

La Formación Profesional
en
Colombia

Informe del Servicio Nacional de Aprendizaje al
SEMINARIO INTERAMERICANO DE FORMACION
PROFESIONAL: "CINTERFOR"

Bogotá, 21, 22 y 23 de Julio de 1969

SEMINARIO SOBRE REVISION DE POLITICAS
DE FORMACION PROFESIONAL PARA
AMERICA LATINA

CINTERFOR - SENA
BOGOTA

JULIO 21, 22 y 23 DE 1969

INFORMACION DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

CONTENIDO

1. POLITICAS DE CAPACITACION CON EL PROPOSITO DE CREAR EMPLEO.
 - Demografía y Empleo
 - Características de la Fuerza de Trabajo Colombiana
 - Grandes Grupos Ocupacionales
 - Crecimiento pasado y futuro de la fuerza de Trabajo
 - El Desempleo
 - Causas del Desempleo
 - Sub-empleo

2. LA FORMACION PROFESIONAL PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DEL EMPLEO
 - Aprendizaje
 - Habilitación
 - Formación Acelerada
 - Programa Artesanal
 - Programa Ovino y de Tejidos Artesanales
 - Programa Náutico-Pesquero
 - Programa de Asesoría a las Empresas
 - Programa de Promoción Profesional Popular
 - Proceso continuo de la Capacitación durante la vida de trabajo

3. BIBLIOGRAFIA

4. COORDINACION ENTRE FORMACION PROFESIONAL Y ENSEÑANZA MEDIA EN COLOMBIA.
 - Formación Profesional
 - Enseñanza Media
 - Visión General de la Formación Profesional y la Enseñanza Media
 - Formación Profesional
 - Enseñanza Media
 - Coordinación de los sistemas de Formación Profesional y la Enseñanza Media.

5. EXTENSION DE LA FORMACION PROFESIONAL EN SERVICIOS DE HOTELERIA Y HOSPITALES.
 - Servicios de Hotelería, Alimentos y Turismo
 - Realizaciones
 - Requerimientos
 - Certificados

CONTENIDO (Cont.)

- Proyecciones
 - Problemas en el desarrollo de la Formación.
 - Ausencia de Tradición
 - Formación empírica
 - Estructuración de las Ocupaciones
 - Falta de Estadísticas
 - Mercado de Trabajo
 - Programas de Complementación
 - Realización
 - Proyecciones
 - Problemas en el Desarrollo de la Formación
 - Nivel Cultural
 - Limitaciones en el Campo de Prácticas
 - Salarios
 - Capacidad de Contratación de las Empresas.
6. REGIMEN FINANCIERO DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"

POLITICAS DE CAPACITACION CON EL PROPOSITO

DE CREAR EMPLEO

En el presente documento se analizarán los fenómenos del desempleo y el subempleo y la formación profesional como coadyuvantes a la solución de los mismos.

Demografía y Empleo

La cantidad de mano de obra disponible en una economía está determinada, en último término, por factores demográficos expresados a través del tamaño de la población, la tasa de crecimiento y la distribución por edad y sexo. Los aspectos económicos y sociales del país juegan un papel clave en la fijación de la magnitud de la mano de obra, pero las características demográficas se consideran como las de mayor importancia.

Se calcula que la población colombiana total es actualmente de unos 20.463.000 personas de las cuales unos 6.008.000 constituyen la fuerza de trabajo; otros 10.150.000 aproximadamente, están fuera de lo que suele considerarse límites de edad para trabajar, es decir, los quince a los sesenta y cuatro años; los 4.305.000 personas restantes están en edad de trabajar pero no forman parte de la fuerza de trabajo por razones diversas (por ser estudiantes, madres de familia, mujeres casadas, personas voluntariamente ociosas, personas con medios de vida independientes, enfermos, inválidos, etc.)

Características de la Fuerza de Trabajo Colombiana

- Comunmente se entiende por población económicamente activa o fuerza de trabajo aquella parte de la población de un país que contribuye al producto de su economía. Este término tiene un carácter especialmente económico y puede considerarse como una estadística económica muy importante ya que el número de personas disponibles para el trabajo determina en gran parte el tamaño de la actividad económica de un país.
- La fuerza de trabajo está compuesta por los ocupados, es decir las personas que a la fecha están trabajando en un empleo remunerado y los desocupados o personas que buscan empleo activamente, estos últimos se estiman en Colombia en unas 600.000 a 800.000 personas.

Como la mayoría de los países en vía de desarrollo Colombia presenta

la siguiente distribución de la fuerza de trabajo, por actividades económicas :

- El 47.3% para la agricultura, silvicultura, caza y pesca, el 12.8% para la industria de transformación, el 18.0% para los servicios, el 8.6% al comercio y el restante 13.3% para el resto de la actividad económica.
- El 80.0% de la fuerza de trabajo es masculina y el 20.0% femenina, distribución muy diferente a la de los países más desarrollados en los cuales la mujer tiene una participación mayor en la actividad económica.
- La distribución porcentual de la fuerza de trabajo por grandes grupos ocupacionales era en 1964 como sigue :

<u>Grandes Grupos Ocupacionales</u>	<u>%</u>
0 - Trabajadores profesionales, técnicos y trabajadores asimilados	3.9
1 - Administradores, gerentes y directores	2.6
2 - Empleados de oficina	4.6
3 - Vendedores	5.6
4 - Agricultores, pescadores, cazadores, trabajadores forestales y asimilados	47.3
5 - Mineros, canteros y trabajadores asimilados	0.8
6 - Trabajadores de los transportes y comunicaciones ..	3.0
7/8 - Artesanos y trabajadores ocupados en los diversos procesos de producción y peones no clasificados bajo otros epígrafes	17.5
9 - Trabajadores de los servicios, los deportes y las diversiones	11.2
X - Trabajadores que no pueden ser clasificados según la ocupación	3.5

Las cifras anteriores coinciden perfectamente con la estructura de la fuerza de trabajo por actividades económicas que ya habíamos visto y reflejan la deficiencia numérica de los niveles directivos, profesionales y técnicos en la estructura ocupacional propia de un país en vía de desarrollo con grandes problemas de educación, formación profesional y organización de la producción.

