

# EL SEMINARIO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA

---

POR EL LICENCIADO

*DANIEL ESCALANTE*

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CANCELERIA DE LA SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES  
MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA

Bajo el patrocinio del Gobierno del Uruguay y de la Organización de las Naciones Unidas, se reunió en la hermosa ciudad de Montevideo un Seminario Internacional de Administración Pública, del 17 al 29 de octubre de 1955.

La importancia de dicho Seminario debe medirse por las circunstancias que en él concurrieron, cada una de las cuales tiene significación propia y cuyo conjunto pone de relieve la altura de la reunión. Debe mencionarse, en primer lugar, que los altos patrocinadores prestaron un apoyo decidido: el Excelentísimo señor Presidente del Consejo Nacional de Gobierno del Uruguay recibió a los seminaristas personalmente, acompañado del Excelentísimo señor Ministro de Relaciones Exteriores, y recibió de ellos la bandera de las Naciones Unidas; el Gobierno uruguayo designó al Excelentísimo Ministro de Hacienda Presidente del Seminario. Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas, después de establecer, junto con los comisionados uruguayos, el temario del Seminario, proporcionó los expertos que se trasladaron a Montevideo a colaborar con la mayor eficacia en los trabajos.

En seguida, debe señalarse el apoyo y la colaboración de la Universidad de Montevideo, la cual designó a los distinguidos Decanos de las Facultades de Derecho y de Economía, como Vicepresidentes del Seminario. El Rector mismo de la Universidad recibió solemnemente a los seminaristas y asistió a las ceremonias de apertura y clausura, que se desarrollaron en el Paraninfo Universitario.

Estuvieron representados en el Seminario quince países del continente, además del Uruguay, el cual designó a treinta y ocho participantes, y fueron seis los expertos de las Naciones Unidas que concurrieron. Debe señalarse la circunstancia, por demás significativa, de que las reuniones de trabajo de las Comisiones y las Sesiones Plenarias, se vieron sumamente concurridas de un público interesado en los problemas que se debatieron, público formado por colaboradores uruguayos y por funcionarios y empleados públicos del Gobierno y de los entes autónomos.

La prensa y las estaciones radiodifusoras a diario se encargaron de dar cuenta pormenorizada de los trabajos del Seminario y de llevar a cabo entrevistas hechas a los diversos representantes extranjeros, quienes dieron a conocer sus particulares puntos de vista acerca de los trabajos de la reunión.

El Seminario se ocupó únicamente de dos problemas de los muchos que presenta la Administración Pública: la capacitación y administración del personal.

Después de plantear durante la primera Sesión Plenaria los problemas generales de la Administración Pública y de enfocar los problemas concretos de que habría de ocuparse el Seminario, se iniciaron los trabajos de las dos Comisiones especializadas en cada uno de los puntos ya mencionados. Las Comisiones, a su vez, designaron numerosos grupos de trabajo en aquellos momentos que lo consideraron necesario; por lo mismo, todos y cada uno de los participantes prestaron activa colaboración, que permitió alcanzar resultados sumamente satisfactorios, como lo revela el hecho de que se produjeran más de doscientos treinta documentos.

A continuación se ofrece una síntesis de los trabajos, conforme a la materia encomendada a cada Comisión.

## PRIMERA COMISION

### *Capacitación del personal*

Para atender a las necesidades de los servicios administrativos, se consideró insuficiente, no obstante su alto valor, la labor de la Universidad, por la falta de una relación sistemática entre el Estado empleador y el Estado educador, así como por el carácter específicamente académico de la Universidad, la cual carece de contacto directo con los problemas de trabajo de la Administración Pública; pero se reconoció que la Universidad no es ajena al problema de la capacitación del personal administrativo y que, por ende, tiene una importante misión que cumplir. Consecuentemente, se aceptó como principio la conveniencia de establecer un régimen o sistema de interacción entre la Administración y la Universidad, para mejorar los niveles de preparación teórica y práctica de los servidores públicos, en lo general y en lo especial.

Se señalaron cuatro niveles en cuanto a la capacitación para el ejercicio de la función pública: 1) el empleado auxiliar, 2) el de jefes de oficinas o grupos de trabajo, 3) el profesional, y 4) el de jefes superiores, y se indicaron las características y modalidades de la enseñanza o entrenamiento.

