

UBDIRECCION GENERAL ADMINISTRATIVA
DIVISION DE RELACIONES INDUSTRIALES
CENTRO NACIONAL DE DESARROLLO DE PERSONAL
GRUPO DE METODOS

LA FORMACION PROFESIONAL
Y
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE



Subdirección General Administrativa
División de Relaciones Industriales
Centro Nacional de Desarrollo de Personal
Grupo de Métodos



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

LA FORMACION PROFESIONAL
Y EL
CONTRATO DE APRENDIZAJE

FORMACION PROFESIONAL

C O N T E N I D O

PRESENTACION

1. OBJETIVOS

2. SITUACION ACTUAL

2.1 Contratación

2.2 Recursos Humanos

3. ALGUNAS CAUSAS DE LA PROBLEMATICA

4. CONCLUSIONES

5. RECOMENDACIONES

5.1 Contratación

5.2 Recursos Humanos

Bogotá, noviembre de 1973

P R E S E N T A C I O N

1. Como se dijo en la presentación del primer folleto de esta serie sobre la formación profesional, queremos que ésta sea una obra de equipo, fruto de la acción cooperativa de todos los integrantes de la Institución. Es por esta razón que hoy presentamos a ustedes el trabajo que en el concurso llevado a cabo en la semana de la confraternidad, ocupó el primer puesto. Se trata del folleto denominado "La Formación Profesional y el Contrato de Aprendizaje", presentado por el Centro de la Construcción de la Regional de Bogotá.

2. A raíz de la invitación emanada de la Gerencia Regional por recomendación de la Dirección Nacional - División de Relaciones Industriales, en el sentido de aprovechar la "Semana de la Confraternidad" para analizar algunos temas de interés para la Institución, especificados en la lista adjunta a la invitación, el Centro escogió después de una encuesta entre Instructores y Supervisores los siguientes temas:

LA FORMACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

LA FORMACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

1. OBJETIVOS

El SENA para el cabal cumplimiento de su labor social, necesita de la colaboración de los sectores económicos a los cuales sirve y de los Recursos Humanos necesarios para cumplir sus políticas de formación, de ahí que los objetivos de este estudio sean:

1.1 Buscar medios que permitan elevar cuantitativamente la contratación de Aprendices por parte de las Empresas Contratistas en las diferentes especialidades de la construcción.

1.2 Idear sistemas para conseguir los recursos humanos con las cualidades físicas y culturales necesarias para formar Trabajadores-Alumnos que puedan desempeñarse en forma eficiente en estas especialidades.

2. SITUACION ACTUAL.

2.1 CONTRATACION.

Es de todos conocido el problema por el que atraviesan las diferentes especialidades de la construcción en este aspecto de la contratación, por lo cual no podemos cumplir eficientemente con la Formación de estos

trabajadores, de acuerdo a los sistemas teórico-prácticos de la Institución por falta de la oportunidad de la Etapa Productiva, y cuando trabajosamente ésta se consigue, la mayoría de las veces no se cumple con la finalidad de este período, que es complementar la Formación del Trabajador-Alumno. Por el contrario se les somete muchas veces a un trato discriminatorio-negativo en las obras que frustran y desmotivan al Aprendiz no obstante que el Centro, concedor del ambiente que se vive en estos sitios de trabajo, prepara al Trabajador-Alumno de manera realista sobre el particular. Si hay problemas para el patrocinio en la Etapa Productiva aún más los hay para la Etapa Lectiva.

2.2 RECURSOS HUMANOS

Debido al estatus de los trabajadores de construcción que se forman de manera empírica y se dedican a este oficio casi en forma accidental, ante la imposibilidad de encontrar ocupación por su bajo nivel, han creado en la sociedad un concepto muy bajo de estos trabajadores, por lo cual se hace difícil conseguir los recursos humanos para la Formación de Trabajadores-Alumnos especialmente en las especialidades de Oficial de Construcción y Oficial de Enchapes y Acabados. Es por esto que nos hemos visto en la necesidad de revisar los requisitos

de ingreso sobre todo en lo referente a la edad y estatura, hecho este que viene a agravar la situación ya que en las obras necesitan y exigen personas con un desarrollo corporal acorde al tipo de trabajo.

