama Patricia Calvo y mi hermana María José Calvo, quienes son toda mi inspiración y apoyo, las personas que más amo.

A mis amigas(os) que me confortan, y cuyas palabras me animan.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi Amado Señor a quien debo lo que hoy día soy, a mi hija María Isabella Sanchez y mi madre Patricia Calvo, quienes me han brindado el apoyo más incondicional, quienes han estado para brindarme consejos en momentos exactos, donde no solo con palabras me enseñan sino con algo que es más efectivo, con su ejemplo. Mis madre a quien amo y daría mi mayor esfuerzo para que se sienta feliz y honrada de haber tomado la mejor decisión, el de instruirme en el amor y temor a Dios. Gracias madre por enseñarme la importancia de permanecer firme en aquella meta de convertirme en economista.

Agradezco a mi mejor amiga, mi hermanita Lina María Castro a quien amo y admiro de una manera invaluable, con quien desde muy pequeñas compartimos un mismo sueño, el de ayudar a la sociedad a través de nuestras profesiones. Mi Lina quien ha sido mi ejemplo y quien con su temple, ternura y paciencia me entiende y me da empujones de ánimo, gracias por hacer parte en cada proceso de mi vida.

Manuela del Pilar Calvo Ospina.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVOS	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
MARCOS DE REFERENCIA.....	19
Marco Teórico	19
Salarios.....	19
Aumento.....	24
Incentivos	25
La educación	27
Marco conceptual	28
Marco fiscal.....	28
Marco Geográfico	31
DISEÑO METODOLÓGICO	33
PRESENTACIÓN	34
CONCLUSIONES	42

RESULTADOS	43
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE GRAFICAS	Pág.
Grafica 1. Informacion inicial.....	34
Grafica 2. Lugar de residencia.....	35
Grafica 3. Edad de las madres.....	36
Grafica 4. Clasificación de las madres comunitarias encuestadas.....	37
Grafico 5. Estrato socioeconómico.....	38
Grafico 6. Madre cabeza de hogar.....	39
Grafica 7. Nivel educativo.....	40

INTRODUCCION

La presente investigación se realiza con el fin de determinar y reconocer, la situación actual y las necesidades de las madres comunitarias del Departamento del Meta. La Gobernación del Meta en el primero de sus cinco ejes; Desarrollo Humano Incluyente y Equitativo del Plan de Desarrollo Económico y Social del Departamento del Meta, enfocado en el sector educativo para las madres comunitarias bajo la dirección de la secretaria social coordinada por el Director Walter Sabogal, gerente de infancia y adolescencia, que pretende incentivar a este grupo de madres comunitarias a mejorar su nivel educativo con el fin de apoyar los procesos educativos de los niños a quienes están a su cargo, así mismo mejorar la calidad de vida, este proyecto abarca todo el departamento del Meta.

Nuestro proyecto es: Caracterización de las madres comunitarias del Meta para el 2017 basado en el tema educativo, liderado por Walter Sabogal gerente de secretaria social en el marco del cual realizamos la Pasantía Profesional que planteamos el objetivo para realización de dicha caracterización y análisis de datos con el que priorizar las necesidades de estas mujeres, y así establecimos el nivel educativo de dichas madres, para mejorar su calidad de vida y la de su familia y ayudar a incentivar educativamente a cada uno de los niños a su cargo.

Este proyecto fue realizado en base a la recolección de información, reuniones pertinentes con el grupo de madres comunitarias, por medio de la aplicación de encuestas en las que determinamos las necesidades en las que se encontraban cada madre sustituta, comunitaria o fami.

La secretaria social del Meta logro un convenio con el SENA y el ICBF para que todas las madres comunitarias puedan acceder a capacitaciones de atención a primera infancia. Este programa permitir desarrollar capacidades de desarrollo emocional, social, psicomotriz y atención integral a la comunidad en especial a niños, niñas y adolescentes; este proceso se determina en un periodo de nueve meses en el cual los primeros tres meses son teoría y los seis prácticas con una intensidad de seis horas diarias. Este proyecto inicio en el primer trimestre del 2018 en un grupo de treinta madres comunitarias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) ha sido la entidad nacional encargada de coordinar la política colombiana en favor de la infancia mediante acciones fundamentadas en un marco normativo nacional que recoge los acuerdos internacionales en este campo.

Sin lugar a dudas, el programa de madres comunitarias atiende a la población más vulnerable en condiciones de pobreza y busca cada día prestar un menor servicio de atención integral a la primera infancia, sin embargo, es claro que se presentan algunos efectos negativos en los diferentes componentes entre ellos en el desarrollo cognitivo y también es claro que en las prácticas de las madres comunitarias se observa mayor orientación hacia las actividades de cuidado físico y menos hacia actividades formales de aprendizaje. A la vez, se observa la falta de reconocimiento del papel de las madres comunitarias dentro de este programa.

Es así como que en la actualidad el ICBF apunta a la cualificación de su servicio a través de la capacitación de las madres comunitarias, buscando que ellas, a través de un proceso permanente y continuo de capacitaciones y coordinación interinstitucional, promuevan interacciones, relaciones sociales y actividades oportunas que les permita atender a los niños y niñas con una adecuada calidad en búsqueda del desarrollo pleno de los niños y niñas de la primera infancia y de la realización de sus derechos.

Las acciones de cualificación orientadas a las madres comunitarias, y en general a los agentes educativos responsables de la atención integral y educación inicial, contribuyen a propiciar

cambios importantes en su quehacer. Sobre la base de esta cualificación, la madres comunitaria ha ingresado a un nuevo mundo que ha abierto su perspectiva de mirada hacia el niño y la niña y su desarrollo, así como hacia la educación y la pedagogía que contribuyen a construirlo como sujeto y a convertirse en mejor ser humano. Los estudios que realizan las madres comunitarias han contribuido a aumentar su capacidad pedagógica y técnica para plantear relaciones e interacciones más significativas con los niños y las niñas que atienden. De esta forma, su quehacer se ha visto transformado.

En razón a estos cambios, es pertinente reconocer este quehacer en perspectiva histórica, la transformación en términos de su práctica como agentes educativos, reconociendo los significados de las experiencias frente a la configuración de su rol y analizarlas teniendo en cuenta los lineamientos institucionales con el propósito de resignificar su papel y estatus dentro de la comunidad y sociedad.

JUSTIFICACIÓN

Las madres comunitarias son agentes educativos comunitarios responsables del proceso de educación inicial que involucra el cuidado y el potenciamiento del desarrollo de los niños y las niñas de primera infancia del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar; este programa fue creado 1986 y ejercido en 1989 bajo el acuerdo N° 021 de 1989.