El Seminario recomendó a las universidades la creación de escuelas de administración pública y que en ellas se imparta enseñanza de carácter general con referencia a los problemas de las Administraciones centrales, autóno-

mas o descentralizadas, locales o municipales, estableciéndose un ciclo de enseñanza que comprenda los siguientes cursos:

1) *un curso elemental* de carácter general y apto para cubrir las exigencias mínimas que presupone el desempeño de la función pública;

2) *un curso medio* de carácter general también, con el objeto de estudiar los problemas que interesen para capacitar a quienes puedan desempeñar o desempeñen cargos de nivel medio en la Administración Pública; y

3) *un curso superior* de carácter general o especializado en distintos tipos o aspectos y problemas de la Administración Pública.

También se recomendó la creación, dentro de la Administración, de un servicio que permita la organización, promoción, coordinación y desarrollo de programas y métodos de entrenamiento y formación complementaria de funcionarios en actividad, comprendiendo cursos de aplicación para cubrir necesidades de orden práctico, en los distintos aspectos y tareas de la actividad administrativa, en los distintos niveles. La enseñanza se impartiría mediante clases teóricas, prácticas, entrevistas personales, seminarios, conferencias, trabajos de campo, visitas, excursiones y períodos de investigación y observación.

Los cursos universitarios y los de formación y entrenamiento a cargo de la Administración, se organizarán en forma de lograr su complementación recíproca, evitando duplicaciones de esfuerzos y gastos.

El Seminario consideró indispensable la existencia de una relación entre la capacitación de candidatos a la función pública y sus posibilidades de ingreso a la carrera administrativa, y en ese sentido recomendó "que los estudios que se realicen en esta materia sean expresamente tomados en cuenta en las leyes y reglamentaciones del estatuto del funcionario público, a efectos de considerarlos como méritos para el ingreso y ascenso en la función pública, e incluso en ciertos casos, como requisito de ingreso o ascenso, sin perjuicio del régimen de reclutamiento y selección que establezcan los gobiernos respectivos".

"Las ideas que sirvieron de base para la formulación de la recomendación anteriormente transcrita, destacan la necesidad de tener en cuenta las dificultades o perturbaciones que se oponen al establecimiento de las mejores bases para la organización de la carrera administrativa, buscando una solución que contemple, *a)* los males actuales, y *b)* la formación y el ingreso de los futuros servidores del Estado. A este respecto se señalaron concretamente, por lo menos, cinco factores en contra del buen servicio administrativo: la influencia político-partidaria; la tradición, en el sentido de tener en cuenta la antigüedad antes que el mérito; la falta de una organización con suficiente influencia para preparar la carrera administrativa; las dificultades o limitaciones de orden presupuestario, y el desprestigio de la Administración y de sus servidores frente a la opinión pública."

"Se consideró, asimismo, que la autoridad política, sin perjuicio de sus facultades amplias para nombrar y escoger con responsabilidad a los funciona-

rios, debería de favorecer en lo posible el sistema del mérito para el ingreso a la función pública, estableciendo requisitos de carácter general para estimular la capacitación de los aspirantes al empleo o al ascenso dentro de la carrera administrativa, requisitos que podrían ser el de la prueba o el concurso, en los cuales el egresado de las escuelas de administración pública o cursos especiales de capacitación, puede pretender legítimamente que su certificado de estudios sea tenido en cuenta y considerado con apoyo y simpatía por parte de los órganos del Estado, que es el destinatario y beneficiario inmediato de tales estudios especiales." En tal sentido, se dijo, "la función pública debía ser dignificación al máximo; que el acceso a la misma debe ser rodeado de garantías de idoneidad y que el progreso en la carrera administrativa debe hacerse en función a la capacidad técnica".

"La consideración del tema relativo a la organización de la capacitación, en cuanto se refiere a planes y programas de estudio, fue dividida en dos partes, siguiendo el sentido de la recomendación anteriormente aprobada: 1) en cuanto concierne a la capacitación a cargo de un instituto de carácter universitario, y 2) en lo que se refiere a la capacitación "en servicio", a cargo de organismos de entrenamiento y formación complementaria, de la propia Administración."

