

GLOSAS Y COMENTARIOS

COLOMBIA POR LA FORMACION PROFESIONAL OBRERA

(S. E. N. A.)

(Servicio Nacional de Aprendizaje)

La compleja problemática de Latinoamérica tiene una raíz común: el problema de la educación. Si éste se resolviera quedarían solucionados de un plumazo, desde la eterna querrela partidista, que desangra a los hispano-americanos hasta la inútil explotación por parte de los imperialismos económicos, la mayor parte de los problemas americanos.

Colombia, consciente de la realidad, se ha lanzado a la lucha por la educación con un magnífico empeño, digno de ser imitado. Primero fue la Iglesia, con sus Escuelas Radiofónicas de Sutatenza, la que programó un plan nacional para la alfabetización del agro colombiano. Alfabetización que debe ser entendida en un sentido lato: enseñar al campesino los rudimentos de nuestra cultura, a vivir mejor, a cultivar sus campos con mayor eficiencia y rendimiento, a mejorar, en una palabra, todo su nivel de vida. El éxito de la Empresa es reconocido por sus repercusiones mundiales.

Ahora es el Gobierno el que inicia un vasto proyecto que mira a la educación profesional del elemento trabajador de toda la nación. La obra es, pues, de interés vital para el pueblo colombiano. Pero además tiene repercusiones continentales. Delegados de los Ministerios de Educación de otros países han viajado a Bogotá para estudiar la organización y métodos del SENA, con el designio de implantarlos en sus patrias respectivas.

Para comprender la oportunidad e importancia del SENA es conveniente echar una ojeada al panorama educacional y económico de Colombia.

STATUS COLOMBIANO.

La población en edad escolar comprendida entre los 7 y 14 años, el año 1958, era la siguiente: en la zona urbana 984.400 niños y en la zona rural 1.649.340, con un global de 2.633.740 niños¹.

La situación es grave en Colombia, si se tiene en cuenta que, de la población en edad escolar, antes enunciada, solamente 1.493.123 niños se matriculan para la enseñanza².

Pero esta cifra es un espejismo. La realidad es muy otra, ya que, el 64,3

¹ *Anuario General de Estadística 1958. Departamento Administrativo de Estadística, Bogotá, 1959, p. 194.*

² *Anuario General de Estadística..., p. 224.*

por 100 de la población escolar en la zona rural, sufre una enfermedad crónica: el ausentismo. Igualmente, por esta circunstancia, «el ciclo completo de cinco años —lapso de 1954-1958— sólo fue cursado en la zona rural por el 0,5 por 100 de la población escolar matriculada»³.

El nivel cultural de la nación colombiana queda definido por el número de alfabetos e iletrados en las edades superiores a los 15 años. Hablan las cifras: en la zona urbana tenemos 2.500.130 alfabetos y 666.780 anal-fabetos. Para la zona rural se cuentan 2.208.240 alfabetos y 2.177.830 anal-fabetos⁴.

A pesar de esto, Colombia ocupa un lugar de privilegio en el escalafón cultural de Latinoamérica. Se sitúa en cuarto lugar, en porcentaje de ile-trados, después de Chile con 28 por 100, Puerto Rico con 30 por 100, Panamá con 35 por 100, viene Colombia con 44 por 100, seguida de Mé-jico con 52 por 100, Ecuador con 55 por 100, Perú y Brasil con 57 por 100, Salvador con 60 por 100, Nicaragua con 63 por 100, Guatemala con 65 por 100, Honduras con 66 por 100 y Bolivia con 80 por 100⁵.

Con esta enumeración de cifras desoladoras se comprende la dificultad para establecer la formación profesional. Pues debemos tener como cierto que «el ambiente técnico no se puede crear instantáneamente, se requiere un nivel muy elevado de alfabetización, gran número de trabajadores ma-nuales, la prolongación de la escolaridad más allá de la enseñanza primaria, para una prolongación elevada de adolescentes, la fundación de numerosas escuelas profesionales, la disposición de maestros competentes, de escuelas técnicas superiores, en fin, de una cierta densidad industrial»⁶.

De casi todos estos factores, al menos en el grado requerido, carece-mos en Colombia. Sirva de muestra un botón, que indique el nivel cultural del personal docente.

La enseñanza oficial cuenta en nuestro país con 38.061 maestros. De ellos son Normalistas Superiores 7.876, Normalistas Rurales 3.675, simples Bachilleres 2.625, poseen otros grados 2.566 y, ejercen la enseñanza sin grado algunos 21.319 «maestros». De esta forma, el 80 por 100 de los edu-cadores en el campo colombiano no tienen ningún título⁷.

Pero hay más. Profundizando un poco encontramos realidades que apla-nan. Vemos que contra 366.415 alumnos en primer año de primaria, solamen-te 39.144 se matriculan en el quinto año. El hecho es revelador, si se tiene

³ *Boletín mensual de Estadística, Departamento Administrativo Nacional de Es-tadística*, diciembre 1959, n.º 105, Bogotá.

⁴ *Anuario General de Estadística...*, p. 194.

⁵ L.-J. LEBRET, A. PIETTRE, A. SAUVY, R. DELPRAT, *Niveaux de vie Besoins et civilisation*, Editions Ouvrières et Economie et Humanisme, París, 1956, pp. 169-178.

⁶ L.-J. LEBRET, *Suicide ou Survie de l'Occident?* 2e. Edition Revue-Economie et Humanisme. Les Editions Ouvrieres, París, 1958, p. 110.

⁷ *Anuario General de Estadística...*, p. 212.

en cuenta que los alumnos de quinto año frisan en los doce años⁸. Lo que quiere decir que cuando el niño tiene el mínimo de fuerzas para el trabajo, es lanzado a ganar un jornal, por mísero que sea, para ayudar a resolver la precaria situación familiar.

Porque es un hecho evidente la injusta distribución de la riqueza nacional, que obliga, a la mayor parte del pueblo colombiano, a una vida indigna de la generosidad y posibilidades de su suelo. «El 4,6 por 100 de la población sujeta al impuesto sobre la renta dispone del 40 por 100 de este ingreso, lo que le asegura un nivel de vida de tipo norteamericano (ingreso medio anual de 2.200 dólares de los EE. UU. aproximadamente), o sea 5.900 pesos por persona al 2,50 \$ por dólar aproximadamente. Se encuentra luego el 16,4 por 100 de la población, que dispone de un ingreso anual que le asegura un nivel de vida correcto: 668 pesos en promedio.