Las madres comunitarias han jugado un papel histórico muy valioso en la atención de los niños y niñas desde la creación de la modalidad, entrando a cubrir las necesidades de cuidado y protección. Es así, que podemos decir que quienes han caminado con el ICBF desde 1986 en los procesos comunitarios de atención a los niños y niñas han sido las madres comunitarias, hecho por el cual son ellas quienes han hecho un gran aporte frente a la atención de los niños de primera infancia del país.

Actualmente el departamento del Meta cuenta con 1.200 madre comunitarias que atiende niños y niñas entre los 0 y 5 de edad. Con esta investigación se hizo evidencia de las transformaciones que han tenido en su vida cada madre comunitaria, debido a la evolución de sus aprendizajes ya que son informales. Estas madres han tenido un desarrollo personal ya que le han puesto importancia a todos sus quehaceres y le han puesto valor a cada una de sus actividades que han permitido este mecanismo en el que involucra el cuidado y la dedicación a cada niño y niña pertenecientes a estos hogares de paso.

Hoy día las madres comunitarias continúan en el ejercicio de su rol, de manera compleja porque al tiempo que ellas atienden a niños y niñas de la primera infancia, existen otras modalidades que son atendidas por profesionales, con estudios universitarios (técnicos, tecnológicos o profesionales). Si las madres comunitarias no se ponen al nivel de las demandas de la sociedad contemporánea y de los requerimientos actuales del desarrollo de los niños y las niñas tenderán a desaparecer pues, sin lugar a dudas, se necesita la mejor cualificación del talento humano para atender a la primera infancia. Esta situación justifica aún más la necesidad de documentar el quehacer de las madres comunitarias, preguntándonos por el saber que han construido y la vinculación de ese saber con la política, la práctica y el contexto; así mismo, indagar por la manera como ese saber ha permitido renovar sus prácticas.

De igual forma es importante conocer cómo han ido incorporando las distintas ideas de la educación inicial propuestas en la política pública y, de igual manera, identificar qué tanto han cambiado sus concepciones, prácticas y ejercicio de su rol. Las transformaciones en la política pública llevan a cuestionar si las madres comunitarias en el ejercicio diario de atención a los niños y niñas, han experimentado cambios en su quehacer relacionados con los lineamientos institucionales, las orientaciones pedagógicas y el contexto en el que se desenvuelven.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diagnosticar el nivel educativo de las madres comunitarias del departamento del Meta mediante un estudio que brinde la información para clasificar el nivel educativo de cada mujer, determinar cuántas quieren hacer una carrera tecnología o universitaria y así mismo identificar las necesidades de formación educativa de cada de ellas con el fin de mejorar su condición de vida.

Objetivos específicos

- Reunir a las líderes y representantes de las madres comunitarias y Famis de los diferentes municipios del Departamento del Meta, con la intención de aplicar la caracterización que permitirá vincularlas a diferentes ofertas institucionales que tiene el Gobierno Departamental.
- Conocer las necesidades y las condiciones educativas en las que se encuentran de las madres comunitarias del Meta.
- Priorizar a estas madres comunitarias y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, debido a evolucionar sus conocimientos generando crecimientos sociales, económicos y culturales.

MARCOS DE REFERENCIA

Para aspectos del proyecto de construcción de un proyecto de caracterización de educación para las madres comunitarias del departamento del Meta es necesario plantear algunos parámetros que sirvan de ejes conceptuales; se estudiarán algunas de las teorías, las cuales plantean puntos de vista acerca de temas relacionados con la investigación como los salarios, aumentos y la educación.

Marco Teórico

Salarios

La fuerza de trabajo como factor de producción se compra y se vende en el mercado laboral. Los trabajadores ofrecen su fuerza y su tiempo para realizar dicha actividad dentro de una empresa tanto pública como privada, donde el empleador ofrece una contraprestación, es decir, un salario por la realización del tiempo laborado en su cargo, lo cual se convierte en una manera de incentivar al empleado, para que cada día sea más competitivo y demuestre mejores resultados dentro de la organización. Los salarios se deben asignar teniendo en cuenta varios criterios como la valoración del cargo, valoración del desempeño, valoración de utilidades del periodo, valoración de los salarios del mercado basándose en la capacidad de la empresa, en su competencia, en los requisitos del cargo y el desempeño extraordinario del personal (Gonzales Ariza, 2006).

Es de vital relevancia entender el concepto de Salario ya que las madres comunitarias prestan un servicio a la comunidad, dentro de las concepciones de la teoría económica, esto con el fin de entender la conexión subyacente de dicho concepto con temas fundamentales como la productividad, el crecimiento económico y la formación de capital humano. Es preciso concebir el salario como el precio de la mano de obra que ofrecen los trabajadores a las empresas, firmas o compañías. Los salarios estudiados en profundidad han mostrado ser una aproximación fundamental para entender la causalidad circular de la productividad, el ahorro, la renta y la acumulación de capital. A continuación, se exponen algunas teorías sobre la determinación del salario y sus implicaciones económicas en diversos contextos.

Los clásicos hicieron importantes aportes en cuanto a la determinación de los salarios y su importancia en la cuantificación de los costes de producción y la distribución de las ganancias: Smith (1723-1790), con la Teoría de los ingresos, “el salario debe ser el necesario para que el trabajador y su familia subsistan a lo que denomina el nivel de subsistencia, la demanda de obra asalariada aumenta con el incremento del ingreso y del capital de naciones” (Smith, 1776). Con esta teoría se analiza, que tanto la demanda como la oferta influyen en la fijación de los salarios ya que el salario se debe establecer comparando los que se ofrecen en el mercado con lo que ofrecen las partes empresarias, para así llegar a un acuerdo en los aumentos del salario mínimo. Los trabajadores se ven más interesados en aquellas empresas donde sus salarios sean más altos el cual tiende a estimular el desarrollo económico de un país, pues a medida que las personas tengan más ingresos, pueden mejorar su alimentación, salud, educación, infraestructura, y comprar productos hechos en el mismo país.

La teoría mencionada anteriormente también fue estudiada por David Ricardo y es conocida como salario natural, que es aquel con el que los trabajadores pueden subsistir y perpetuar su raza, y que el precio de la mano de obra corresponde a las fuerzas de la oferta y la demanda. David Ricardo decía que los salarios se determinan a través del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y los sueldos no pueden ser diferentes a ese coste, es decir, si el salario de mercado se eleva por encima del nivel natural, aumentará el número de población, es decir las familias se reproducirá en mayor proporción, lo que aumentaría la oferta de trabajo y disminuiría el salario de mercado.