"No obstante, se agregó, haber acuerdo unánime, de considerar que la capacitación debe ser un proceso continuo, de formación del funcionario antes de su ingreso y de su perfeccionamiento hasta su retiro de la Administración; por razones prácticas se convino que era oportuno tener en cuenta la necesidad de definir, por lo menos, tres etapas o niveles en la enseñanza de la administración pública, en relación con los cursos (elemental, medio y superior) de la escuela cuya organización se recomienda."

Aceptado que para el ingreso a esta escuela que se recomienda, será necesario haber aprobado el ciclo de enseñanza media (o secundaria) y poseer conocimientos de dactilografía y taquigrafía, y consideradas en el debate general de la Primera Comisión del Seminario las características y propósitos que deben tener esos cursos, todo ello como criterio básico, se aprobó "el temperamento de designar un grupo de trabajo, con el encargo de presentar el plan y programa de estudios", que fueron oportunamente considerados por dicha Comisión. El grupo de trabajo designado presentó su dictamen y, conforme a él, se aprobó el cuadro de materias que para los tres ciclos o etapas de enseñanza, deberán impartirse en la Escuela de Administración Pública Universitaria. En dicho cuadro se señala el número de horas de estudio semanarias para cada asignatura, así como el contenido general de cada una de ellas.

La Primera Comisión examinó también los fundamentos generales y las modalidades que se deben tener presentes en la formación de un programa de capacitación que, organizado por la Administración Pública, estuviera destinado a atender a sus propias necesidades, con métodos de enseñanza adecuados

a los diversos niveles de trabajo en la función pública, pensando no sólo en la misión y las funciones de cada servicio u oficina, sino, además, en la necesidad de seleccionar y formar instructores capaces, con criterio realista y práctico, aptos para el entrenamiento del personal del Estado en sus distintas jerarquías y deberes. Consideró la Comisión, y más tarde el Seminario en pleno, que "la capacitación en servicio constituye un método altamente recomendable para el mejoramiento de la función pública y de la Administración en general" y, por lo tanto, estimó "que todo funcionario debe tener la posibilidad de perfeccionar su preparación para el desempeño de su cargo y, para su ascenso en la carrera administrativa, correspondiendo a la Administración la determinación de los niveles y cargos para el ejercicio de los cuales es preciso la aprobación de los cursos de entrenamiento o capacitación complementaria, según el caso". Se afirmó que "la capacitación es parte de la vida normal del funcionario y constituye un sector de sus obligaciones como tal. Se impone, por lo tanto, en los casos en que se le encomiende la realización de un curso de entrenamiento, que reciba su sueldo y que el Estado tome a su cargo todos los gastos que demande dicho curso o cursos de capacitación".

El Seminario consideró aconsejable que la capacitación esté a cargo de una Oficina Central de Personal; no obstante, estimó indispensable "que la capacitación en servicio se imparta aun en el caso de no existir una Oficina Central de Personal". "Exista o no dicha Oficina, se estima conveniente que los órganos de capacitación en servicio sean asesorados por una comisión o consejo integrado por autoridades superiores y técnicos de reconocida independencia y prestigio en la materia." Se afirmó, por último, que "todo funcionario que ingrese al servicio público debe recibir o probar su capacitación general sobre las condiciones, características, cometidos y relaciones de la dependencia a la que ingresa, y capacitación especial para el cargo en que ha de ser designado", recomendándose que "la confirmación del funcionario en el cargo sea consecuencia o resultado de los conocimientos realmente adquiridos durante el período de capacitación".

## SEGUNDA COMISION

### *Administración del personal*

Después de ponderar la participación de los servidores públicos y su importancia en las funciones de los Poderes del Estado, así como en la ejecución de sus resoluciones, se afirmó que la naturaleza de las diversas funciones que los servidores realizan, exige reconocer y establecer con precisión las diferencias que de hecho existen entre los funcionarios y los empleados públicos, según que asesoren directamente a los gobernantes, dirijan organismos administrativos, apliquen la ley o los reglamentos o, por último, cumplan funciones de simple ejecución.

La Segunda Comisión estableció la posibilidad y la necesidad de establecer categorías de servidores públicos, sin implicar por eso estancamiento alguno en dichas categorías, sino, por el contrario, la posibilidad de ascenso a puestos superiores.