La gran masa de la población (78 por 100) —agricultores, asalariados y patronos de las industrias artesanales, servicio doméstico— deben contentarse con un nivel de vida inferior, entre \$ 280,00 y \$ 500,00 por persona y por año⁹. «De suerte que al menos el 80 por 100 de la población es de tipo popular, con todos los matices que hay que darle a este término, según se trate de empleados de Bogotá o de Medellín o de peones de El Chocó»¹⁰.

Las cifras enunciadas nos están manifestando a gritos la necesidad de procurar a estas enormes masas indigentes, medios de educación, necesariamente de tipo artesanal, que los ponga en condiciones de enfrentarse ventajosamente con la vida.

Para satisfacer esta tremenda necesidad, solamente 96 centros de enseñanza profesional funcionaban en 1958, y, de éstos, exclusivamente 62 eran escuelas industriales.

Calcúlese el rendimiento de estos establecimientos educacionales dotados de un personal indocto y escaso, ya que contaba con 1.022 profesores, 433 de los cuales no poseían ningún título. Además, añade el Ministro Naranjo Villegas, «la falla más grave que encontré en este aspecto es la de que no existen planes concretos de estudios»¹¹.

La cantidad de alumnos matriculados es exigua: 10.616. Pero solamente 386 se inscriben en el quinto año. De lo cual resulta una promoción, para dicho año de 1958, de 248 hombres y 19 mujeres. De tal manera que «los planteles de enseñanza técnica apenas alcanzan a suministrar un 20 por 100 del personal que necesita actualmente la industria»¹².

⁸ *Anuario General de Estadística...*, p. 224.

⁹ *Misión Económica y Humanismo. Estudio sobre las condiciones del desarrollo de Colombia*. «Informe Lebreu», Bogotá D. E., octubre 1958, p. 28.

¹⁰ *Misión Económica y Humanismo...*, p. 35.

¹¹ ABEL NARANJO VILLEGAS, *Memoria del Ministro de Educación al Congreso de 1959*, Bogotá, D. E., Imprenta Nacional, 1959, p. 237.

¹² ABEL NARANJO VILLEGAS, *o. c.*, p. 243.

Es sintomático y decidor el que predominen entre los alumnos los mayores de 18 años, que suben a la cifra de 2.310. Lastimoso resulta el que solamente 1.095 alumnos sean becados, cuando toda la enseñanza de este género debiera ser gratuita¹³.

Concluamos el capítulo sintetizándolo en las palabras del Ministro de Educación al Congreso de 1959: «Llegamos hoy a los 150 años de la Independencia, más o menos con trece millones de habitantes, de los cuales unos 650.000, es decir, el 5 por 100 del total, pueden declararse suficientemente educados. Unos tres millones sobreviven con unos tres cursos de escuela primaria. Seis millones y pico completamente analfabetos, y año por año puede calcularse un promedio de 1.300.000 niños que quedan sin escuela»¹⁴.

ORIGEN DEL SENA.

El caldo de cultivo que, con pinceladas grises esbozamos, incubó en la conciencia de los trabajadores y de los mismos «empleadores» —capitalistas— una preocupación creciente por una mayor educación del obrero encaminada al aumento de la productividad.

El ejemplo de las instituciones brasileñas SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial) y del SENAC (Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial) estimularon la inquietud de los dos sectores colombianos: trabajo y capital.

La Unión de Trabajadores Colombianos (UTC), sindicato católico de mucho prestigio en el país, canalizó estos deseos y pidió al Gobierno la creación del SENA, en acción conjunta con la Confederación de Trabajadores Colombianos (CTC), que sindicaliza a los trabajadores con tendencias liberales y filocomunistas. Los dos sindicatos representativos fueron apoyados por el grupo capitalista.

El postulado de erección del SENA venía formulado como «una mayor asistencia técnica al trabajo»¹⁵.

En el año 1955 se creó lo que podríamos llamar célula del SENA, el Instituto Obrero en la Universidad Nacional.

Como el asunto competía a los dos Ministerios «Educación y Trabajo», se coordinaron los esfuerzos para una mayor planificación conjunta del futuro SENA.

Fue llamado el Jefe de Formación Profesional del Brasil, invitado expresamente para instruir en Colombia a los elementos designados para la fundación del SENA. El Sr. Sales de Silva inició, pues, a los señalados por el Ministerio de Educación, en las técnicas del SENAI y SENAC. Más tarde se buscó el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orga-

¹³ *Anuario General de Estadística...*, pp. 290-299. Comprende las cifras dadas en los cuatro párrafos superiores.

¹⁴ ABEL NARANJO VILLEGAS, *o. c.*, p. 9.

¹⁵ M. A. B. C., Alto Jefe del SENA, al autor del trabajo.

nismo que sigue, en la actualidad, asesorando técnicamente al SENA, por medio de sus expertos.

Por fin, el 21 de junio de 1957, el Gobierno ordenó la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje¹⁶.

Más tarde, en agosto del mismo año, decretó cuál debía ser la naturaleza de la nueva corporación: «El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un organismo descentralizado, con personería jurídica propia y patrimonio también propio»¹⁷.

FIN DEL SENA.

El Servicio Nacional de Aprendizaje se define a sí mismo como: «Una organización de los sectores económicos del país, cuyo fin primordial es la productividad nacional y mejorar el nivel de vida del hombre colombiano, a través de la formación integral y de la capacitación técnica de nuestro trabajador»¹⁸.

La legislación oficial del Gobierno dice así: «El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) dará formación profesional a los trabajadores jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, el transporte, la ganadería y la minería. Dicha labor tendrá por objeto la preparación técnica del trabajador y la formación de ciudadanos socialmente útiles y responsables para el mantenimiento de la paz social, dentro de los principios de la justicia cristiana.

El Servicio Nacional de Aprendizaje cumplirá los siguientes fines:

- a) Colaborar con los patronos y los trabajadores para establecer un sistema nacional de aprendizaje, promoción obrera y formación profesional acelerada de adultos, el cual deberá tener unidad de principios y métodos apropiados para atender a las necesidades peculiares de mano de obra de las empresas y formas de producción existentes en las diferentes regiones del país.
- b) Organizar y mantener en todo el país la enseñanza teórica y práctica de aquellos oficios u ocupaciones cuyo conocimiento por parte de los aprendices exija una formación profesional metódica, ya sea en centros de aprendizaje o dentro de las respectivas empresas.
- c) Seleccionar los candidatos al aprendizaje y orientarlos profesionalmente.
- d) Organizar cursos complementarios de preparación, adiestramiento, perfeccionamiento y especialización para los trabajadores técnicos y administrativos de todos los niveles.
- e) Contribuir al desarrollo de investigaciones que se relacionen con la organización científica del trabajo en todos sus aspectos; y

¹⁶ Decreto n.º 0118 de 1957, artículo 8.º (21 de junio).