En una sociedad capitalista Karl Marx menciona en su teoría de los salarios que con muy poca frecuencia el trabajador recibe unos ingresos superiores al nivel de subsistencia, en su obra *El Capital* “El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el valor de los medios de subsistencia que habitualmente necesita el obrero medio, tal valor, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción” de acuerdo con lo anterior, el jefe le paga al obrero por el valor de su fuerza de trabajo donde únicamente se cubren los costos de producción y el trabajador obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir, en el cual, se genera un valor adicional del producto final porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero, convirtiéndose así en utilidades para el capitalista. (Marx, 1867). A ese valor del trabajo no remunerado es a lo que Marx llama como plusvalía. Esta plusvalía, es lo que la teoría marxista plantea como el enriquecimiento desmesurado del capitalismo, en el cual se esconde que al obrero se le debe pagar un salario por la fuerza de su trabajo, es decir por su capacidad potencial para trabajar y no por su trabajo.

Por su lado, los neoclásicos refrescan las ideas clásicas y postulan que los salarios son una suerte de precio que se determina por oferta (trabajadores) y demanda (empresas). Esta teoría se funda principalmente en la productividad marginal y tiene como fundamentos principales:

a) una teoría de la empresa en la que los empresarios, dada la tecnología y los precios relativos de los factores, se limitan a elegir la combinación de trabajo y capital que permite la maximización de beneficios, y b) el supuesto de que los mercados de productos y de trabajo son perfectamente competitivos. (Mujika, 1998, p.35)

De allí se desprenden las críticas que dan paso al estudio del mercado de trabajo en situación de una competencia perfecta inexistente, es decir, los empresarios no compiten por obtener mano de obra dado que existen masas importantes de desempleados a la espera de ser absorbidos por el mercado. Esto conlleva a que los trabajadores estén en una posición de negociación desventajosa, lo cual se constituyó posteriormente en la teoría de la negociación y la naturaleza imperfecta del mercado de trabajo.

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, se desarrollaron teorías sobre las implicaciones de los salarios sobre variables como el desempleo y la inflación, las cuales se relacionaron a través de la Curva de Phillips keynesiana. Según Bellod (2007):

Los salarios nominales se han estudiado como un determinante de los niveles de desempleo y, en consecuencia, un determinante indirecto de los niveles de inflación de la economía. Esto abrió paso a los diseños de política económica para tratar un trade-off de desempleo e inflación.

Al mismo tiempo que se consolidaron estas teorías, empezaban a tomar forma las postulaciones que relacionaban los salarios con la productividad. Esta teoría denominada como Salarios de Eficiencia, postula que los salarios son el reflejo de la productividad de los trabajadores. Malthus también se manifestó ante esta teoría al señalar que el número de personas aumenta con mayor velocidad que la oferta de alimentos, sosteniendo así a la población en un nivel de subsistencia.

La Teoría de fondo de los Salarios fue estudiada por Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), afirmó que la oferta y demanda de trabajo eran fundamentalmente las que definen los salarios. Para Jhon Stuart Mill, los salarios dependen de los ingresos de los dueños del capital por motivos de producción y el nivel salarial se dispone de acuerdo con lo que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar la mano de obra. De esta forma, los aumentos salariales provocan un incremento en la capacidad adquisitiva de las personas, un aumento en la producción y al final un fondo mayor de salarios.

La teoría se sustenta en la hipótesis de que todos los salarios se pagan debido a la acumulación de capital que se ha dado en el pasado y que el salario promedio se determina dividiendo el restante entre todos los trabajadores, de este modo, los aumentos salariales dados a algunos trabajadores se verán reflejados en disminuciones salariales de otros.

La teoría del salario de equilibrio es acogida en el liberalismo económico, en donde el trabajo era valorado como una mercancía, pues su valor era prefijado en función de la oferta y la demanda, es decir, se depende de la oferta y demanda de mano de obra : si el número de obreros

disponibles o desocupados es superior a los requeridos, el precio de contratación baja; si por el contrario el número de trabajadores disponibles es inferior a la demanda, el precio de contratación es más alto, lo que lleva al aumento de los sueldos. En esta teoría, la clase obrera se ve en desventaja ya que no hay salarios mínimos ni protección social, su sueldo radica únicamente en el número de trabajadores disponibles para el mercado. Otro teórico relacionado con esta teoría es Samuelson, quien indicaba que el equilibrio de los salarios se encuentra en el punto de intersección entre la curva de oferta y demanda, haciendo que estos no sean fijados por los capitalistas, sino por la amplitud de dicha oferta y demanda.

Aumento

En una economía donde existe un mercado imperfecto no se puede ignorar el efecto que genera un incremento de los salarios sobre la productividad y en el poder de compra del trabajador. Los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía; el aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes afectando los salarios (Keynes, 2003)

Henry Ford en 1915, postuló la teoría de los salarios altos la cual menciona que conducen a un aumento de consumo, pues se origina una mayor capacidad de compra por parte del proletariado y de toda la población en general. Ford, argumentaba que para que su empresa vendiera carros, era necesario que los empleados pudieran comprarlos, es decir, que al haber un

aumento de los salarios hay mayor poder adquisitivo, lo que a su vez incrementa el consumo y con ello se fomentarán nuevas y mayores producciones, reconociendo al salario alto como una ficha clave para dinamizar la economía y mejorar el nivel de vida de la población.

Desde una posición neoclásica, la teoría del capital humano sostiene que la educación es la variable determinante del éxito en el mercado laboral (Ángulo,2012), traducida en mayor productividad e ingresos. Por tanto, entre mayor sea la variación, los individuos dispondrán de mayores incentivos para invertir en su formación si los futuros beneficios proyectados resultan superiores a los costos de dicha inversión.

Incentivos

En toda organización se maneja un sistema de compensaciones, que busca incrementar la motivación de los colaboradores y su productividad. En mercado del siglo XXI, el trabajo día tras día es cada vez más globalizado, un mercado marcado por empresas que buscan remunerar la labor de sus colaboradores de forma equilibrada, ofreciendo compensaciones salariales similares y cercanas a un “pleno empleo”

Para Ovalle, la importancia de los incentivos radica en que, si los colaboradores de la organización no se sienten motivados, trabajarán de forma menos productiva, con baja calidad y poco compromiso respecto a la labor que el corresponde de acuerdo a su cargo , perjudicando así los objetivos y metas propuestos por la empresa, tanto de producción , y por ende la rentabilidad.

Cabe recalcar que la productividad depende en gran parte de la motivación de los colaboradores y para que este logre un impacto positivo dentro de la organización, se debe generar un entorno laboral óptimo cuyo clima organizacional constituye un puente que resalta que los sueldos, salarios y prestaciones son las gratificaciones que los empleados reciben a cambio de su labor.