- Según el censo de 1964, el 48.7% de la fuerza de trabajo residía en el área rural, cifra esta que coincide con el porcentaje de la fuerza de trabajo vinculada a la agricultura, silvicultura caza y pesca, actividades que son por naturaleza de carácter rural. Sin embargo, ésta refleja una disminución porcentual en relación con la de 1951, lo que se debe en parte al desarrollo de la economía nacional en el período y al gran éxodo de los campos a las ciudades.

Crecimiento pasado y futuro de la Fuerza de Trabajo.

Entre los años de 1951 y 1964 la fuerza de trabajo creció en 1.378.300 personas, lo que equivale a un crecimiento acumulativo anual del 2.4% que es menor al crecimiento acumulativo de la población del 3.2 % en el mismo período.

Se espera que aquella siga creciendo con la misma rapidez en términos relativos entre 1964 y 1975, lo que quiere decir, que crecerá más rápidamente en términos absolutos. Si estas previsiones se cumplen, la tasa de natalidad permanece constante en su nivel actual y la tasa de mortalidad disminuye del 10% al 7%, es decir sigue su tendencia de descenso como consecuencia de los adelantos de la salud pública. Se estima que en 1975 tendremos una fuerza de trabajo de 7.093.000 personas, lo que representa un crecimiento promedio anual de dicha población de 155.000 personas.

El Desempleo 1/

El desempleo es un fenómeno complejo cuya definición y medición presentan grandes dificultades.

Parece muy difícil evitar por completo el desempleo cuando el ingreso de los trabajadores en los empleos y su separación de los mismos son resultados de decisiones de los propios trabajadores y de los empleadores. Cuando esto es lo que sucede se suele hablar de mercado de mano de obra o de mercado del empleo. En un mercado del empleo, el trabajador que busca cierta clase de trabajo puede no encontrar inmediatamente un empleador que ofrezca esa clase de empleo y si mientras no lo encuentra no trabaja en otra cosa estará desempleado.

Existen dos razones para que se tenga un mercado del empleo y para que se acepte (aunque solo hasta cierto punto) el fenómeno del desempleo que esto lleva consigo. Una de éstas razones es que en una economía compleja y dinámica se considera dicho mercado como un mecanismo eficaz para hacer pasar a los trabajadores de ocupaciones poco productivas a otras más productivas y para encauzar a los que entran por vez primera en él hacia los empleos en que más se les necesita.

1/ : La Universidad de los Andes define a los Desempleados de la siguiente manera: "Son todas aquellas personas que durante la semana de referencia de la encuesta se encontraban buscando empleo activamente".

Al desempleo que se produce cuando los trabajadores disponibles en un mercado del empleo no pueden ser colocados inmediatamente en empleos adecuados se le suele denominar desempleo friccional. Puede producirse cuando un empleador deja de tener trabajo para una persona o cuando el propio trabajador abandona su empleo para buscar otro más de su agrado.

En teoría, una economía está al nivel de pleno empleo si todas las personas que quieren y pueden trabajar a los tipos corrientes de remuneración están empleadas, pero en la práctica se encuentra que toda economía tiene por lo menos un mínimo de desempleo. Este mínimo de desempleo se debe a la imperfección del mercado, como son la falta de información sobre posibles empleos por parte de los trabajadores y a la ineficacia del mercado de mano de obra para asignar los empleos disponibles. Así, una organización económica justa y eficiente tiene que admitir que los trabajadores pueden dejar empleos que encuentran desagradables. Al abandonar estos empleos sus trabajadores van a permanecer desempleados un tiempo mientras encuentran un nuevo empleo que los satisfaga. Los jóvenes que terminan colegio o universidad también van a durar un tiempo buscando un empleo que les interese, inevitablemente existirá entonces en una economía un tipo de desempleo transitorio debido a la movilidad de la mano de obra y a la búsqueda de empleo por personas que entran a la fuerza de trabajo. Es lógico que en una sociedad con altas tasas de crecimiento demográfico y de inmigración interna o externa, este tipo de desempleo sea relativamente alto, pues diariamente entra un mayor número de personas a la fuerza de trabajo que mientras buscan su primer empleo tienen forzosamente que permanecer ociosas durante un período más o menos corto de tiempo.

Este tipo de desempleo se puede solucionar en parte con una política que incluya la creación de bolsas de empleo y programas de consulta vocacional en los colegios y universidades; pero hay otro tipo de desempleo debido a imperfección en el mercado de trabajo, que puede tener costos sociales mucho más graves. Hablamos de lo que se ha llamado el desempleo estructural que incluye a los desempleados en regiones sin ningún futuro económico, a los desempleados con habilidades no necesitadas por el sistema productivo o desempleados sin ningunas habilidades y con muy baja cultura y a los desempleados con conocimientos obsoletos. El costo social de este tipo de desempleo es muy alto pues afecta a las mismas personas durante un largo período de tiempo.

Las personas que no tienen educación o capacitación no encuentran empleo fácilmente, pues en una economía moderna no hay lugar para brazos sin habilidades aprendidas y los hijos, por la pobreza de los padres, no tendrán educación y entran también al grupo de los desocupados.

Falta mencionar por último el desempleo disfrazado que constituye un desperdicio humano proveniente de las personas que no pudiendo encontrar empleo, se salen de la fuerza de trabajo. Es conveniente advertir que en lo sucesivo cuando haya referencia al desempleo estaremos aludiendo al tipo de desempleo total visible y no a otro tipo de desempleo o subempleo.

Causas del Desempleo

En Colombia, el desempleo predominante ha sido denominado paro estructural en el cual se incluyen como antes se dijo, los desempleados en regiones sin ningún futuro económico, los desempleados con habilidades no necesitadas por el sistema productivo y personas no empleadas por ser demasiado viejas, con muy baja cultura o sufrir desnutrición o mala salud por la pobreza causada por el mismo desempleo. A la enunciación anterior habría que adicionar el paro resultante de la falta de operancia de tecnologías de los países altamente industrializados aplicadas en nuestro medio, esto es, coeficientes técnicos de producción que requieren de mucho equipo, capital y poca mano de obra.