¹⁷ Decreto n.º 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 1.º

¹⁸ Recuadro en la portada posterior de muchos cuadernos de texto y otras publicaciones editadas por el SENA.

f) Cooperar al mejoramiento cultural y técnico de los trabajadores con la finalidad de aumentar su productividad y elevar por este medio su nivel de vida»¹⁹.

Ya hemos visto que la preocupación primordial era el aumento de la productividad nacional. Con este criterio podemos formular algunos postulados que compendian las aspiraciones del SENA: «El aprendizaje tiene una función substancial y puramente económica. La formación integral del aprendiz girará alrededor de una práctica intensa, encauzada a conseguir el máximo rendimiento productivo. Producir más, mejor, en menos tiempo y con menos esfuerzo, en una palabra, la racionalización del trabajo aplicada a la formación profesional del aprendiz, es nuestra meta»²⁰.

Los dirigentes del SENA apoyan sus principios en un cuasi fundamento filosófico. Para ellos «los bienes o riquezas de un país se pueden considerar encasillados en tres grandes grupos: a) el suelo, b) los bienes del capital, y c) la mano de obra». El SENA orienta sus actividades hacia el grupo c: la mano de obra. La mano de obra conoce, o debe conocer, el suelo, sabe la riqueza que de él se puede obtener con la aplicación conveniente y racional de los bienes del capital —maquinaria y medios de producción ya existentes en el país—. El SENA, pues, educará a la mano de obra para una máxima utilización de los bienes del capital y conseguirá así el mayor rendimiento posible del suelo. Ahora bien, el SENA, consciente de que el problema de los países subdesarrollados es problema del HOMBRE, cayó en la cuenta de que con los «planes de emergencia» se habían creado pueblos de mendigos. Estamos acostumbrados a dar sin pedir trabajo a cambio, y a recibir sin trabajar. No hay otra solución. Es preciso educar al hombre:

Pero el suelo encierra en sí riqueza varia: agropecuaria, pesca, caza, minería, potenciales hidráulicos... Una serie de productos que requieren transformación. Esta nos lleva, necesariamente, a la industria, de aquí el comercio —buscar mercados para los productos manufacturados—; el comercio requiere transportes, servicios, funciones comerciales...

SUELO, INDUSTRIA, COMERCIO, TRANSPORTES, SERVICIOS.

El SENA prepara el personal necesario para todos estos aspectos de la economía nacional.

Por otra parte: «El SENA está llamado a proporcionar las bases que permitan... obviar los casos en que un trabajo sin exigencias de calificación es retribuido en forma más amplia que el que exige habilidades, destreza y especializaciones técnicas bien definidas. Además a intervenir en la actual situación, que se caracteriza: a) Por una tremenda anarquía en la nomenclatura de las profesiones, oficios y especialidades. b) Por una confusión que

¹⁹ Decreto n.º 0164 de 1957, agosto 6, artículos 2.º y 3.º

²⁰ M. A. B. C. al autor.

se presenta para distinguirlos entre sí. c) Por una ausencia casi completa de categorías en las que se puedan dividir los oficios»²¹.

Mientras el SENA elabora su propia nomenclatura, que quiere ser nacional, el Ing. Jaime Morales, del SENA, sugiere el que se utilice la clasificación enunciada por Thomas W. Harrel en su libro *Industrial Psychology* (USA 1959, p. 37), que agrupa a los obreros en «Trabajadores calificados y Supervisores. Trabajadores semi-calificados y Trabajadores no-calificados».

CÓMO SE FINANZA EL SENA.

Conviene enumerar la legislación previa al acuerdo de financiación del SENA. Dice así el Decreto núm. 0118 de 1957: «Establécese el subsidio familiar a partir del primero (1.º) de octubre de 1957. Estarán obligados a cubrir dicho subsidio todos los patronos y establecimientos públicos descentralizados con capital de cien mil pesos (\$ 100.000) o superior o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a (20) veinte.

Para las finalidades contempladas en los artículos 7.º y 8.º —el artículo 8.º es el de erección del SENA— del presente Decreto, los patronos obligados destinarán un 5 por 100 de su nómina mensual de salarios, que se distribuirá así: un cuatro por ciento (4 por 100) para el subsidio familiar y un uno por ciento (1 por 100) para el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Las cajas que se establezcan en virtud del artículo anterior tendrán a su cargo la redistribución entre los trabajadores afiliados del fondo destinado al subsidio familiar y la remisión al Servicio Nacional de Aprendizaje del uno por ciento (1 por 100) que se les destina en el artículo 9.º del presente Decreto.

Las cajas o patronos de los trabajadores agrícolas y ganaderos no tendrán obligación de remitir el uno por ciento (1 por 100) al Servicio Nacional de Aprendizaje hasta tanto éste haya de establecer las escuelas respectivas. (Derogado Art. 31 Decreto 0164 de 1957.)

Los patronos que el primero (1.º) de diciembre del presente año no hayan demostrado ante el Ministerio del Trabajo haber cumplido con las normas sobre subsidio familiar establecido en este Decreto, estarán obligados a aumentar desde esa fecha los salarios de sus trabajadores en un diez por ciento (10 por 100), sin perjuicio de aportar un uno por ciento (1 por 100) de su nómina mensual de salarios para el Servicio Nacional de Aprendizaje, y de las sanciones legales pertinentes»²².

Más tarde, la Junta Militar de Gobierno, en uso de las atribuciones

²¹ JORGE A. MARTÍNEZ E., *Determinación de conceptos básicos para elaborar la lista de ocupaciones que demandan Formación Profesional, Conceptos Básicos sobre Mano de Obra Calificada, División de Mano de Obra, Sección de Investigaciones, Bogotá, abril 1960, p. 12.*

²² Decreto n.º 0118, de 1957, 21 de junio, artículos 7.º, 8.º, 12 y 15.

de que trata el artículo 121 de la Constitución Nacional, estipuló las leyes de financiación del SENA.

«El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se financiará con la contribución prevista en el artículo 9.º del Decreto núm. 0118 del 21 de junio de 1957, y con los aportes voluntarios, herencias, legados, donaciones y las sumas provenientes de las sanciones legales que imponga el Ministerio de Trabajo por fraudes o violaciones a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionan y reforman.

El Gobierno Nacional destinará obligatoriamente una partida anual en el presupuesto del Ministerio del Trabajo como cooperación al desarrollo de los planes del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En cada Departamento se aplicará a la realización de los objetivos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) el ochenta por ciento (80 por 100) de los fondos recaudados. El veinte por ciento (20 por 100) restante será remitido por las Direcciones Seccionales a la Dirección Nacional y se destinará, por decisión del Director Nacional: a) Al sostenimiento de la Dirección Nacional, y b) A auxiliar las regiones y los sectores de actividad con ingresos insuficientes para atender a sus necesidades de formación profesional del respectivo sector.