John Keynes, en su obra “teoría general del empleo, el interés y el dinero” (1939) propone que la economía produce resultados en base a los estímulos y que éstos a su vez generan las expectativas que más tarde se desarrollan con la obtención de los resultados. Esta clase de estímulos a nivel organizacional más allá de ser un instrumento para motivar al colaborador para que desarrolle de la forma más activa y productiva su labor, es un instrumento que permite a la organización que esa labor conjunta constituya el alcance de los objetivos.

En la teoría de la equidad propuesta por J. Stacey Adams, quien plantea que toda persona compara sus atributos y contribuciones a la organización con las demás personas que hacen parte de esta misma, con el fin de evaluar si la contribución por ese esfuerzo compensa este. Es por ello que da razón a la necesidad de una evaluación justa y equitativa en donde gerentes y administradores hacen parte fundamental de esta percepción y pongan a consideración la participación de su labor en el cumplimiento del objetivo de la organización. Plantea la equidad como parte fundamental de la motivación y el empoderamiento del colaborador con su puesto y en su labor haciendo que ese aporte (educación, tiempo, experiencia,) sea bien compensado (salario, aumentos, reconocimiento) en donde aquella percepción desde ser vista imparcialmente

y en donde el referente debe ser dado por consideraciones como antigüedad, experiencia y conocimiento.

La educación

Las madres comunitarias son mujeres de estratos medio y bajos de la sociedad, que prestan sus servicios como niñeras, a las oficinas regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ; desde mediados de los años ochenta, las madres comunitarias han sido las encargadas del cuidado y la educación de los niños entre 0 y 6 años en la mayoría de los barrios de estrato 1, 2 y 3 en el territorio nacional, convirtiéndose así, en el agente educativo protagonista en la educación inicial de los niños que usan los hogares comunitarios como primera instancia educativa.

En el año 1987, las madres comunitarias contaron con un marco institucional, en donde se les otorgó el derecho a un subsidio y se establecieron una serie de normativas para la alimentación, el cuidado y la educación en cada hogar comunitario; el alimento más popular de esta institución.

Marco conceptual

Las madres o padres comunitarios son aquellos agentes educativos comunitarios responsables del cuidado de los niños y las niñas de primera infancia del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar. Son reconocidos en su comunidad por su solidaridad, convivencia y compromiso con el desarrollo de los niños, niñas y sus familias. El Programa nace en el año 1986 y se reglamenta en 1989.

- Hogares Comunitarios de Bienestar HCB- Tradicional: cuando una madre comunitaria, en su casa, abre un espacio para atender entre 12 y 14 niños.
- Hogares Comunitarios de Bienestar FAMI: se encargan de atender a las madres gestantes y lactantes, y a los niños hasta dos años, enseñándoles a las familias buenas prácticas de cuidado y crianza.
- Hogares Comunitarios de Bienestar Agrupados: se organizan en grupos hasta de 4 HCB tradicionales, en una infraestructura que generalmente es propiedad del municipio. Atienden a los niños en espacios más grandes y mejor adecuados.

Marco fiscal

- Leyes aplicadas que se rigen en Colombia con respecto a los salarios; La Constitución Política de Colombia establece la igualdad de oportunidades para percibir el salario mínimo; El Código Sustantivo del Trabajo también establece el salario mínimo, como la remuneración mínima que

todos los trabajadores tienen derecho a recibir para garantizarles a ellos y a sus familias una calidad de vida digna en el nivel material, moral y cultural.

- Artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo. Define contrato de trabajo, cuando una persona natural (trabajador) presta un servicio a otra persona, ya sea natural o jurídica (empleador), bajo la subordinación de la segunda, mediante una remuneración; que puede ser un salario o cualquier otra forma.

- Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, el cual define que el salario no sólo es la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

- Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

- Artículo 53 de la constitución política de Colombia: corresponde a principios como: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la

capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

- La ley 50 de 1990 implantó una modalidad parcial del salario integral que consiste en reducir a cifras salariales la suma del salario ordinario y otras remuneraciones con o sin carácter prestacional, para tener el resultado como una remuneración integral del trabajo que excluye el cobro separado de aquellos factores remunerativos. Este acuerdo es voluntario, el sueldo mensual debe ser, como mínimo, igual a diez salarios mínimos legales mensuales, la estipulación debe ser escrita, no está exento de las cotizaciones al SENA, ICBF, y a las cajas de compensación, el monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

- Ley 1496 del 29 de Diciembre del 2011 “por el medio de la cual se garantiza la igualdad salarial de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”

- Artículo 1 a 8 de la Ley 278 de la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales de 1996; Decreto relativo al funcionamiento y estructura del Ministerio de Trabajo, 2003 (Nº 205): el cual expresa que el salario mínimo mensual es fijado por la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales. La Comisión Permanente es un órgano tripartito con cinco representantes cada uno de los grupos de trabajadores,

empleadores y gobierno. La Comisión está constituida en virtud del artículo 56 de la Constitución de Colombia, que requiere el establecimiento de una comisión permanente, integrada por el gobierno, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, para promover relaciones laborales sólidas, contribuir a la solución de conflictos laborales colectivos y coordinar las políticas salariales y laborales.

Marco Geográfico

El departamento del Meta es uno de los treinta y dos departamentos de Colombia, localizado en la región centro oriental del país, cuyo territorio se extiende en lo que es denominado el Piedemonte Llanero, es decir al Oriente de la Región Andina y Oriente de los Llanos Orientales. Limita al norte con los departamentos de Cundinamarca y Casanare, al sur con los de Caquetá y Guaviare, al oriente con el departamento del Vichada y al occidente con el departamento del Huila y el distrito capital Bogotá.

El área geográfica en la cual se realizarán las diferentes encuestas, que nos darán las herramientas para determinar qué población de nuestras Madres Comunitarias necesitan mejoramiento educativo, y cuáles de ellas requieren título tecnólogo o profesional, para así contribuir al desarrollo de esta población dedicada al cuidado y bienestar de nuestros menores, será especialmente en los municipios de Acacías, Guamal, San Martín, Granada, Castilla la Nueva, San Carlos de Guaroa, Restrepo, Cumaral, El Dorado, El Castillo, Puerto López, Puerto Gaitán y Villavicencio.