La expansión productiva que se está operando en el sector agropecuario, a través de la mayor mecanización, uso de pesticidas etc deja a la economía con un problema residual de desocupación que avanza en proporciones masivas y que el desarrollo industrial del país es incapaz de absorber, este fenómeno hace que esta masa campesina emigre de los campos a las ciudades, agravando en éstas el problema de la desocupación.

La principal causa del desempleo se puede atribuir a la insuficiencia del sistema económico para crear un número suficiente de nuevos empleos. El Departamento Administrativo de Planeación Nacional, produjo un documento que contiene estimaciones sobre el efecto que el desarrollo económico tiene en la ocupación en Colombia. Con base en datos estadísticos se ha llegado a establecer que el efecto ocupación para el período 1958 - 1964 fué del 57.0%. Suponiendo un incremento anual del 5% en el producto interno bruto, deduce que se generarían 117.000 nuevos empleos por año que comparados con el aumento promedio de la fuerza de trabajo (155.000 personas) se concluye que el problema del desempleo tiene tendencias ascendentes en Colombia.

Subempleo 1/

En relación con el subempleo no se tienen datos estadísticos en Colombia

1/ :La Universidad de los Andes define el Subempleo en sus investigaciones de Empleo y Desempleo en Colombia de la siguiente manera: "Subempleadas son aquellas personas que aunque están ocupadas han trabajado durante la semana de referencia menos de 32 horas y han estado buscando más trabajo".

Hay varios tipos de subempleo entre los cuales se destacan el subempleo visible que corresponde a todas aquellas personas que trabajan en actividades productivas menos tiempo del que quieren y pueden trabajar; esta situación es característica de personas que trabajan parte del tiempo por no haber encontrado un empleo mejor.

El subempleo disfrazado que corresponde a aquellas personas que se dedican a actividades de muy baja productividad, y desde luego de muy baja remuneración, durante la totalidad o parte de su tiempo.

El subempleo es un fenómeno muy común en los países en vías de desarrollo e implica en muchos de los casos un desperdicio de recursos mucho mayor que el desempleo total, difícilmente medible y por lo tanto desconocida su magnitud en la mayoría de ellos.

LA FORMACION PROFESIONAL PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS

DEL EMPLEO

Aprendizaje 1/

Entramos a analizar la influencia de la Formación Profesional en la solución de los problemas del desempleo y subempleo en Colombia. Como se mencionó anteriormente, una de las soluciones dadas a los problemas citados es la inversión en bienes de capital con el propósito de impulsar el desarrollo económico del país y crear de esta manera un mayor número de puestos de trabajo. Sucede que el desarrollo económico puede frenarse en el caso de que no se encuentre la mano de obra capacitada que demanden los distintos proyectos. El Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" consciente con lo anteriormente enunciado ha estado capacitando la nueva mano de obra requerida por la actividad económica, por medio de cursos de Aprendizaje en oficios calificados.

La determinación de los oficios materia de aprendizaje se realiza a través de las consultas a las empresas las cuales están llamadas a servir, por medio de las usuales encuestas de mano de obra y atendiendo los programas nacionales de desarrollo. Con estos cursos de aprendizaje se prepara parte de la nueva fuerza de trabajo que se vincula cada año a la actividad económica.

1/ En Colombia se entiende por Aprendizaje el modo de formación que se caracteriza por ser integral y completo, destinado a adolescentes (varones y mujeres no menores de 14 años ni mayores de 20 al iniciar el curso), tendiente a lograr trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere habilidad manual y conocimientos técnicos que sólo pueden adquirirse en períodos relativamente largos y en relación estrecha con el trabajo real. Esta vinculación se asegura en Colombia por medio de contratos de aprendizaje los cuales permiten impartir la capacitación en períodos alternos iguales de formación y de trabajo en la empresa, con una duración total hasta un máximo de tres años.

Su aplicación hace referencia a las necesidades de mano de obra calificada a largo plazo que asegura su reposición y cubre las necesidades derivadas de la expansión económica.

Para evitar que esta mano de obra capacitada entre a engrosar las filas de los desocupados se ha creado en el SENA el Servicio de Empleo para dicho personal con lo que se logran los contactos necesarios entre quienes son egresados de los cursos y los empresarios que los pueden emplear en ocupaciones correspondientes al oficio aprendido, asegurando de este modo un puesto de trabajo para los primeros y un trabajador idóneo para los segundos.

La idea del Servicio nació a raíz de investigaciones recientes realizadas por la División de Recursos Humanos del SENA, que indicaban que algunas de las personas egresadas de los cursos de Aprendizaje no estaban ocupadas en el momento de la entrevista, o los que estaban empleados laboraban en un oficio diferente al que habían aprendido. Las respuestas de los exaprendices al preguntárseles sobre los motivos por los cuales no estaban trabajando o lo estaban haciendo en ocupaciones no relacionadas con el oficio estudiado indican que parte del problema radicaba en la desorganización del mercado del trabajo en el país, especialmente en la inexistencia de un Servicio Nacional de Empleo.

- Habilitación 1/.

Como uno de los factores causantes del desempleo es la evolución tecnológica que conlleva cambios ocupacionales que obligan a gran número de personas a cambiar de ocupación, se hace necesario impartir formación en cursos de habilitación en ocupaciones que requieren para ser desempeñadas eficientemente alguna habilidad manual y conocimientos técnicos relacionados con las operaciones que las componen, capacitando a las personas que los reciben para aprovechar un mayor número de oportunidades de empleo.

- Formación Acelerada 2/

Existen algunos contingentes de desempleados que no poseen ninguna habilidad manual y muy baja cultura y por lo mismo no pueden ser emplea-

1/: Se entiende por Habilitación el modo de formación destinado a trabajadores adolescentes o adultos para el desempeño de ocupaciones semicalificadas, ya se trate de una nueva para ellos o de una relacionada con la que desempeñan habitualmente. Se imparte en cursos de tiempo completo o en sesiones periódicas según los casos, en Centros del SENA o Empresas con una duración máxima de 6 meses, pero variable según la ocupación y los niveles de ingresos de los aspirantes.