Los bienes del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y todas sus actividades estarán exentos de impuestos nacionales, departamentales y municipales.

Las transferencias a título gratuito u oneroso, las herencias o legados a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) estarán exentos de toda clase de impuestos»²³.

Por la clase de estipendios que recibe el SENA se deduce su carácter de empresa subsidiaria de otras empresas nacionales. Después estudiaremos, siquiera brevemente, los inconvenientes de este régimen financiero.

El pasado año de 1959, percibió el SENA 22.000.000 de pesos colombianos. En el presente alcanzará los 25.000.000, cifra de estabilización de sus ingresos, por ahora.

Dada su posición de dependencia económica, el SENA postula dos criterios de colaboración para la enseñanza técnica, dirigida a dotar a las empresas de personal eficiente: 1.º El SENA presta sus servicios a las empresas particulares en el mismo grado en que la organización recibe ayuda económica de dichos particulares. Si la Agricultura aporta un millón de pesos al SENA, el SENA invertirá un millón de pesos en capacitar personal apto para las labores agrícolas. El mismo criterio sigue con el resto de las entidades comerciales, industriales, etc. 2.º El SENA prestará servicios exclusivamente a los que los paguen. «Estamos acostumbrados a dar y no recibir; a pedir y no dar»²⁴.

²³ Decreto n.º 0164 de 1957, 6 de agosto, artículos 24, 25, 26, 27, 29, 30.

²⁴ M. A. B. C. al autor.

Como ya dijimos, el SENA buscó el apoyo técnico de la OIT. Esta organización, seguramente, lo aportó añadiendo al asesoramiento una aportación de 800.000 dólares para la obra.

Además, «la nación cede a título gratuito al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) todos los bienes pertenecientes al Instituto Nacional de Capacitación Obrera, dependiente del Ministerio del Trabajo»²⁵.

PROYECCIÓN SOCIAL.

Uno de los objetivos del SENA tiende al mejoramiento del nivel de vida del obrero colombiano. Pero dado su matiz de subordinación a las empresas contribuyentes, mira primariamente a la elevación de los trabajadores en estas empresas. Por ello selecciona a sus alumnos entre los trabajadores de las sociedades colaboradoras y entre los hijos de los mismos obreros. Con esto se evitan las malquerencias que pudieran sobrevenir, al ver los trabajadores veteranos que únicamente los jóvenes se beneficiaban de las disposiciones adoptadas.

El pasado año, el número de alumnos fue de 160 en la zona piloto de Medellín y 9.000 obreros adultos en toda la nación. Se abarcaron las especialidades de ajuste, torno, ebanistería, motores de explosión, soldadura y electricidad.

Al considerar estas cifras conviene tener en cuenta que el SENA se encuentra en periodo de plena gestación. El próximo año estarán habilitados locales para recibir a 22.000 aprendices y a 15.000 adultos de todo el país. Progresivamente se multiplicarán y ampliarán los centros educativos del SENA.

Es muy interesante, en cuanto atañe a la formación profesional privada, el Artículo 33 del Decreto 0164, de 1957, que da facultades al SENA para que pueda «contratar con planteles públicos y privados de enseñanza técnica los servicios que fueren necesarios para el desarrollo de sus programas de formación profesional, cuando tales establecimientos llenen los requisitos que para el efecto establezca la Dirección Nacional».

Por su parte, el Consejo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje acordó, en artículo único, que los requisitos enunciados en el Artículo del Decreto anterior fuesen:

«1.º Que el funcionamiento de tales organismos —públicos o privados— hubiese sido aprobado por el Gobierno Nacional antes de la expedición del Decreto 0118 de 1957.

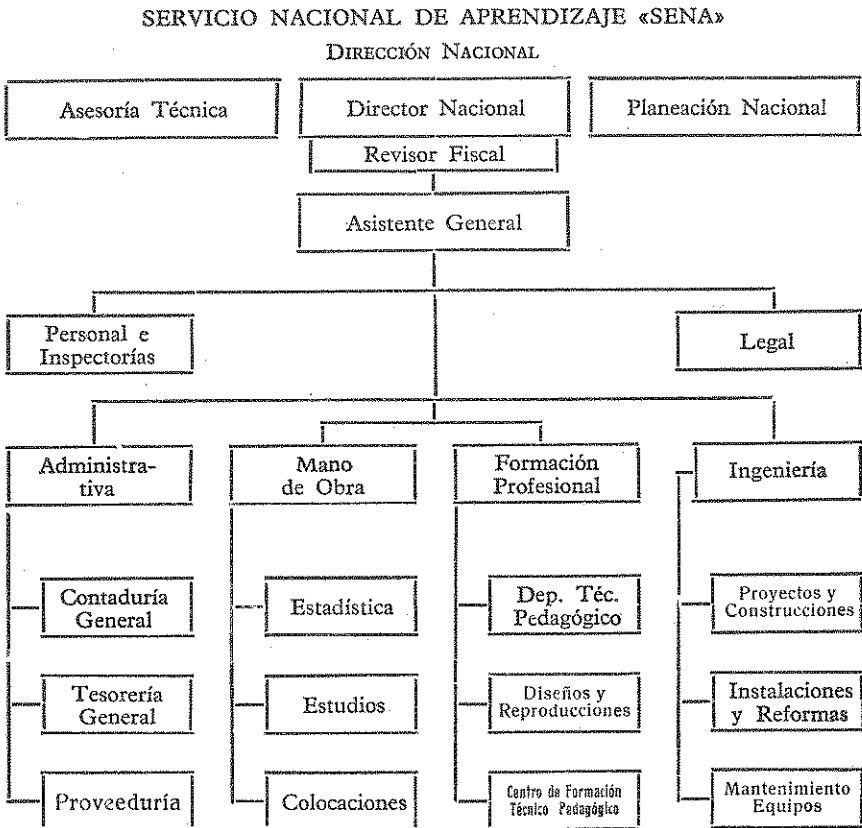
2.º Que el Consejo Nacional apruebe en definitiva las cláusulas del contrato respectivo, entre las cuales no podrán faltar las que consagren la facultad de vigilancia y control que se reserva la Dirección Nacional sobre la ejecución de los programas de estudio y la de que el valor del contrato se pague con los fondos comunes del SENA.

²⁵ Decreto n.º 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 36.

3.º Que la entidad contratista demuestre al Servicio Nacional de Aprendizaje que posee todos los elementos indispensables y apropiados para la realización de todos los planes de formación profesional que pretende llevar a cabo»²⁶.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SENA.