Departamento del Meta- (División política Administrativa)



Fuente: [https://www. el+meta+y+sus+municipios&source=IWVCrhM](https://www.el+meta+y+sus+municipios&source=IWVCrhM):

DISEÑO METODOLÓGICO

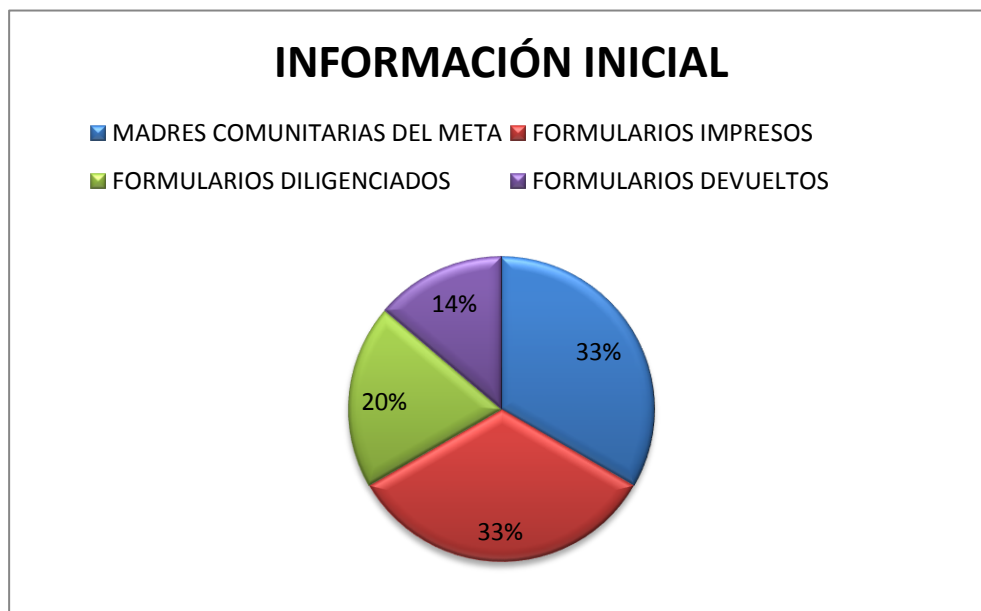
Esta investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo, puesto que este es el proceso de planificación, recolección y análisis de información sobre las opiniones, percepciones, creencias y actitudes frente a alguna situación o tema; se caracteriza principalmente por la riqueza de la información que brinda, debido a la diversidad que se logra en el proceso de recopilación de datos y a la profundidad de análisis que se alcanza (López, 2005).

Lo anterior corresponde a un tipo de estudio descriptivo, el cual busca identificar las características, así como señalar formas de conductas, o establecer comportamientos concretos, entre otras. Por lo anterior se pretende comprender el fenómeno de investigación más no explicar las relaciones causa efecto dadas en el.

PRESENTACION

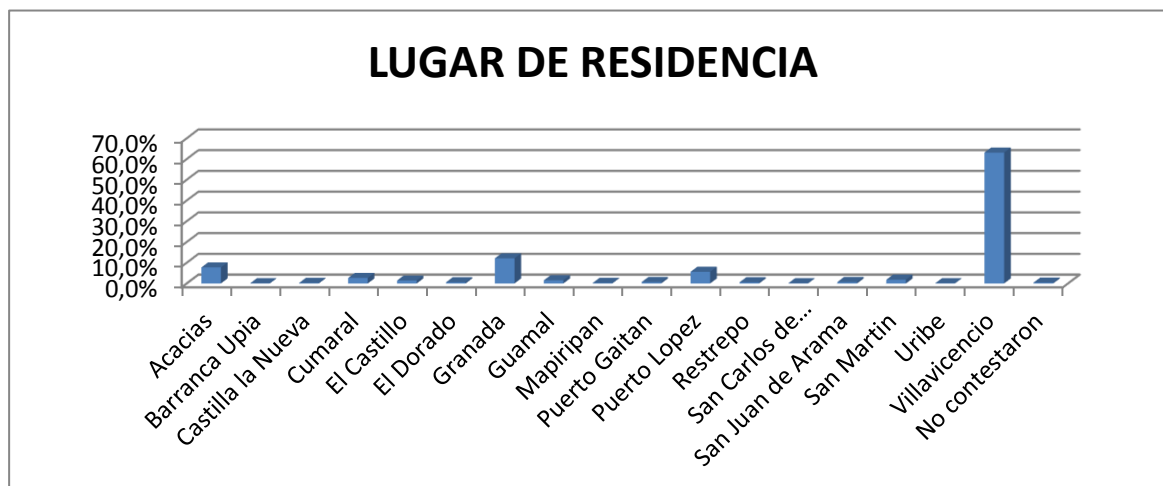
Basados en la encuesta otorgada por la Gobernación del Meta siendo aplicada a las madres comunitarias del departamento del Meta, con una cantidad de (710) ejecutadas se hizo el análisis de cada una de las preguntas hechas a la población para conocer sus condiciones de vida, problemáticas, ingresos y condiciones académicas para poder determinar con exactitud sus necesidades educativas para poder ayudarlas a ingresar al convenio de la entidad pública, en este caso la Gobernación del Meta y permitirles el acceso al proyecto en el que podrán mejorar sus conocimientos en una carrera técnica, tecnológica o universitaria, en él se les dará completamente gratuito este proceso educativo con la única condición de mantener un promedio y terminar la carrera, dado el caso no mantengan el promedio o cancelen el proceso de la carrera se les obligará a pagar el tiempo estudiado debido a que se le estaría quitando la oportunidad a otra persona que realmente quiera estudiar. A continuación se presentará el análisis de la información recopilada en la población encuestada por cada una de las preguntas más importantes para determinar las necesidades para completar la información y dar surgimiento o desarrollo al proyecto educativo de las madres.