2/: La Formación Acelerada está destinada a formar trabajadores aptos para ejercer ocupaciones semicalificadas en las que predomina la habilidad manual; se imparte en sesiones de tiempo completo o periódicas y su duración total es variable. Se aplica para formar a corto plazo grandes contingentes de mano de obra cuando aumenta considerablemente el empleo en uno o más sectores económicos.

dos por el sistema económico; para ellos se organiza en algunas ocasiones cursos de Formación Acelerada. Como ejemplo de esta acción podemos mencionar la adelantada en virtud del Convenio SENA- FUERZAS MILITARES, dirigida a impartir formación acelerada al personal que presta el servicio militar obligatorio.

Hasta la fecha se han organizado varias fincas de propiedad de las Fuerzas Militares, para que sirvan de Centros Auxiliares de Formación Profesional; se han formado suboficiales como, Instructores de Empresa, que están responsabilizados de impartir la formación a los soldados; con el fin de lograr los objetivos de este Convenio se han firmado otros adicionales entre el SENA y las FUERZAS MILITARES, la CAJA AGRARIA y el INCORA, para facilitar los medios a quienes reciban la formación, para aplicar los conocimientos adquiridos (tierras, capital etc).

La virtud de esta acción de formación profesional es que permite reincorporar a sus medios socioeconómicos a los soldados, una vez que hayan prestado el servicio militar obligatorio.

- Programa Artesanal

Se están desarrollando programas de formación profesional que le permiten a los egresados crear sus propios puestos de trabajo con un mínimo de inversión en herramientas y equipo. Entre estos programas podemos mencionar la formación de artesanos que se adelanta con la asesoría del Comité Intergubernamental para las Migraciones Europeas "CIME", en desarrollo de este programa ya se ha formado el primer grupo de Instructores de Juguetería, Cerámica, Tallador de piedras preciosas, Tallador de Madera, Repujador de cuero, Ornamentador de Hierro, Joyería, Telares en el Centro Artesanal de la ciudad de Popayán, los cuales se distribuyeron en todo el país para la complementación de los conocimientos de los artesanos en ejercicio y para la formación de los nuevos.

- Programa Ovino y de Tejidos Artesanales

Se adelanta con asesoría del Gobierno del Reino Unido desde el año de 1966; con él se persigue capacitar personal en labores de cría, manejo, mejoramiento y explotación del ganado ovino y lo relacionado con la transformación de la lana en productos de hilados y tejidos artesanales.

Ya se importaron ovejas con el fin de utilizar tierras marginales y estudiar su adaptación a nuestro medio; se están dictando cursos tanto para formación de instructores, y para agricultores en los campos de cría y manejo ovino y en tejidos artesanales; además se adjudicaron cuatro becas a colombianos en el Reino Unido, para cursos de perfeccionamiento en las técnicas de manejo de ovinos y trabajos de tejidos artesanales.

- Programa Náutico Pesquero

Se adelanta con la asesoría de la EAO y tiene como propósito atender la formación profesional de los trabajadores cuya labor se realiza en los aspectos relacionado con la pesca.

Se están desarrollando cursos de :

- Patrón de pesca, que comprende las actividades de Marinero pescador, ayudante de patrón de pesca y patrón de pesca de segunda clase.
- Operador de plantas de refrigeración, que comprende operario de refrigeración, ayudante del operador de planta de refrigeración y operador de planta de refrigeración.
- Operador de motores marinos que comprende las actividades de marinero maquinista, ayudante del operador de motores marinos y el operador de motores marinos.

- Enlatador de pescado
- Enlatador de mariscos
- Radiotelefonista
- Pescador Artesanal

- Programa de Asesoría a las Empresas

Este programa se está adelantando con asesoría de la O.I.T. y de la Federación de Industrias Metalmeccánicas de Francia en las empresas comerciales e industriales del país; con programas especiales para pequeñas, medianas y grandes empresas, su objetivo es el de asesorar a las empresas para que puedan atender sus necesidades de formación, por sí mismas, con lo cual se pretende crear una profunda conciencia nacional sobre la necesidad y conveniencia de establecer la promoción racional y sistematizada del trabajador, a través de métodos científicos de formación profesional en los diferentes niveles del empleo.

Con este programa se aumenta la productividad, se contribuye a la promoción social de los trabajadores y se influye favorablemente en la economía nacional mejorando la estructura ocupacional y social.

La estructura empresarial de Colombia presenta la siguiente distribución ocupacional:

- Gerencia y Dirección	3.2 %
- Profesionales y Mandos Medios Superiores	3.8 %
- Técnicos y Supervisores	1.9 %
- Empleados, trabajadores calificados y semicalificados	51.0 %
- Sin calificación	40.1 %

Los porcentajes de trabajadores que actúan en los niveles superiores y medios están muy por debajo de los correspondientes porcentajes promedios de la estructura empresarial desarrollada (6 % en niveles superiores de organización, planificación y dirección, 12 % en niveles técnicos o de mando) . Esta deficiencia abre amplias perspectivas de creación de nuevos puestos de trabajo en dichos niveles y de ascenso para los trabajadores de base. Se comprende pues fácilmente que con la aplicación de este programa se está atacando directamente el problema del desempleo y subempleo, facilitando el ingreso al trabajo productivo a un numeroso grupo de colombianos mediante la ampliación de la base del empleo y aumentando la capacidad de producción del trabajador.

- Programa de Promoción Profesional Popular

El objetivo de este programa es llevar los beneficios de la formación profesional a las poblaciones marginales urbanas y rurales, mediante cursos móviles y desmontables que están destinados a aumentar la productividad de los adultos que se hallen trabajando en actividades poco productivas (subempleados) y a habilitar a los desocupados en oficios semicalificados, con lo que se les facilita el acceso al empleo, y por ende, su integración al núcleo de producción y de consumo. Esta acción se ha adelantado con más intensidad en el Sector Agropecuario, en las especialidades de Agricultura, Ganadería, Especies menores, Tractorismo, Mecánica Rural; también se están dictando cursos industriales y comerciales en localidades de algún desarrollo y en áreas urbanas marginadas.