Para la mejor comprensión de la estructura administrativa del SENA, ponemos a continuación un cuadro sintético que enmarca sus principales organizaciones.



Dirección.

«El Servicio Nacional de Aprendizaje será dirigido por:

²⁶ Acuerdo n.º 4, enero de 1958, 22.

a) El Consejo Nacional, y

b) La Dirección Nacional.

En el plano regional el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) será dirigido por:

a) Los Consejos Seccionales, y

b) Las Direcciones seccionales»²⁷.

Consejo Nacional.

«El Consejo Nacional estará integrado por:

a) El Ministerio de Trabajo o un representante suyo;

b) El Ministerio de Educación Nacional o un representante suyo;

c) Un representante del Cardenal Arzobispo Primado de Colombia y su respectivo suplente. (Entonces vivía aún el Cardenal Crisanto Luque, muerto en 1959);

d) Un representante de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y su respectivo suplente;

e) Un representante de la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO) y su respectivo suplente;

f) Un representante de los agricultores y ganaderos y su respectivo suplente, y

g) Un representante de los trabajadores y su respectivo suplente.

Son funciones del Consejo Nacional, entre otras:

a) Elegir, por mayoría de votos, el Presidente y el Vicepresidente del Consejo para un período de dos (2) años;

b) Presentar al Gobierno Nacional una terna para el nombramiento de Director General;

c) Proponer al Gobierno Nacional las medidas legales que estime necesarias para obtener una mayor eficiencia del servicio;

d) Aprobar, a solicitud del Director Nacional:

1.º El estatuto orgánico del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA);

2.º Las normas que deben ser seguidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje para la selección, orientación y formación profesionales, los planes y programas de estudio y el funcionamiento de los distintos cursos;

3.º La organización de la Carrera Administrativa de los funcionarios del Servicio Nacional de Aprendizaje, estableciendo requisitos severos para el ingreso, preferentemente concursos, garantizando la estabilidad y los ascensos con fundamento en la competencia, productividad, tiempo de servicio y las cualidades morales de los mismos;

4.º El presupuesto de la Dirección Nacional;

5.º Los contratos celebrados por la Dirección Nacional y por las Direcciones Seccionales con establecimientos de enseñanza técnica, públicos o privados o con otras Direcciones Seccionales;

6.º Los nombramientos de los Directores Seccionales, y

²⁷ Decreto 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 4.º

7.º El informe anual de la Dirección Nacional.

e) Nombrar:

1.º El Revisor fiscal de la Dirección Nacional, señalando sus respectivas funciones;

2.º Representantes, entre personas vinculadas al SENA, a las Conferencias o Seminarios Nacionales o Internacionales que sean de interés para la institución, y

3.º Comisiones de asesoría técnica.

f) Servir como órgano asesor del Gobierno Nacional en todo lo relacionado con la formación profesional de los trabajadores.

g) Dictar su propio reglamento»²⁸.

Dirección Nacional.

«La Dirección Nacional es un órgano de planeamiento, coordinación, ejecución y control. Será ejercido por un Director Nacional nombrado por el Gobierno Nacional en la forma prescrita..., para períodos de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegido.

Son funciones del Director Nacional, entre otras:

a) Organizar, orientar y dirigir todas las actividades del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA);

b) Supervigilar el funcionamiento de las Direcciones Seccionales y ofrecerles la asistencia técnica que estime conveniente;

c) Organizar, de manera sistemática, el aprendizaje dentro de las empresas por medio de convenios celebrados con éstas;

d) Realizar en todo el país investigaciones estadísticas sobre las necesidades de mano de obra;

e) Nombrar:

1.º El personal de la Dirección Nacional, y

2.º Los Directores Seccionales;

f) Distribuir los fondos provenientes del veinte por ciento (20 por 100) de que trata el artículo 27 de este Decreto;

g) Contratar servicios con planteles de enseñanza técnica, públicos y privados»²⁹.

Planeación.

«El Comité de Planeación del Servicio Nacional de Aprendizaje lo integran: El Consejo Nacional, el Director Nacional, el Asistente General y los Directores de Divisiones de la Dirección Nacional.

Los expertos de la OIT, que prestan asesoría permanente al Servicio, y los asesores que el Servicio Nacional de Aprendizaje contrate con organismos privados o públicos de asistencia técnica, nacionales o extranjeros,

²⁸ Decreto 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 4.º

²⁹ Decreto 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 4.º

serán oídos por el Comité de Planeación para todas sus determinaciones relacionadas con el Servicio en el país.

El Comité de Planeación es un órgano deliberativo y consultivo del Consejo Nacional, para la asesoría de éste en el estudio y aprobación de los planes nacionales y regionales del SENA.

La organización regional del SENA a través de los Consejos Seccionales o de los Directores Seccionales, podrá proponer proyectos o planes para ejecutar en sus respectivas regiones, al Comité de Planeación, que las adoptará o improbará fundándose en razones de orden técnico y de planeación coordinada de las labores del Servicio para todo el país.

Direcciones Seccionales.

«En todos los departamentos se organizarán Consejos y Direcciones Seccionales»³⁰ de estructura análoga a la del Consejo Nacional y a la de la Dirección Nacional. Por esta razón no las explicamos más ampliamente.

División Administrativa.

La Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje tiene una División Administrativa, cuyas funciones serán entre otras las siguientes:

1.º Elaborar el presupuesto del Servicio Nacional de Aprendizaje, y el de la Dirección Nacional, determinando los ingresos comunes, por sectores económicos aportantes y regiones o sectores de actividad, teniendo para ello en cuenta la clasificación internacional de las Naciones Unidas, en los grupos económicos y los sub-grupos que determine la Dirección Nacional, y las apropiaciones para gastos comunes e inversiones de acuerdo con la política nacional que proponga el Comité de Planeación y apruebe el Consejo Nacional.

2.º Verificar la ejecución del presupuesto del Servicio Nacional de Aprendizaje, del presupuesto de la Dirección Nacional y de las Direcciones Seccionales.

3.º Asesorar a la Dirección Nacional mediante estudios financieros sobre las inversiones que se proyecten, y someter a la consideración del Comité de Planeación o del Consejo Nacional las recomendaciones que con tal carácter se le soliciten.

De la División de Mano de Obra.

La Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje tendrá una División de Mano de Obra, cuyas funciones generales son las siguientes:

1.º Centralizar, recolectar, elaborar, coordinar e interpretar las informaciones estadísticas y económicas necesarias al estudio del mercado de empleo, con el fin de determinar las bases para orientar la planeación del Servicio en materia de formación profesional, de aprendizaje y colocación de la Mano de Obra.