Grafico No. 1 Información Inicial



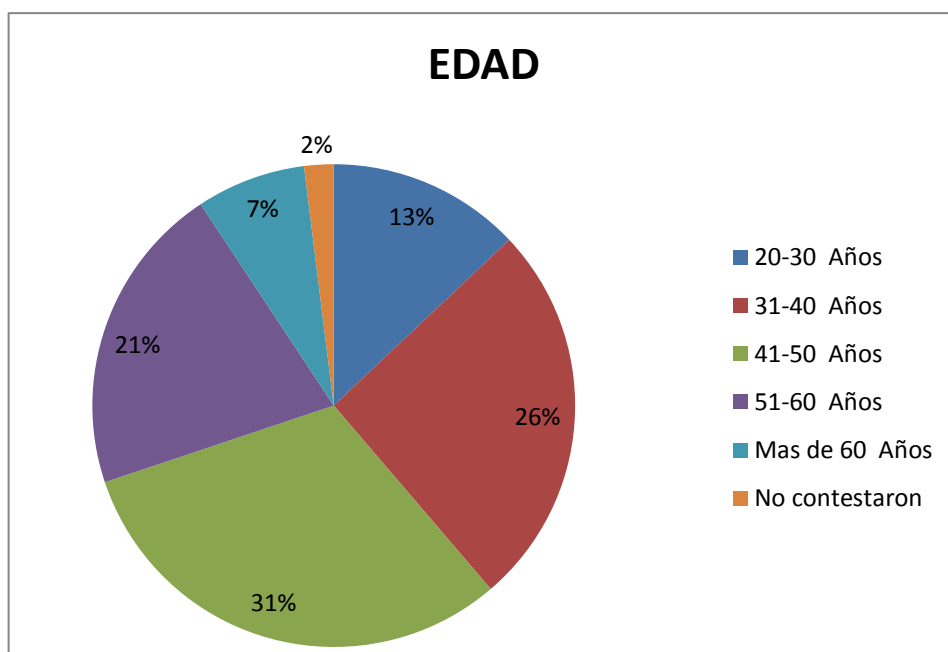
Para iniciar el proyecto debimos recopilar una información, el cual se hizo por medio de 1200 formularios impresos para cada una de las madres comunitarias a encuestar, de las cuales tan solo permitieron ser encuestadas 710 para dar inicio al proyecto, con un restante de 490 formularios entregados a la gobernación del Meta a la secretaria de infancia y adolescencia ya que no todas las mujeres permitieron realizar la encuesta.

Grafico No. 2 Lugar de residencia



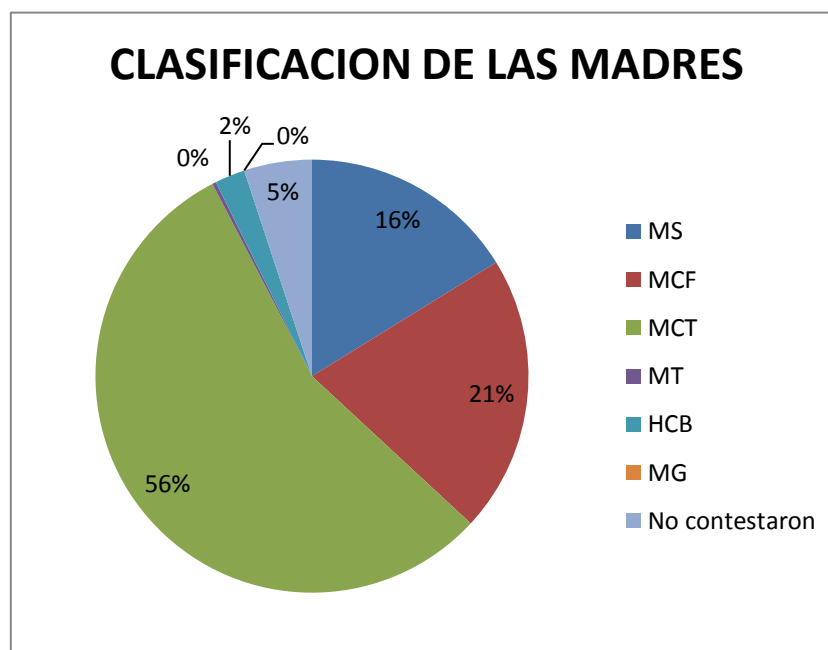
Este proyecto es fundado por la gobernación del meta en manos de la secretaria de infancia y adolescencia, dado que se dedica al cuidado y mejoramiento de nivel de vida para todos los metenses, como podemos observar, tenemos un análisis grafico por municipios del Meta en el que cuenta con mayor significancia la capital con un (63%) de ayudantes comunitarias con ganas de superación educativa debido a que tiene mayor población allí, a diferencia, se observa descende su población comunitaria en Granada, y en algunos otros municipios como Barranca de Upia y San Carlos de Guaroa con un insignificante porcentaje de población.

Grafico No. 3 Edades de las madres



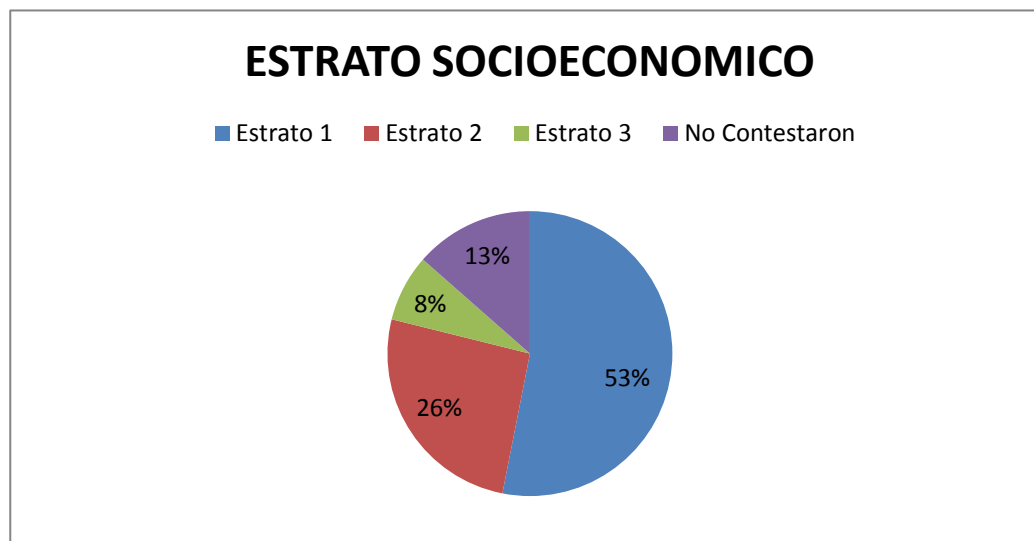
Respecto a las edades de las madres de los hogares comunitarios ubicados en el Departamento del Meta, se determina que la mayor población de ellas, se encuentran en una edad productiva para el desarrollo de actividades como madres comunitarias con un (31%), lo que significa que son mujeres jóvenes con ganas de mejorar sus condiciones de vida aumentando sus niveles educativos, de esta manera descienden las cargas laborales de estas mujeres ya que por su aumento en edad es menos cantidad de niños a su cargo, así mismo sus necesidades educativas tal como se observa el (7%) de esta población de madres con más de 60 años de edad, de esta forma queda la inquietud para concluir el tema con un (2%) de población que no accedió a esa información.

Grafico 4 Clasificación de las madres comunitarias encuestadas.