- Proceso continuo de la capacitación durante la vida de trabajo

En vista de los rápidos cambios ocupacionales que ocurren a medida que continúa el proceso de desarrollo, y considerando el continuo cambio tecnológico y otros que son característicos de la sociedad moderna, es muy conveniente considerar que el proceso de educación y capacitación para el trabajo nunca termina. Por este motivo se complementa

a hombres y mujeres actualmente trabajando.

El Gobierno Nacional consciente del problema del desempleo y subempleo estipuló en el Decreto 3123 Reorgánico del SENA de fecha 26 de Diciembre de 1968 que esta entidad podrá destinar dentro de los dos (2) años siguientes a la vigencia del presente decreto, hasta el 10 % de sus ingresos ordinarios a la organización de programas de formación profesional acelerada para personas desempleadas o subempleadas. Pasado este período podrá destinar hasta más del 10% para estos programas siempre y cuando el estado destina una partida igual a la del SENA.

BIBLIOGRAFIA

- . Investigación de Recursos Humanos para una Política Nacional de Empleo y Formación Profesional..... - SENA
- . Empleo y Progreso Económico - O.I.T.
- . Proyecto No. 036 Formación Profesional Rural - CINTERFOR-SENA
- . Proyecto No. 029 Promoción Profesional - CINTERFOR-SENA
- . Empleo y Desempleo en Colombia - CEDE (Universidad de los Andes)
- . Recursos y Requerimientos de Personal de Alto Nivel. - ICETEX
- . XIII Censo Nacional de Población - DANE

COORDINACION ENTRE FORMACION PROFESIONAL
Y ENSEÑANZA MEDIA EN COLOMBIA

INTRODUCCION

Este documento tiene como objetivo fundamental, presentar información sobre las formas de coordinación existentes entre la Formación Profesional y la Enseñanza media.

Con relación al objetivo, en este informe se tratan los siguientes puntos :

- 1.- Definiciones de Formación Profesional y Enseñanza Media, para situar el problema dentro de un marco de referencia.
- 2.- Visión general de la Formación Profesional y la Enseñanza Media en Colombia.
- 3.- Coordinación de los sistemas de Formación Profesional y Enseñanza Media.

COORDINACION ENTRE FORMACION PROFESIONAL
Y ENSEÑANZA MEDIA EN COLOMBIA

INTRODUCCION

Este documento tiene como objetivo fundamental, presentar información sobre las formas de coordinación existentes entre la Formación Profesional y la Enseñanza media.

Con relación al objetivo, en este informe se tratan los siguientes puntos :

- 1.- Definiciones de Formación Profesional y Enseñanza Media, para situar el problema dentro de un marco de referencia.
 - 2.- Visión general de la Formación Profesional y la Enseñanza Media en Colombia.
 - 3.- Coordinación de los sistemas de Formación Profesional y Enseñanza Media.
-

1.0 DEFINICIONES

1.1 FORMACION PROFESIONAL

El SENA, de acuerdo con recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado la siguiente definición de la Formación Profesional.

" Toda acción que permite a un individuo adquirir o desarrollar los conocimientos y destreza requeridos para desempeñar correctamente un puesto de trabajo, o para ser promovido en el empleo, en cualquier rama de la actividad económica".

1.2 ENSEÑANZA MEDIA

Se entiende por enseñanza media la formación de jóvenes realizada con el objeto de dotarlos de una serie de conocimientos prácticos, científicos y humanísticos, suficientes para actuar en la vida de relación y que permitirá, según el caso su incorporación a la fuerza trabajadora, o su ingreso a la educación superior.

Esta formación se lleva a cabo en planteles que adelantan programas de estudio impartidos por el Ministerio de Educación Nacional.

2.0 VISION GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL Y LA ENSEÑANZA MEDIA

2.1 FORMACION PROFESIONAL

La Formación Profesional se realiza en el país a través del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Este servicio nació en Junio de 1.957, ante la necesidad de capacitar gente para los puestos de trabajo, ante las sugerencias de las empresas, actitudes de los trabajadores y las necesidades evidentes del mercado del empleo. Como instituto público descentralizado está adscrito al Ministerio del Trabajo.

El Servicio Nacional de Aprendizaje cuenta actualmente con 53 centros dedicados a la formación de jóvenes y adultos en oficios universales y especializados. Cuenta además con los programas de Promoción Popular (P.P.P.) que tienen como objetivo llevar la acción del SENA, a todas las ciudades, pueblos y veredas, capacitando los trabajadores en los diferentes oficios u ocupaciones del sector industrial comercial y agropecuario, a través de centros móviles. Y el servicio de Asesoría a las Empresas (Pequeñas, medianas y grandes) para determinar sus necesidades de capacitación y establecer planes y programas de formación que permitan a la empresa por sí misma asumir la responsabilidad de la formación de sus trabajadores.

La formación impartida por el SENA comprende básicamente: la formación de aprendices y de adultos en oficios universales, en los sectores de Industria, Comercio y Servicios y Agropecuaria.

Para ingresar al aprendizaje se requiere un nivel educativo equivalente al quinto año de enseñanza primaria para los sectores de industria y agropecuaria y cuatro años de Bachillerato para el sector Comercial.

En Artes Gráficas según la especialidad se pide el equivalente a primero y segundo de Bachillerato. Para Electricidad y Redes se requiere el equivalente al sexto año de Bachillerato.

La formación de aprendices se realiza en tres años en períodos alternos de seis meses, para la enseñanza teórica práctica en Centros del SENA y dentro de la empresa.

Al cabo de tres años el aprendiz recibe un certificado de aptitud Profesional en la especialidad que haya cursado.

Es requisito indispensable para todo aprendiz el poseer un contrato de aprendizaje celebrado con una empresa.

En la complementación de adultos en Centros se establecen como requisitos indispensables, el pertenecer a una Empresa y el estar desempeñando el oficio en el cual se desea complementación.

Al fin del curso, cuya duración varía según las necesidades se otorga un certificado de asistencia en el cual consta el No. de horas teóricas y prácticas cursadas.