Motivo de amplias consideraciones y de intervenciones numerosas de los participantes, conformes en lo sustancial, fue la lealtad de los funcionarios y empleados públicos y su total comprensión de la política adoptada por los gobernantes, recomendándose considerar a la función pública como una actividad profesional para lograr la carrera administrativa.

El Seminario recomendó a los gobiernos presten su atención preferente y constante a los asuntos del personal, prescindiendo de consideraciones político-electorales; recomendó asimismo la expedición de leyes como normas permanentes que por su generalidad y naturaleza sean aplicables a todas las personas que presten sus servicios al Estado, sin perjuicio de establecer normas especiales que requieran los diversos servicios, funciones o entes públicos.

Se consideró conveniente la existencia y funcionamiento del Organismo Central del Personal, que dirija un régimen ordenado de administración del personal, sin perjuicio de sus actividades en materia de capacitación, e inspirado en el afán de atraerse y retener en la función pública a los individuos más aptos, con miras al bien común. El programa mismo, se dijo, puede sin embargo descentralizarse, según las circunstancias locales, estableciéndose más adelante que "el organismo central del personal debe tener a su cargo la preparación de las normas y procedimientos conexos aplicables a los servidores públicos en su totalidad, y a tales efectos, debe también tener la oportunidad de participar en la preparación de los anteproyectos de leyes y reglamentos que se pretenda emitir sobre administración de personal", y agregándose que "con el fin de librar al organismo central de personal de influencias indebidas y de garantizar su independencia,

a) el o los integrantes del órgano directivo no deberán estar sujetos a remoción automática como consecuencia de cambios políticos en el Gobierno, y

b) sus cargos deberán estar comprendidos en el servicio de carrera con la estabilidad usual o, al menos, su nombramiento debería ser por un período fijo".

Se recomendó, por último, que "la ubicación del organismo central de personal en la organización del Gobierno debe ser tal que le dé amplia autoridad y garantice su autonomía funcional".

En seguida el Seminario afirmó que la estructura del presupuesto debe facilitar el desenvolvimiento de la carrera administrativa y que es deseable que el Poder Administrativo goce de suficiente discrecionalidad en la aplicación de los fondos públicos. Señaló también que la administración del personal debe hacer la distribución del elemento humano para alcanzar mejor el plan

de gobierno, pronunciándose por la adopción de sistemas presupuestales modernos y que las oficinas del presupuesto reúnan los planes económico-financieros. Recomendó también la fijación de costos totales o números globales, por lo menos dentro de la clasificación de los cargos, y que se haga la clasificación de éstos, que ayuda en forma importante a la organización administrativa. Sobre este particular se adoptó la siguiente recomendación concreta: "El Seminario recomienda que se haga una clasificación de los cargos de la Administración Pública, ya que estima que dicha clasificación es la base imprescindible de toda labor eficaz, relativa a la organización de la administración y a la estructuración de la carrera administrativa y de los sueldos. La clasificación ayuda a la organización administrativa, pues: *a)* establece títulos uniformes de clase y una terminología funcional uniforme; *b)* determina las responsabilidades correspondientes a cada puesto al definir y describir los deberes; *c)* facilita la selección del personal a base de méritos; *d)* facilita la formulación de presupuestos; *e)* proporciona información sobre el contenido de las tareas y hace posible el análisis de los problemas y procedimientos de organización, especialmente en lo que atañe a la duplicación o inconsistencia de funciones y procedimientos de trabajo. La clasificación facilita la estructuración de la carrera administrativa, bien al establecer líneas posibles de ascensos o al permitir la agrupación de los cargos de la misma índole en cuadros dentro de los cuales se organice una carrera continua. La clasificación facilita también la estructuración general de los sueldos, puesto que: *a)* proporciona un criterio racional para vigilar los sistemas de remuneración al hacer posible igualar clases de puestos dentro de ciertos niveles comunes de remuneración; *b)* hace posible establecer una relación técnica entre los sueldos pagados y los servicios prestados, y *c)* asegura la mejor protección posible contra preferencias personales o políticas en la fijación de los sueldos de los empleados públicos".