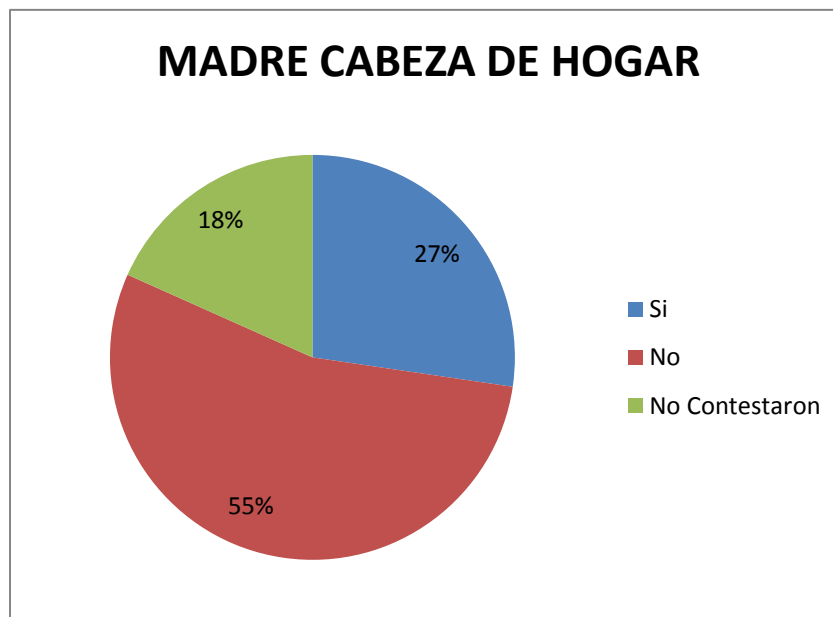
La caracterización se hizo por medio de la tabulación de los grupos, respecto a nivel grupal y necesidades de cada madre, podemos observar que la mayor poblacional se encuentra dentro del grupo madre comunitaria tradicional a nivel departamental en la que está se dedica a la educación y alimentación de los niños a su cargo, mientras a diferencia, se denotó que HCB es el menos poblado ya que no es tan simbólico dentro de las necesidades adolescentes y laborales

Grafico No. 5 Estrato socioeconómico



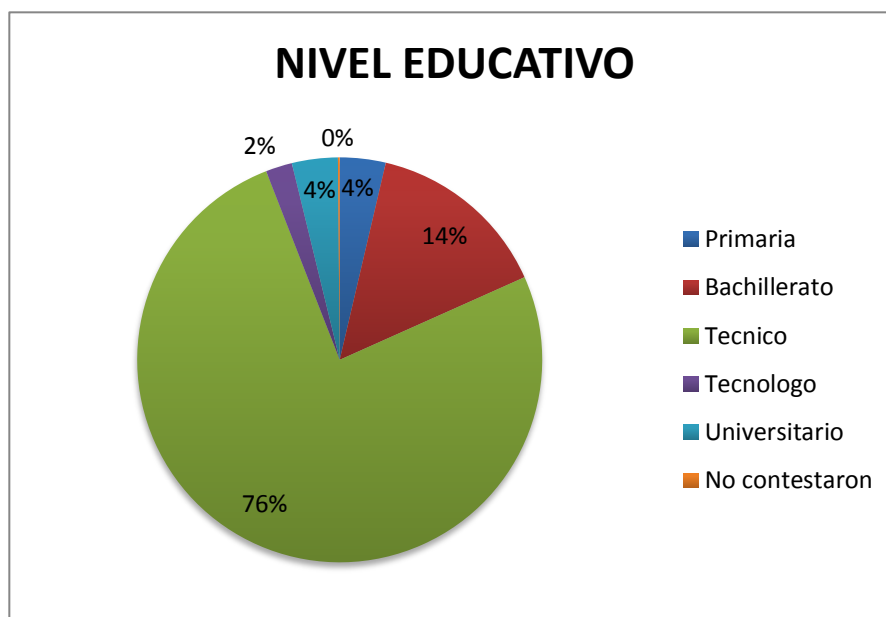
Bajo el análisis presentado, se puede observar que la población más vulnerable presenta condiciones de vida muy bajas con un (53%) representativo en un estrato 1, lo que significa un nivel socioeconómico bajo con un nivel de vida crítico que busca surgir en la educación y así mejorar su calidad de vida por medio de este proceso educativo. Se ve una relevancia de necesidad poblacional en el estrato 3, ya que representa un (8%), es decir son pocas las necesidades presentadas en este nivel económico encontrado en las madres comunitarias del departamento del Meta siendo este un término medio en la economía colombiana, para terminar, un (13%) no permitió acceder a esta información para determinar las falencias u estados económicos en los que se encuentran todos los niños del Meta bajo estas mujeres comunitarias.

Grafico No. 6 Madre cabeza de hogar.



Como podemos observar, la mayor población de madres comunitarias representan un (55%) en no ser cabeza de hogar lo que es significativo tanto para su labor como para sus necesidades económicas, en representación de toda la población es un porcentaje agradable, en comparación al (27%) que representa la responsabilidad en cabeza de hogar de todas las madres encuestadas ya que el (18%) restante no brindo este dato, pero en conclusión es un buen porcentaje en la población que tenga un equipo familiar para así poder educar a los niños metenses en vulnerabilidad.

Grafico No. 7 Nivel educativo



El nivel educativo en el que se encuentra la mayor población de estas madres (76%) es bueno, debido a que tienen un estudio medio que corresponde a una carrera técnica con mayor porcentual en trabajo ocupacional y social, lo que significa que son capacitadas para brindar este servicio a niños adolescentes que requieren de ayuda psicológica como la que ellas podrán brindarle debido a sus capacidades y conocimientos, mientras solo un (4%) es algo incierto, debido a su nivel educativo en nivel medio tal como bachiller.

CONCLUSIONES

Se realizó el diagnóstico bajo la información obtenida por cada madre comunitaria del departamento del Meta en el proceso de encuesta, en la que logramos clasificar el nivel educativo en el que se encontraba y así mismo obtener un balance en el que se creó el proyecto en cumplir sus necesidades educativas por medio de carreras universitarias que empezaron a desarrollarse en el mes de marzo en la corporación universidad iberoamericana de Villavicencio.

Se especificaron los niveles educativos que quieren alcanzar y así mismo se concluyen las cantidades de mujeres comunitarias y Famis de los diferentes municipios del Departamento del Meta, para poder vincularlas a las carreras que prefieren y están aceptadas en los cursos que otorga el gobierno departamental para que estas mujeres ejerzan su nivel educativo y así mismo puedan mejorar su calidad de vida.