El SENA realiza además :

- Un Plan de Promoción Popular para los sectores marginados.
- Un programa nacional de Promoción social que permita el ascenso del trabajador a cargos superiores.
- Un programa nacional de formación artesanal.
- Una ampliación del Programa de Asesoría a Empresas, que cubrirá aproximadamente a trescientos veinte mil trabajadores.
- Un Plan de diversificación de los oficios motivo del aprendizaje.
- Un Plan de formación de Supervisores y de Técnicos medios.
- Un Programa para desarrollo de cuadros de mando.
- Un Plan de Capacitación para soldados de acuerdo al convenio suscrito con las Fuerzas Armadas.

2.2 ENSEÑANZA MEDIA

* La enseñanza media comprende el bachillerato general, la enseñanza técnica y la normalista. La enseñanza técnica a su vez se divide en Industrial, Comercial, Politécnica complementaria, vocacional y normal agrícola.

Para ingresar a cualquiera de las modalidades de este nivel educativo se requiere haber cursado la enseñanza primaria completa.

El bachillerato general se divide en dos ciclos. El primero denominado básico, tiene una duración de 4 años, y a quienes lo cursen satisfactoriamente se les expide un certificado de aprobación.

El segundo ciclo comprende los cursos 5o. y 6o. después de los cuales el alumno recibe el diploma de bachiller.

La enseñanza media industrial de un primer ciclo

de 4 años, al cabo de los cuales se otorga un diploma de experto industrial. El estudiante debe además "acreditar un año de experiencia en una empresa que certifique su experiencia en el ramo de su especialidad".

El segundo ciclo comprende los cursos 5o. 6o. y 7o. y da derecho al diploma de bachiller técnico industrial.

La enseñanza media comercial, comprende un ciclo básico de 4 años al cabo de los cuales se expide un diploma de auxiliar de contabilidad y secretariado. El segundo ciclo de dos años de estudio, da derecho al diploma de bachiller técnico industrial.

La enseñanza media agropecuaria, está a cargo de las escuelas vocacionales agrícolas y de los Institutos técnicos agrícolas. Los egresados de las vocacionales obtienen el grado de práctico agrícola, después de cursar y aprobar 4 años de estudio. Los egresados de los institutos técnicos agrícolas, después de siete años de estudio reciben el título de bachiller técnico agrícola.

La enseñanza media normalista comprende un ciclo de seis años, al cabo de los cuales se recibe el título de maestro.

El Ministerio de Educación, dentro de sus planes de desarrollo ha previsto la creación de Institutos Nacionales de Educación Media (INEM)

Este proyecto establece como objetivos principales, la democratización y modernización de la educación media y su encausamiento hacia las necesidades nacionales y regionales, en materia de personal técnico de nivel medio.

El plan para estos institutos contempla dos primeros años comunes. Este período sirve para detectar las aptitudes de los estudiantes y facilitar su orientación hacia las distintas ramas que conformarán el nivel medio educativo.

En los cursos 3o. y 4o. se distribuyen los educandos de acuerdo a su vocación, a la orientación previa impartida por el plantel y a los ramos y modalidades existentes.

Durante los cursos 5o. y 6o. los alumnos son distribuidos en las distintas especialidades impartidas por el Instituto, de conformidad con las etapas anteriores.

Los alumnos que cursen y aprueben los 6 años, con un promedio de todas las calificaciones no inferior a 3.5 sobre 5, recibirán el diploma de bachiller en la modalidad respectiva. Aquellos que no alcancen el promedio de 3,5 recibirán un certificado de competencia que los habilita para ingresar al mercado del empleo.

3.0 COORDINACION DE LOS SISTEMAS DE FORMACION PROFESIONAL Y LA ENSEÑANZA MEDIA.

A través de los sistemas de planeación de los organismos responsables de la formación Profesional y la enseñanza media, se logran su coordinación, con los programas de desarrollo de los recursos humanos del país.

Cada uno de los organismos responsables elabora planes quinquenales, que son presentados para su aprobación al respectivo Ministerio (Ministerio de Trabajo para la formación Profesional y de Educación para la Enseñanza Media). Una vez aprobados estos planes, el Ministerio de Educación los presenta, dentro del plan educativo Nacional al Departamento Administrativo Nacional de Planeación, dependiente de la Presidencia de la República. Este departamento procede a integrarlo dentro de los planes de desarrollo de recursos humanos del país.

La participación del Ministro de Educación y del Jefe del Depto Administrativo Nal. de Planeación en el Consejo Directivo Nacional y de sus representantes en los consejos Directivos Regionales, lo mismo que la del Director General del SENA, en el Comité Nacional de Planeamiento Educativo, está llamada a establecer una coordinación permanente entre los organismos de Formación Profesional y Enseñanza Media.

Actualmente no existen articulaciones definidas entre los sistemas de Formación Profesional y Enseñanza Media que permitan la transferencia sistemática, en sentido horizontal y vertical, del personal formado en cada uno de los sistemas.

Aunque, de hecho existe un traspaso de la Educación Media hacia la Formación Profesional dentro de las especialidades de Comercio, Electromecánica y Redes y Artes Gráficas.

Formalmente, tampoco se ha establecido la manera de llevar a

cabo la colaboración recíproca entre los dos sistemas.

A nivel informal, el SENA utiliza como fuente de reposición e incremento de sus instructores, a los egresados de la enseñanza media técnica.

EXTENSION DE LA FORMACION PROFESIONAL EN SERVICIOS
DE HOTELERIA Y HOSPITALES

INTRODUCCION

Este documento tiene como objetivo presentar información sobre lo que realiza actualmente el SENA en Hotelería, alimentos, turismo y servicios hospitalarios, sus proyecciones y los problemas de la formación profesional en estos campos.

Para cumplir el objetivo el informe contiene los siguientes puntos:

- 1.- Realizaciones del SENA en los servicios mencionados
- 2.- Las proyecciones de estos servicios a cuatro años.
- 3.- Problemas que afectan el desarrollo de esta acción.

SERVICIOS DE HOTELERIA, ALIMENTOS Y TURISMO

1.0 REALIZACIONES

La formación en estos campos adquiere día a día una importancia extraordinaria, dado el auge que la industria turística está alcanzando por el interés en colocarla como un renglón de primera categoría dentro de los planes de desarrollo económico y social del país.