3. ALGUNAS CAUSAS DE LA PROBLEMÁTICA

- 3.1 No hay una conciencia en los dirigentes de la industria de la construcción y a veces en los mismos Trabajadores Alumnos sobre la necesidad de una Formación Técnica y Científica para desempeñarse en esta actividad. Por falta de esta conciencia algunos Empresarios no piensan en la industria sino en sus obras en particular. Cuando tienen obras buscan trabajadores y cuando terminan los liquidan. Hasta ahí llega su interés sin pensar que es necesario preparar más y mejores operarios que seguramente más tarde van a necesitar.
- 3.2 Falta de información a los Empresarios, contratistas constructores, algunos creen que el patrocinio es una forma de impuesto y aducen que al pagar el 2% sobre la nómina cumplen con todo lo relacionado con la Formación Profesional.
- 3.3 Las modalidades en que se trabaja en el sector de la construcción son muy variadas y no permiten la creación

de normas precisas para contratar. La mayoría de las veces, la Empresa, Arquitecto o Constructor, solamente administra y dirige técnicamente la obra, sub-contratando la mano de obra para en esta forma no tener responsabilidades de tipo laboral.

3.4 La duración de las obras es otro inconveniente ya que los Empresarios aducen que las obras no duran lo suficiente para cobijar el tiempo del Contrato de Aprendizaje y a veces ni el de la Etapa Productiva.

3.5 El aspecto legal que rige y reglamenta el Contrato de Aprendizaje es la parte negativa más común para la construcción, les permiten salirse del marco de obligatoriedad en el cumplimiento de la Ley.

4. CONCLUSIONES

Estando todos los componentes de la comisión suficientemente enterados se entró a deliberar al respecto y se llegó a las siguientes conclusiones:

4.1 Es necesario desarrollar una campaña seria y decidida entre las Empresas Constructoras, Arquitectos, Ingenieros, Constructores, Contratistas, Inversionistas y Asociaciones tales como: CAMACOL, ASCOPLO, FENALCO, S.C.A. y S.C.I., para dar a conocer la labor que desarrolla el

Centro y tratar de lograr su colaboración e identificarlos con los propósitos de la Formación Profesional.

Se le debe dar mucha importancia a los medianos y pequeños contratistas, sobre todo de las especialidades de Plomería, Carpintería y Pintura para conseguir su colaboración.

- 4.2 Se necesita una campaña de divulgación entre la opinión pública en general sobre las realizaciones y objetivos del Centro Nacional de la Construcción del SENA para calar en la conciencia popular y tratar de ir cambiando la imagen de las especialidades de construcción.
- 4.3 Se debe sectorizar la campaña para el aspecto de contratación y ubicación de los Trabajadores-Alumnos según la especialidad para hacerla más organizada y dinámica:
- 4.4 Después de analizar todos los sistemas utilizados en nuestro medio para la ejecución de las obras de construcción y la participación de los diferentes Profesionales y Técnicos en estas obras, concluimos que son los administradores y contratistas generales (Empresas Constructoras, Arquitectos e Ingenieros) y aún los Inversionistas los obligados a preocuparse por la capacitación del personal en construcción; ya que son ellos los que necesitan de esta mano de obra para el

cumplimiento de sus propósitos. Los sub-contratistas quedaron como opcionales para casos especiales y en especialidades como Plomería y Carpintería.

4.5 Para este fin es necesario contar, sobre todo al principio, con algún medio legal de presión ya que la Ley que reglamenta el contrato de Aprendizaje actual aplicable a todas las especialidades del SENA no es muy efectiva en el sector de la construcción por su modalidad tan especial.

4.6 Con frecuencia los aspirantes a formarse en alguna especialidad de construcción son jóvenes rechazados algunas veces en otros Centros, demasiado jóvenes y algunas veces con problemas físicos, además de deficiente desarrollo corporal y mental.

5. RECOMENDACIONES

Los dos grupos de trabajo del Centro Nacional de la Construcción, conocedores de la problemática y conscientes de la obligación en colaborar en la búsqueda de las posibles soluciones para el bien de la Entidad y sus propósitos en favor de la Industria y de los diferentes estratos que en ella laboran, se permite presentar a las Directivas de la Regional las siguientes recomendaciones:

5.1 CONTRATACION

5.1.1 Crear un programa muy bien estructurado de visitas a Empresas, Contratistas Generales, Inversionistas y algunos Sub-contratistas según la especialidad.

5.1.2 Organizar reuniones entre Directivos de Asociaciones tanto de Profesionales como técnicos y Directivos del Centro para conseguir su colaboración, oír sus propuestas y opiniones sobre la Formación para llegar a acuerdos beneficiosos en la capacitación de las diferentes especialidades.