RESULTADOS

Bajo la gobernación de la Dra. Marcela Amaya surgió el proyecto de educación para todas las madres comunitarias del departamento del Meta siendo este, coordinado por el Gerente de Infancia y Adolescencia el Dr. Walter Sabogal quien es caracterizado por una persona que busca beneficio social y mejoramiento cultural interviniendo ante proyectos para un mejoramiento social, cultural, psicológico y social en especial en los adolescentes del departamento del Meta siendo estas madres quienes educan a los niños vulnerables de los municipios del Meta en el que se pretende mejorar sus niveles de vida. Por ende se realizó este proyecto de caracterización de madres comunitarias, en el cual se analizaron las necesidades educativas de las madres comunitarias que permitieron acceder a ciertas informaciones y cumpliendo con algunos documentos necesarios para poder acceder al proyecto educativo.

Siendo 1200 madres comunitarias en el Meta, se logró realizar este proyecto con 704 madres debido al acceso de información y documentación, el cual solo 72 cumplieron con los requisitos necesarios para poder empezar una carrera universitaria, el cual debía haber cursado una técnica para poder continuar la carrera profesional.

Bajo estos acuerdos otorgados para la profesionalización, fueron beneficiadas 72 madres entre ellas Comunitarias, Sustitutas y Fami siendo acogidas por el proyecto educación especial en el que no tendrán que pagar absolutamente nada a menos que pierdan materias o suspendan el curso, para este total de 72 madres se divide por carreras escogidas por ellas mismas a beneficio social y personal, siendo estas las estadísticas:

Pedagogía infantil: 14 madres

Trabajo social: 18 madres

Psicología: 14 madres

Sin lugar a dudas es un ejercicio exitoso para la secretaria social del departamento del Meta, siendo esta entidad la encargada de intervenir por los niños necesitados que están a cargo de estas mujeres a nivel departamental, ya que tendrán enseñanzas a su nivel de crecimiento por personas profesionales que no solo les guiara su crianza sino también hará personas formadas con cultura y respeto.

RECOMENDACIONES

Nuestra recomendación es que no debieron basarse en dar el subsidio educativo solo a las madres que tuvieran una carrera tecnológica sino todas las que quisieran superar su nivel educativo, todas merecen recibir estos cupos y estas oportunidades, todas cambiar sus condiciones de vida, que se ampliará el presupuesto para poder cubrir más cupos educativos para estas mujeres, y así como se logró el convenio con la corporación universitaria iberoamericana, podrían hacerse convenio con otras universidades, en este caso sería la universidad de los llanos, ya que es pública y sería más económica para ellas . Que se unieran otras entidades y todo este proceso fuera más amplio, lograrían más beneficios y que el ente de control que lleve a cabo este tipo de proyectos sea monitorizado por entes judiciales que hagan cumplir con todo al orden de la ley para beneficio social completo.

BIBLIOGRAFÍA

- ICBF. (1986). Madres Comunitarias. 2017, de ICBF Sitio web:
<http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Madres>
- Ana María Iregui, L. A. (2011). Incrementos y rigideces de los salarios en Colombia: Un estudio a partir de una encuesta a nivel de Firma. Revista Economía del Rosario, 1.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. Invenio, 122.
- Ovalle, L. D. (s.f). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. Revista de Economía del Rosario, 48.
- Varela, R. (2013). Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones (Segunda edición ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Redacción ELTIEMPO. (1995). EDUCACIÓN PARA LAS MADRES COMUNITARIAS. EL TIEMPO, 1.
- Código de Infancia y Adolescencia. (2006). Ley 1098 del 8 de Noviembre de 2006. Artículo 16 del Congreso de Colombia. Documento en PDF. Expedido en Bogotá.
http://www.urosario.edu.co/consultorio_juridico/documentos/familia/LEY-1098-DE-2006.pdf
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (06 de septiembre de 2016). Portal Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Recuperado el 06 de septiembre de 2016, de
<http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Madres>

- Morales, F. (2016). El Calvario de las Madres Comunitarias. Artículo publicado en El Espectador. Colombia. <http://www.elespectador.com/noticias/nacional/el-calvario-de-madres-comunitariasarticulo-629989>
- Valencia, L. (Noviembre 2013). Aproximación al análisis de la política pública de educación para la primera infancia en Colombia y Santiago de Cali. Trabajo de grado presentado a estudios Políticos. <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7156/1/3489-0430897.pdf>

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS (UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS)

AUTORIZACIÓN

Yo **Lina María Castro Perilla** mayor de edad, vecino de **Villavicencio**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. **1121929629** de **Villavicencio**, actuando en nombre propio en mi calidad de autor del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado denominado **CARACTERIZACIÓN DE EDUCACION PARA LAS MADRES COMUNITARIAS DEL DEPARTAMENTO DEL META**, hago entrega del ejemplar y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (CD-ROM) y autorizo a la **UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, con la finalidad de que se utilice y use en todas sus formas, realice la reproducción, comunicación pública, edición y distribución, en formato impreso y digital, o formato conocido o por conocer de manera total y parcial de mi trabajo de grado o tesis.

Lina María Castro Perilla, Como autor, manifiesto que el trabajo de grado o tesis objeto de la presente autorización, es original y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros; por tanto, la obra es de mi exclusiva autoría y poseo la titularidad sobre la misma; en caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, como autor, asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados, para todos los efectos la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia, se firma el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo valor y tenor en Villavicencio - Meta, a los **03** días del mes de **Agosto** de dos mil **2018**.

Lina María Castro Perilla

Firma

Nombre:

C.C. No.

de

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS (UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS)**AUTORIZACIÓN**

Yo **Manuela Calvo Ospina** mayor de edad, vecino de **Villavicencio**, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. **1121926840** de **Villavicencio**, actuando en nombre propio en mi calidad de autor del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado denominado **CARACTERIZACIÓN DE EDUCACION PARA LAS MADRES COMUNITARIAS DEL DEPARTAMENTO DEL META**, hago entrega del ejemplar y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (CD-ROM) y autorizo a la **UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, con la finalidad de que se utilice y use en todas sus formas, realice la reproducción, comunicación pública, edición y distribución, en formato impreso y digital, o formato conocido o por conocer de manera total y parcial de mi trabajo de grado o tesis.

Manuela Calvo Ospina, Como autor, manifiesto que el trabajo de grado o tesis objeto de la presente autorización, es original y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros; por tanto, la obra es de mi exclusiva autoría y poseo la titularidad sobre la misma; en caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, como autor, asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados, para todos los efectos la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia, se firma el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo valor y tenor en Villavicencio - Meta, a los **03** días del mes de **Agosto** de dos mil **2018**.

Manuela Calvo Ospina

Firma

Nombre:

C.C. No.

de