³⁰ Decreto 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 14.

2.º Organizar los servicios centrales y regionales de colocaciones con el fin de asistir a las personas en la selección, obtención y mantenimiento de un empleo apropiado a su calificación, edad y aptitudes físicas, así como para asistir a los empleadores para contratar trabajadores competentes.

3.º Asegurar, dentro del campo de su actividad, la Asesoría e Inspección técnica de las Direcciones Seccionales.

De la División de Formación Profesional.

«La Dirección Nacional del SENA tendrá una División de Formación Profesional, cuyas funciones serán las siguientes:

1.º Programar los servicios de formación profesional en los distintos sectores económicos de actividad, nacionales y regionales, determinando el tipo, la intensidad y duración de los cursos que deban realizarse.

2.º Establecer las normas de construcción y organizaciones escolares, indicando los servicios de éstas, su dotación y tipos; y modelos de maquinaria, herramientas, utilería, etc., ayudas audiovisuales, servicios de asistencia médica, economato, deportes, etc., de los centros escolares.

3.º Determinar las normas para la clasificación, calificación y selección del personal de estudiantes, así como las de control escolar, asistencia, evaluación de estudios y programas de enseñanza.

4.º Establecer los trabajos que deban realizar las Direcciones Seccionales y los Centros de Formación Profesional para ejecutar la planeación de las labores escolares en sus respectivos sectores.

5.º Formar el personal técnico de Instructores para la enseñanza, Supervisores Seccionales y Nacionales, Profesores de Cultura General y personal administrativo de los Centros de Aprendizaje.

6.º Proyectar y supervisar cursos extraordinarios de Formación Profesional y cursos acelerados de preparación y perfección, para realizar en los Centros de Aprendizaje o en las mismas empresas.

7.º Establecer los métodos de supervisión, control y fiscalización en materias docentes para ejecutar por la Dirección Nacional y las Direcciones Seccionales.

8.º Organizar Seminarios de Información o Estudio para Directores y Funcionarios del Servicio.

9.º Asesorar a la Dirección Nacional en la Selección del personal de estudiantes o funcionarios del Servicio para la adjudicación de becas de estudio y especialización.

De la División de Ingeniería.

La Dirección Nacional del SENA tendrá una División de Ingeniería, cuyas funciones a más de las que se le señalen serán las siguientes:

1.º Realizar estudios topográficos de los terrenos que se proyecten adquirir para la construcción de Centros de Aprendizaje.

2.º Realizar proyectos, planos, cálculos, etc., para la construcción e ins-

instalaciones de los Centros de Aprendizaje, escuelas, talleres y demás edificaciones que construya el Servicio Nacional de Aprendizaje.

3.º Planear y proyectar los servicios, instalaciones de acueducto, alcantarillado, etc., que sean necesarios como obras de saneamiento y acondicionamiento de los Centros de Aprendizaje.

4.º Proyectar la distribución de las instalaciones de talleres, aulas y servicios de los Centros de Aprendizaje, demarcando zonas de seguridad, etc., de acuerdo con las especificaciones que se establezcan para la construcción de los Centros de Aprendizaje.

5.º Proyectar el mobiliario escolar, estudiar y determinar los colores dinámicos para maquinaria, equipo y todas las instalaciones de los Centros de Aprendizaje.

6.º Planificar las reformas, acondicionamiento, etc., de las instalaciones existentes para darles destinación distinta o para hacerlas más funcionales.

7.º Estudiar las condiciones físicas de las instalaciones escolares para determinar los mínimos aconsejables determinados con relaciones a la iluminación, ventilación, confort, térmico, ruidos, etc.

8.º Estudiar y determinar planes de mantenimiento y las medidas indispensables para la conservación de maquinaria y equipo.

9.º Rendir concepto a la Dirección Nacional sobre los proyectos y planes de construcción que elaboren las Direcciones Seccionales.

A primera vista puede parecer excesivo todo este tren burocrático. Pero no es así. En visita reposada a las oficinas del SENA, he podido comprobar que allá se trabaja en serio y con eficiencia.

Nada de lujosos despachos. Las mesas se aprietan en las distintas dependencias y los empleados llenan de trabajo sus jornadas. He visto a los ingenieros en sus altos taburetes, inclinados sobre el pantógrafo, proyectando y trazando planos, en salas comunes, y a los directores, tras una sencilla mesa metálica, despachando sus cometidos.

MÉTODOS.

Los recursos pedagógicos del SENA siguen un consecuente paralelismo con los objetivos señalados. La meta prefijada es el aumento de la productividad nacional. Pues bien, al logro de este fin encauza sus energías.

Su deseo es «establecer un sistema nacional de aprendizaje, promoción obrera y formación profesional acelerada de adultos, el cual deberá tener unidad de principios y métodos apropiados para atender a las necesidades peculiares de mano de obra de las empresas y formas de producción existentes en las diferentes regiones del país»³¹.

Con este criterio es claro que se dé una mayor importancia a la preparación práctica de los alumnos que a la teórica. Por tanto el trabajo experimental ocupará el 75 por 100 de las actividades escolares.

³¹ Decreto n.º 0164 de 1957, 6 de agosto, artículo 3.º a

Un ejemplo de la distribución del tiempo nos lo indica el pensum de formación de «Gañanes», con una duración de tres meses, con siete horas diarias, durante cinco días semanales y con un total de 420 horas. El horario se reparte así: «Ejercicios de lecciones y prácticas del programa en el campo, 71,4 por 100; Dibujo de la ocupación, 4,8 por 100; Matemáticas, 3,8 por 100; Ciencias Naturales, 5,8 por 100; Organización del Trabajo, 1,9 por 100; Seguridad e Higiene, 0,95 por 100. El resto del tiempo se lo reparten las materias «correlacionadas»: «Relaciones Humanas», 1,9 por 100; Religión y Ética profesional, 3,8 por 100 —conviene advertir que los programas de Religión están en período de estudio y preparación—; Canto, 3,8 por 100, y Cívica, 1,9 por 100»³².

Llama la atención el interés puesto por el SENA en la llamada «Unidad de ejercicio». Cada operación mecánica o proceso laboral viene a ser una unidad, una lección. El alumno recibe alrededor de la máquina, el banco del taller o la práctica agropecuaria, las instrucciones necesarias para ejecutar a la perfección su trabajo. Por tanto, la formación intelectual, moral, religiosa y social no es fundamental y, sólo accidentalmente, la recibe el alumno como complemento aportado por el Supervisor.

La preparación de los adultos —hoy la casi totalidad— se realiza en clases nocturnas. Dos horas diarias durante tres semestres.