Dentro de los servicios es quizás el campo más prometedor como fuente de empleo ya que al desarrollar el turismo, se pone en movimiento toda una serie de actividades relacionadas, creando nuevos puestos de trabajo. La industria turística, como cualquier otra industria productiva, requiere personal escogido que posea una serie de conocimientos específicos los cuales solamente se adquieren a través de una formación sistemática, metódica y completa.

La complejidad de los grandes hoteles modernos necesita contar con personal muy capaz y especialmente preparado. La diversidad de trabajos que se realizan en los grandes hoteles y aún en los de menor categoría, exige la preparación y especialización del personal a su servicio. Las empresas exclusivamente turísticas deben tecnificar sus programas y para esto requieren personal calificado.

Si se tiene en cuenta que en Colombia no existe ninguna escuela que capacite al personal en esta rama, como las hay en otros sectores, el papel del SENA es amplio y de mucha trascendencia.

Las diferentes acciones en este campo se desarrollan en el Centro Nacional de Hotelería, Alimentos y Turismo, que funciona en Bogotá y con cursos en otras ciudades del país.

En la actualidad se imparte formación profesional en las siguientes ocupaciones:

- Cocinero
- Mesero
- Panadero-Pastelero
- Cantinero
- Maestresala
- Recepcionista de hotel

- Ecónomo
- Administrador de Hotel
- Secretaria de Hotel
- Conservero de alimentos
- Cortador y procesador de carnes
- Guías locales de turismo
- Instructores de hotelería

REQUERIMIENTOS

Para los cursos de aprendizaje: comineros, meseros, carniceros, panaderos, pasteleros, se ha previsto un nivel mínimo de ingreso de 5o. año de primaria teniendo en cuenta:

- La realidad de nuestro medio, en cuanto a la categoría que estas ocupaciones representan y el personal que decide consagrarse a ellas.
- Los requerimientos mínimos de los planes previstos, mediante los cuales puede ser eficaz la formación a partir de este nivel.

Para algunos cursos de Complementación se ha previsto la exigencia de conocimientos mínimos de matemáticas y lenguaje profesional, en ciertos casos proporcionados mediante Nivelación Previa, debido al bajo nivel que se observa en la mayor parte del personal que está desempeñando las ocupaciones consideradas.

CERTIFICADOS

Al concluir el aprendizaje se otorga el respectivo certificado de Aptitud Profesional (C.A.P.) que acredita a la persona como:

- Mesero
- Cocinero
- Panadero- Pastelero- etc.

En los cursos de complementación se otorgan los respectivos CREDITOS hasta completar el desarrollo de los planes de estudio, en cuyo caso se otorgan ya el certificado de Aptitud Profesional (C.A.P.)

2.0 PROYECCIONES

Se ha previsto extender los programas de formación profesional a otras ocupaciones del sector, tales como:

- Camarera
- Gobernanta
- Lavandera
- Botones
- Conserje
- Contador Auxiliar de Hotel
- Confitero-chocolatero
- Salsamentero
- Expendedor de alimentos al por menor
- Expendedor de alimentos al por mayor
- Informadores de turismo;
- Guías turísticos nacionales
- Representantes de pasajes nacionales e internacionales
- Peluqueros- barberos
- Peinadores- maquillistas
- Manicuristas- pedicuristas

3.0 PROBLEMAS EN EL DESARROLLO DE LA FORMACION

1. AUSENCIA DE TRADICION

La formación profesional en este campo es totalmente nueva en el país, ya que no existen establecimientos que se hayan dedicado a estas especialidades.

2. FORMACION EMPIRICA

La gran mayoría del personal que labora en este campo se ha formado empíricamente en los puestos de trabajo. La vinculación a la Empresa se ha iniciado por los niveles más bajos. Es apenas en el momento actual que se comienza a planificar, a reglamentar la actividad con todo el interés que despertada la toma de conciencia de su importancia como medio de diversificación de la Economía Nacional y creación de nuevos empleos.

3. ESTRUCTURACION DE LAS OCUPACIONES

La ausencia de personal calificado en las diferentes especialidades dificulta la realización de Análisis Ocupacionales. El caso inverso ocasiona también el alto grado de calificación de unos pocos trabajadores, que se han especializado en el exterior.

4. FALTA DE ESTADISTICAS

La encuesta nacional de mano de obra realizada en el año de 1966, constituye la única base estadística para determinar las necesidades de capacitación. Sin embargo se anota que el mayor desarrollo de la industria turística en el país se presentó durante los años de 1967 a 1969.

5. MERCADO DE TRABAJO

La falta de estadísticas al día, conlleva a un desconocimiento casi total del mercado de trabajo, por lo cual se limita el interés sobre la Formación Profesional en las especialidades del campo a que nos referimos.

6. PROGRAMAS DE COMPLEMENTACION

La mayor necesidad de Formación se encuentra en el personal vinculado, que en su mayoría tiene niveles culturales muy heterogéneos, lo cual dificulta el desarrollo de los programas de capacitación.

1.0 REALIZACIONES

La formación Profesional en el campo de los Servicios Hospitalarios, se inició en el SENA mediante la capacitación del personal vinculado a la Enfermería Auxiliar.

En este campo se cuenta con tres (3) Centros de Servicios Hospitalarios que funcionan en las Regionales de Bogotá, Medellín y Cali.

La Formación de Auxiliares de Enfermería se desarrolla mediante cursos de Aprendizaje, Nivelación Previa y Complementación en Bogotá y de Nivelación Previa y Complementación en Medellín y Cali.

REQUISITOS

Aprendizaje

Para los cursos de Aprendizaje de Auxiliar de Enfermería, se requieren un nivel cultural equivalente al 2o. de enseñanza media y una edad mínima de 16 años.

Complementación

Para estos cursos es requisito indispensable el estar vinculado a una institución de salud (Hospital, clínica, etc.)

Nivelación Previa

El bajo nivel cultural del personal vinculado a la enfermería Auxiliar en las Instituciones de Salud ha determinado la necesidad de desarrollar cursos de Nivelación Previa para el personal de Adultos que posteriormente recibirán los cursos de complementación.