5.1.3 Sectorizar y orientar la campaña según la especialidad así:

OFICIAL DE CONSTRUCCION
(OBRA NEGRA)

Empresas Constructoras, Contratistas Generales, Arquitectos e Ingenieros Constructores.

OFICIAL DE ENCHAPES Y
ACABADOS (OBRA BLANCA)

A. Empresas Inversionistas.

PLOMERIA

B. Empresas de Instalaciones Sanitarias, Técnicos Plomeros.

CARPINTERIA

C. Talleres de Carpintería

PINTURA

D. Empresas de Pintura, Contratistas independientes de Pintura, Empresas Industriales.

Se debe aprovechar la circunstancia de que en algunas ocasiones las empresas Constructoras o Arquitectos e Ingenieros Constructores ejecutan todas las etapas de la obra por administración y así tratar de lograr el patrocinio en especialidades como Plomería, Carpintería y Pintura por parte de estas empresas.

5.1.4 Debe complementarse esta acción con la utilización de medios de comunicación, tales como el cine y la T.V., además de los tradicionalmente empleados o sea la radio y la prensa. En este caso debemos asesorarnos de publicistas profesionales con el propósito de conseguir los fines propuestos como es mostrar una imagen positiva sobre la labor del SENA en estos aspectos y motivar a las juventudes a vincularse a esta industria como trabajadores calificados.

5.1.5 Revisar y modificar la Ley que rige el Contrato de Aprendizaje para hacerlo más acorde con el sector de la construcción y sus modalidades. En el presente esta Ley está facilitando que los Empresarios y Contratistas eludan la responsabilidad de la contratación.

5.1.6 Como recursos adicionales de presión recomendamos:

- Gravar las licencias de construcción con una cuota de contratación en las diferentes especialidades.
- Asignar un cupo de Aprendices permanentes a las empresas inscritas para participar en licitaciones de diseño y construcción en Entidades Oficiales así:

CATEGORIA	A	10	Aprendices
"	B	5	"
"	C	2	"
"	D	1	"

El cumplimiento de este cupo debe exigirse como requisito obligatorio (una forma de PAZ y SALVO) para la validez de su inscripción.

- Las Entidades que construyen gran cantidad de obras y que efectúan sub-contratos con Contratistas de las diferentes especialidades tales como el I.C.T., y las Cajas de Vivienda pueden colaborar exigiéndoles la contratación de Aprendices en su respectiva especialidad.

- Teniendo en cuenta la modalidad del sub-contrato que utilizan las Empresas Constructoras privadas, Arquitectos e Ingenieros, se debe buscar la colaboración de estas en el sentido de que insinuen a sus contratistas las ventajas que conlleva la Contratación de Aprendices.

5.1.7 Organizar un programa de seguimiento en la Etapa Productiva para lograr la colaboración de los Supervisores, Residentes de Obra y Capataces en la Formación de los Trabajadores-Alumnos y vincularlos definitivamente al propósito del SENA para que se sientan de la responsabilidad en la Formación. Sin una política de seguimiento no se podrá nunca cumplir con las finalidades de la Contratación.

5.2 RECURSOS HUMANOS

5.2.1 Buscar formas de comunicación con los Padres de Familia para darles a conocer los pormenores de la Formación en Construcción que imparte el SENA y sobre el Contrato de Aprendizaje. Esto se puede conseguir enviando un representante del Centro a las reuniones de Padres de Familia en las Concentraciones Escolares.

5.2.2 Reunirse con las Juntas de Acción Comunal y los Sindicatos de Trabajadores para informarlos sobre los cursos y sus posibilidades de trabajo y Promoción.

5.2.3 Entrar en contacto directo con Asociaciones que tengan que ver con la juventud.

La campaña publicitaria en cine, radio y T.V., es fundamental para la motivación de los jóvenes y Padres de Familia.

5.2.4 Desarrollar una campaña entre los Trabajadores Alumnos de Complementación para que estos se conviertan en ayuda efectiva en la consecución del personal de Aprendices que se va a formar.

Como se podrá observar es una labor grande la que tendrá que desarrollar en bien de la Formación Profesional en Construcción relacionado con la vinculación de los Trabajadores-Alumnos a los frentes de trabajo. El SENA debe disponer el presupuesto necesario para la consecución de este objetivo y designar un Promotor exclusivo para este Centro que pueda dedicarse de lleno a la coordinación y ejecución del programa a seguir.