La clasificación de los cargos, objeto de minucioso estudio dentro de la Segunda Comisión, supone el empleo de métodos para determinar las normas apropiadas de deberes y responsabilidades para los diversos niveles de clasificación, normas que, conforme a la resolución relativa del Seminario, pueden administrarse directamente por la Oficina Central de Personal que efectúa la clasificación de todos los puestos, o bien pueden ser emitidas por dicha Oficina para la guía y control de las demás dependencias, efectuándose en éstas la clasificación misma de los cargos. El Seminario dejó establecido que "la consideración fundamental, al preparar un plan de clasificación de grados, debe ser la naturaleza de los deberes y responsabilidades de cada puesto, sin atender a la persona que pueda estar ocupándolo". Por esa razón, las características esenciales de un plan de clasificación deben ser:

1. El análisis objetivo y la evaluación de los deberes y responsabilidades de cada puesto, así como la determinación de los requisitos de capacitación y otros, para el desempeño de las funciones correspondientes;

2. Cada uno de los puestos debe ser asignado a un grupo o clase establecida a base de deberes y responsabilidades semejantes. Las clases deben ser mutuamente excluyentes y no deben superponerse;

3. Las definiciones de las características esenciales de las clases deben hacerse en términos generales;

4. Debe prestarse atención a la relación adecuada entre los grupos o clases de puestos, a fin de proveer niveles apropiados de supervisión y líneas para el ascenso; y

5. Se debe establecer el medio para una revisión permanente del plan de clasificación, a fin de atender a los cambios necesarios. El plan debe ser flexible.

En materia de remuneraciones, el Seminario consideró necesario dejar establecido que su nivel debe adaptarse a la capacidad de los recursos del Estado, respetando dos principios, a saber: "1º Preservar un nivel conveniente de retribuciones, a fin de no mantener solamente a los servidores públicos en su cargo, sino además, estimular la concurrencia a la función pública de los más capacitados (se entiende, sin embargo, que la remuneración no es sólo el factor decisivo de ingreso a la función pública). 2º Atender debidamente a los intereses de los administrados, para impedir que el costo de la Administración sea excesivo, en razón de la incidencia de las remuneraciones".

Recomendó el Seminario se procure que tareas similares, en condiciones similares, tengan la misma remuneración; la coordinación de las estadísticas de remuneraciones, con el fin de mantener una estrecha relación entre los niveles generales que paga el sector privado con los que paga el sector público; recomendó también se formule una escala de remuneraciones que permita aumentos periódicos de sueldos, cuando el empleado reúna condiciones de mérito y antigüedad, y que dicha escala se adapte en lo posible a un sistema de carrera administrativa que contemple, esencialmente, en este campo de remuneraciones, ascensos a cargos de mayor responsabilidad en atención a los méritos del empleado, así como aumentos de sueldos de número limitado dentro de cada clasificación, atribuidos en atención a la antigüedad calificada con méritos; recomendó asimismo que se debe adaptar el nivel de las remuneraciones a la situación social de los servidores públicos, los cuales "no deben constituir dentro de la comunidad nacional un grupo privilegiado o desfavorecido", y que, además, "debe establecerse que la escala de las remuneraciones sea la misma para todos los servidores del Estado, evitando situaciones de favoritismos para algunos empleados públicos, lo cual no tiene justificación alguna". El Seminario consideró necesario establecer también la necesidad de que se formule la escala de remuneraciones, estructurada en forma tal que, "por virtud de los aumentos periódicos, los empleados en clasificaciones más bajas puedan llegar a percibir un tipo de remuneración equivalente al de un empleado de una clasificación más alta, o sea, que haya interpretación de escalas", recomen-



dando flexibilidad, de manera que las remuneraciones puedan ajustarse a los cambios de niveles de precios, a situaciones especiales de escasez de candidatos para el servicio público y a las modificaciones en las estructuras administrativas. Se consagró el principio de que "además del sueldo básico, los servidores del Estado deberán gozar de un sistema adecuado de previsión social que contemple, por lo menos, la debida atención médica del empleado enfermo y una retribución o jubilación cuando el empleado cumpla determinados requisitos, después de ciertos años de servicios", sin perjuicio de que el Estado establezca remuneraciones especiales por cargas familiares y pensiones a los causahabientes del empleado fallecido, siempre que no tenga medios propios de sustentación, considerándose conveniente establecer remuneraciones adicionales o indemnizaciones que puedan provenir de circunstancias especiales en que el empleado debe desarrollar sus labores.