Certificados

Al concluir la Formación que contempla los respectivos Planes de Estudio, el SENA otorga el Certificado de Aptitud Profesional (C.A.P.) que acredita a la persona como Auxiliar de Enfermería.

2.0 PROYECCIONES

Se ha previsto la Formación en otras ocupaciones, tales como:

- AUXILIAR DE SALA DE CIRUGIA
- AUXILIAR DE SIQUIATRIA
- AUXILIAR DE ODONTOLOGIA
- AYUDANTE DE LABORATORIO CLINICO
- AYUDANTE DE RAYOS X.

3.0 PROBLEMAS EN EL DESARROLLO DE LA FORMACION

1. NIVEL CULTURAL

El bajo nivel cultural del personal que labora en el campo de la Enfermería Auxiliar limita la acción formativa que desarrolla el SENA.

Esto hace que surja la necesidad de desarrollar cursos de Nivelación Previa que prolongan la capacitación del Auxiliar de Enfermería.

2. LIMITACIONES EN EL CAMPO DE PRACTICAS

Como las prácticas deben hacerse directamente en los Hospitales y otras Instituciones de salud, los respectivos Jefes de los Departamentos de Enfermería limitan el campo de práctica, pues consideran que los Aprendices en etapa productiva no poseen los conocimientos ni la destreza necesaria para el tratamiento y manejo de pacientes.

3. SALARIOS

El salario promedio de la Auxiliar de Enfermería, comparado con el de otras ocupaciones, es bajo. Esto hace poco atractiva la profesión.

El personal se vincula a los Hospitales en los niveles ocupacionales más bajos y en algunos casos sin percibir salarios.

4. CAPACIDAD DE CONTRATACION DE LAS EMPRESAS

La gran mayoría de Hospitales y Clínicas no están en condiciones de contratar Aprendices por lo cual, se limita también la acción que desarrolla el SENA en la especialidad de Auxiliar de Enfermería. Esto ocurre especialmente con los Hospitales y Clínicas de carácter oficial.

REGIMEN FINANCIERO DEL SERVICIO NACIONAL

DE APRENDIZAJE "SENA"

Como se expone en el Anexo 1., el SENA es un establecimiento público con patrimonio independiente.

De conformidad con lo dispuesto en los Decretos 118 y 164 de 1957, en el Decreto 3123 de 1968 y en la Ley 58 de 1963, cuyos textos también se anexan a este documento, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se financia así:

- 1- Con el aporte del medio por ciento ($\frac{1}{2}\%$) de sus respectivos sueldos y jornales, que deberán hacer mensualmente la Nación, los Departamentos, los Municipios, el Distrito Especial de Bogotá y las Intendencias y Comisarías, con destino a la realización de programas específicos de formación profesional acelerada para personas desempleadas o subempleadas y para las que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio.
- 2- Con el aporte del dos por ciento (2%) de su respectiva nómina mensual de salarios que deberán pagar, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, los empleadores particulares, los establecimientos públicos descentralizados, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, que tengan un capital de cincuenta mil pesos (\$50.000.00) o superior o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a diez (10), cualquiera que sea el monto de su capital.
- 3- Con 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.
- 4- Con los fondos provenientes de los contratos que celebre con entidades oficiales o privadas para el desarrollo de programas específicos de formación profesional.

- 5- Con los pagos ocasionales que reciba de terceros con motivo de trabajos realizados por la entidad en empresas o propiedades de aquellos, exclusivamente en desarrollo de cursos de formación profesional.
- 6- Con los dineros provenientes de la venta de los productos que se obtienen de sus Centros de Formación, como resultados de los programas de formación profesional que se realizan.
- 7- Con las demás contribuciones o destinaciones especiales que la Ley le señale posteriormente.
- 8- Con los demás bienes que como persona jurídica adquiera a cualquier título.

De las anteriores fuentes de financiación, la más importante es la descrita en el numeral 2.

Esta fuente de ingresos significó en 1968 el 96.11% del total de los ingresos de la Entidad.

Es importante anotar que se escogió la nómina mensual de salarios como base para liquidar los aportes al SENA por la íntima y directa relación que existe entre los salarios y las necesidades de formación profesional. Hay una relación directa entre el volumen de empleo, el valor de los salarios correspondiente a ese empleo, las necesidades de formación profesional. Hay una relación directa entre el volumen de empleo, el valor de los salarios correspondientes a ese empleo, las necesidades de formación profesional y los programas que desarrolle la entidad encargada de la formación profesional de los recursos humanos de un país.

El monto de los aportes proporcional al valor de los salarios, debe pues suministrar recursos financieros que permitan realizar programas de formación profesional que satisfagan las necesidades de capacitación de los trabajadores que devengan esos salarios.

Los ingresos se clasifican en Ingresos Corrientes e Ingresos Extraordinarios. Se consideran Ingresos Corrientes los siguientes:

- a) Los aportes establecidos por la Ley 58 de 1963 (numerales 1 y 2)
- b) Los productos de los Centros de formación (numeral 6)
- c) Las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo.
- d) Los productos financieros

Se consideran Ingresos Extraordinarios:

- a) Los auxilios y donaciones de terceros.
- b) Los fondos provenientes de convenios y Contratos.
- c) Los Créditos.

Si bien el SENA no ha hecho uso de créditos internacionales, ha contado con una magnífica cooperación técnica internacional que ha sido factor definitivo en su desarrollo. A través de Convenios multilaterales y bilaterales el SENA ha recibido valiosísima ayuda en Expertos, maquinaria, equipo y becas.

Estos Convenios se han suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo Especial de las Naciones Unidas, el Comité Internacional para las Migraciones Europeas, CIME, LA FAO, el Servicio Francés de Cooperación Técnica, la Federación Suiza de Fabricantes de Relojería, la MASSEY FERGUSON, Alemania, Israel y los Países Bajos.

Es interesante anotar como el SENA, por basar su acción en el principio del mutualismo en donde el todo concurre a la solución de la parte más necesita, la relación entre aportante y SENA, no es de compensación entre aportes y servicios (tarifa) sino de servicios a necesidades de mano de obra, sin detenerse en el origen de los aportes.