Existen clubs donde los alumnos de uno y otro sexo practican el deporte y hacen cursillos de danza, música, cocina y ejercitan al mismo tiempo las relaciones sociales.

Para el ingreso en las escuelas de Aprendizaje del SENA se requiere una edad mínima de 15 años y máxima de 18, poseer cinco años de enseñanza primaria, superar el examen psicotécnico —está en estudio el laboratorio psicotécnico del SENA, que será dirigido por expertos de la misma entidad— y el médico y contar con las suficientes fuerzas físicas para el trabajo corporal.

Por ahora el SENA se limita a dar a sus alumnos «Certificados» de asistencia en los que consta la materia cursada y las horas de enseñanza recibidas.

El período de capacitación durará dos cursos: uno de Preadiestramiento y el segundo de Adiestramiento.

Textos.

Propiamente no los tiene. El SENA edita en rápido y magnífico *Multilith* lecciones, «unidades de ejercicio», que unas veces sirven de programa al profesor y en otros casos ayuda al alumno para su trabajo. La primera cualidad que sobresale es la simplicidad de estas lecciones. Comienzan exponiendo conceptos y dibujos elementalísimos que se complican paulatinamente, pero siempre dentro de un marco de sencillez y elementalidad.

Estas hojas tienen siempre un dibujo de la máquina u órgano de ella que se desea explicar, y los consejos e instrucciones pertinentes. A veces, en el

³² Curso de Adiestramiento agropecuario - Gañanes - Programa General. No tiene las páginas numeradas.

pie de la página, ostenta una frase aleccionadora con el fin de motivar virtudes humanas. Es frecuente el dedicar media página a «Seguridad», con un expresivo dibujo, que incita a la prevención contra los accidentes del trabajo.

Según la Dirección Nacional del SENA, «cada unidad de la serie agrupa en un mismo folleto:

— un ejercicio práctico que tiende al aprendizaje de la ejecución de cierto número de ejercicios que, después de un análisis ocupacional del oficio considerado, constituyen los elementos fundamentales del oficio;

— las directivas detalladas para la ejecución de estas operaciones;

— los elementos de tecnología, los ejercicios de lectura, de dibujo, las medidas o cálculos, las nociones de seguridad, de higiene y de mantenimientos del material, estrechamente relacionados con la ejecución de los trabajos prácticos de la unidad;

— unas máximas sencillas sobre ética profesional y principios cristianos, cuyo conocimiento y aplicación diaria tienden a hacer del trabajador un buen compañero y un buen ciudadano»³³.

Se suele añadir a las hojas de la «unidad» una dedicada a la tarea privada del alumno. En ella deberá realizar ejercicios prácticos.

Profesorado.

Vimos anteriormente la inopia extrema de personal docente que padece la nación colombiana. El Ministerio de Educación Nacional estudió este serio problema que se le planteaba al SENA en sus comienzos, y determinó seleccionar a veinte jóvenes «Expertos Industriales»— los que cursaron cinco años en la Escuela Industrial del país— entre el personal técnico de dicho Ministerio, y los envió al Brasil, por un período de tiempo comprendido entre uno y dos años. Estos «expertos» se especializaron en los métodos del SENAI y del SENAC y constituyeron la primera célula docente del SENA. Después se recurrió al personal agregado de las escuelas profesionales y se buscaron los elementos que contaran con cierta experiencia de trabajo en la industria y en la docencia. Pero esto no supone nada para las necesidades de la obra. Por otra parte, el país no cuenta con personal capacitado para hacer frente a la urgencia del momento. Estudiado el caso, se le dio una solución, casi de emergencia: la capacitación de profesionales para la enseñanza.

Seleccionados entre los operarios destacados de la industria, se escogen los futuros «Supervisores» o instructores, a los cuales se les capacita en el «Centro de Formación Técnico-Pedagógica», para que puedan desempeñar el cargo de Maestros en la educación técnica de los alumnos.

El SENA provee a estos «Supervisores» de Manuales, con instrucciones

³³ La Misión OIT, Asesora del SENA, Dirección Nacional del SENA. La unidad de Ejercicios, Cursos de Adiestramiento Industrial, Instalador de distribución eléctrica interna, noviembre 1959.

que los ayuden en el desempeño fiel de su cargo. El SENA deposita en el «Supervisor» una extremada confianza y desea, en todo momento, ayudarle con sus consejos. «El SENA, en esta forma, quiere ser su amigo y colaborador permanente. También deseamos recordarle que su misión es en extremo delicada e indispensable para mejorar la productividad de la empresa a la cual ofrece usted sus servicios; que las buenas relaciones humanas se logran y perfeccionan cuando se es sincero consigo mismo y con los demás; que su responsabilidad profesional le exige poseer y ejercitar, de manera especial, estas cualidades: ser técnico, ser buen organizador y tener condiciones de verdadero jefe»³⁴.

El Supervisor, «colocado entre la Dirección y los obreros, debe conocer: la organización del taller, la administración, el oficio, la capacitación obrera y las relaciones humanas»³⁵.

Todo el personal técnico y administrativo del SENA, ingenieros, médicos, psicólogos, economistas..., pertenece a las promociones oficiales universitarias, nacionales y extranjeras, y posteriormente capacitados para la misión específica del Servicio Nacional de Aprendizaje, con cursos especializados en el extranjero.

Actualmente se trabaja en la puesta en marcha, con la ayuda técnica y financiera de la OIT, del «Centro Piloto de Instructores», con sede en Bogotá, que prepara los maestros industriales para escuelas profesionales de Latinoamérica.

Reflexiones y conclusión.

Esto es el SENA. Sin duda alguna empresa transcendental para el desarrollo económico y cultural de Colombia. También tendrá repercusiones continentales. Observadores de otras naciones, centro y sudamericanas, han venido a Bogotá para estudiar los métodos y organización del SENA, con miras a posibles fundaciones en sus países respectivos. Esto me lleva a reflexiones prácticas y objetivas, inducido también por la resonancia de empeño de tal magnitud.

Es evidente la oportunidad y acierto del SENA en las actuales condiciones colombianas. Su obra se hará presente en un mejoramiento de la productividad y del nivel de vida del obrero. Ahora me pregunto: ¿es exclusivamente esta meta la que debe buscar un centro educacional de las masas artesanales? Si se trata de la educación de la clase adulta, casi inerte para un desarrollo formativo, quizás. Cuando está en juego la educación de la juventud obrera creo sinceramente que no.

Aun cuando el SENA asienta sus criterios educacionales sobre las firmes bases de la doctrina social católica, en la práctica de sus realizaciones es posible que se separe un tanto de tan laudables directrices.

³⁴ RODOLFO MARTÍNEZ TORO, Director Nacional del SENA, *Pedámbulo del Manual del Supervisor*. SENA. Dirección Nacional, 1959.

³⁵ *Manual del Supervisor...*, 1959. Páginas sin numeración.

Cuando se habla de educación, de auténtica formación, hay que buscar, en primer lugar, al hombre, y no la productividad. «En los factores de desenvolvimiento económico, el primer factor que se debe considerar es el factor humano: el hombre, en cuanto es la fuente natural y el medio de producción³⁶. Esta, la producción, será una consecuencia natural del desarrollo pleno de las facultades del aprendiz. Claramente lo dice Ruiz de Alburuza, S. I.: «La industria y la técnica suponen lá máquina, y ésta, a su vez, necesita del hombre. El hombre que la maneje y la domine. La máquina, al empuje asombroso de la técnica, es cada día más perfecta y más complicada. Por eso la máquina ya no quiere a su lado al hombre indocto, quizás analfabeto, que manipule en ella torpe y rutinariamente. No quiere que la toquen ni manos encallecidas. Quiere al técnico, al obrero con larga preparación científica, al hombre que con mano fina la mime, y la acaricie, a la inteligencia educada que la interprete en su lenguaje exacto, que entienda su matemática perfecta y la haga rendir y extraer de sus entrañas prolíferas todas las riquezas que encierra»³⁷. Lo contrario es improductivo y tiene consecuencias que perfectamente expone, con su habitual tino y autoridad, L.-J. Lebret. Dice así: «El resultado es que una gran parte de la mano de obra, aun cuando esté dotada de buenas habilidades manuales y de *coup d'oeil*, no pasa de ser mano de obra. La especialización y con más razón, la alta cualificación son difíciles o imposibles. En el mejor de los casos se obtienen trabajadores que realizan una serie de operaciones simples, bien definidas, pero incapaces de reparar o mejorar»³⁸. Por otra parte, «mal manejadas las máquinas se gastan rápidamente, los motores y vehículos sufren una conducción sin miramientos y están a menudo en reparación y chequeo, cuando un buen mantenimiento y reparaciones cuidadosas les harían alcanzar larga vida»³⁹.

El SENA, por su carácter de empresa subsidiaria, tiene el grave inconveniente de tender a satisfacer las necesidades económicas de las entidades colaboradoras y, ciertamente, «no lograremos nada si a fuerza de técnica, controles y cronometrajes convertimos al obrero en un robot»⁴⁰. Y sigue el mismo Uriarte: «hay dos tipos de formación técnica: a corto y a largo plazo»⁴¹.

La formación a corto plazo, aun en el terreno de lo mercantil, resulta antiproduktivo, ya que es de disponer obreros que renten hoy, no más. Más clarividente, sin abandonar lo económico, es preparar eficientemente a nuestros

³⁶ L.-J. LEBRET, *Suicide...*, p. 87.

³⁷ DEMETRIO RUIZ DE ALBURUZA, S. I., Director del Secretariado de Escuelas Profesionales S. I. y de la FERRE, *Escuela Profesional de la Iglesia en España*, «Hechos y Dichos», diciembre 1959, p. 810.

³⁸ L.-J. LEBRET, *Suicide...*, p. 112.

³⁹ L.-J. LEBRET, *Suicide...*, p. 112.

⁴⁰ URIARTE, S. I., *Formación del aprendiz en la Escuela Profesional*, «Yunque», n.º 73, mayo-junio 1960, Bilbao-Derio, p. 8.

⁴¹ URIARTE, I. c.

aprendices para mañana. Tal vez no rindan normalmente las primeras semanas, pero estarán capacitados para adaptarse con agilidad e inteligencia a nuevas técnicas industriales por complejas que sean. No conviene olvidar lo que significan pocos años en el progreso técnico de la industria moderna.

Por encima de todos los intereses materiales, la dignidad de la naturaleza humana exige que se dé al obrero una educación integral como enuncian los postulados del SENA. Por tanto, «la formación de técnicos no puede reducirse a la pura técnica: debe ser también intelectual y moral»⁴². Solamente así se logrará «disponer de una mano de obra con buena salud, con confianza y segura de sí misma, que tiene tanta importancia como las conducciones de agua, las centrales eléctricas, los descubrimientos de la metalurgia y los de la química moderna»⁴³.

Sería contraproducente elevar el nivel técnico de la clase trabajadora sin levantar armónicamente todas sus facultades. Dejaríamos el terreno abonado a los enemigos de la Iglesia y de la sociedad, pues abríamos campos ensanchando las ambiciones del trabajador, sin hacerlo consciente del sentido de su vida y la responsabilidad y transcendencia de su misión de hijo de Dios en el mundo del trabajo. En ningún momento podemos pensar que el «aprendizaje tenga una función substancial y puramente económica»⁴⁴, pues esto atenta contra la dignidad del trabajador y convertiría el trabajo en un producto comercial. En todo momento se deben tener presentes las palabras del Papa Pío XI en la encíclica *Quadragesimo Anno*: «El trabajo no es una vil mercancía... y no ha de ser comparado ni vendido». Este mismo principio hizo suyo la OIT⁴⁵.

A su vez, el ciudadano Ministro Abel Naranjo Villegas, se queja de que El Ministerio de Educación Nacional no tiene actualmente ninguna vinculación directa con el SENA, pues la persona que lo represente en el Consejo Directivo no hace parte de su personal ni ha tenido nexos permanentes con la educación. Por esto sería muy conveniente establecer una coordinación efectiva entre el Ministerio y el SENA, para evitar el derroche de recursos y energías que acarrearía este posible paralelismo entre 'servicios iguales' a los del Servicio Nacional de Aprendizaje y 'los que tiene el Ministerio en funcionamiento hace veinte años'⁴⁶.

Solamente poniendo en manos de la juventud trabajadora una formación integral: la técnica, intelectual, moral, religiosa, social, patriótica y física, lograremos, para Dios hijos fieles, para la patria ciudadanos honrados y para la industria técnicos eficientes.

FERNANDO DÍAZ ESPELOSÍN, S. J.

⁴² *Semana Social de Francia*, «Angers», del 11 al 16 de julio de 1959.

⁴³ *Nations Unies pour la conservation et l'utilisation des ressources naturelles*. ONU. New York, vol. I, 1950, «Rapport d'Abel Wolman», p. 372.

⁴⁴ M. A. B. C. al autor.

⁴⁵ OIT. Conferencia de Filadelfia 1944. (Postulado que fué incorporado a la Constitución Reformada.)

⁴⁶ ABEL NARANJO VILLEGAS, *Memoria del Ministro...*, p. 244.