El Seminario reconoció la existencia de incompatibilidades de funciones, que adquieren plena validez en atención fundamental a principios morales; por tanto, estableció que debe prohibirse que los servidores públicos desempeñen tareas particulares que tengan relación directa o indirecta con la función pública que desempeñan, y que no es posible admitir relación de dependencia, en funciones públicas, de personas vinculadas por lazos familiares. Quedó establecido que debe procurarse la dedicación total del servidor público a un solo cargo, previa la adecuación de las remuneraciones al cumplimiento de este principio.

Con particular interés examinó la Segunda Comisión los problemas relativos al ingreso a la función pública, al reclutamiento del personal y a la selección del mismo. El informe rendido a la última Sesión Plenaria fue unánimemente aprobado y, por lo mismo, el Seminario dejó asentado que la forma como el personal ingrese a la función pública es la base de una buena administración y de la carrera administrativa; por lo tanto, se consideró indispensable que los gobiernos presten atención especial a este aspecto, mediante la firme aplicación de una legislación positiva que garantice el ingreso de los individuos más aptos al servicio público. Tal garantía, se dijo, se logrará mediante la estricta aplicación de un sistema de méritos para la selección de los candidatos disponibles, considerándose que "para lograr que la función pública cuente con un nivel elevado de moralidad de su personal, se considera que la legislación positiva debe incluir cláusulas rigurosas con respecto a las condiciones éticas que deban llenar los candidatos".

Para alcanzar este resultado, se dejó establecido que "el organismo central de personal será responsable de organizar, dirigir y coordinar programas positivos de reclutamiento, que tomen en cuenta y estén en relación directa con el sistema educativo del país, estableciendo requisitos mínimos de capacitación, así como límites de edad y condiciones físicas y de salud, para el ingreso a la función pública en sus diversos niveles y categorías".

Consideró el Seminario que los programas de reclutamiento deben tomar en cuenta lo siguiente:

"a) La organización de sistemas informativos de atracción, dirigidos a los diversos grupos de la sociedad (profesionales, oficinistas, artesanos, etc.), procurando utilizar los métodos más modernos, adecuados a cada caso, por los que se den a conocer las oportunidades de ingreso que existan. Esta información, necesariamente basada en datos tomados del sistema de clasificación de cargos, deberá contener: las funciones y los requisitos del cargo y las condiciones generales de empleo, así como el procedimiento a seguir para la selección de los candidatos;

"b) un sistema de selección que deberá considerar los distintos tipos de cargos y determinar si ella se efectúa mediante concursos con comparecencia (pruebas prácticas, exámenes u otros trabajos escritos, exámenes orales, tests, entrevistas) o concursos sin comparecencia (a base de antecedentes);

"c) la conveniencia de adoptar, como complemento necesario, el sistema de entrevista previa al nombramiento, que puede efectuarse por el o los organismos de personal."

Con excepción de los cargos políticos, el Seminario consideró que la estabilidad en la función pública es atributo de la carrera administrativa; que la disciplina requiere la adopción de un sistema equitativo que establezca tanto la manera de estimular y de prevenir la comisión de faltas, como la represión y sanción de las que se cometan, propugnándose por un sistema objetivo para juzgar los casos en que deban concederse estímulos o imponerse sanciones, así como las reclamaciones que opongan los funcionarios. Se asentó, por último, que "la mediocridad, ineficiencia y mala conducta comprobadas, en cuanto afecten al servicio público, deben ser proporcionalmente reprimidas conforme a normas reglamentarias".

Es de esperarse que los resultados de la labor del Seminario Internacional de Administración Pública celebrado en Montevideo repercutan favorablemente en los países que se hicieron representar en la reunión, tales como México, en donde el Instituto de Administración Pública, cuyo estatuto se repartió a todos los participantes del Seminario, actúa ya en beneficio de nuestra Administración. El primero de tales resultados, no consignado por cierto en recomendación alguna, lo constituye el contacto personal que establecieron los respectivos representantes con los demás: amistad personal, intercambio de ideas y de experiencias, fuentes valiosas de información y documentación del más alto valor.

El participante mexicano, autor de esta síntesis —necesaria y desgraciadamente incompleta—, tuvo la satisfacción de colaborar como Presidente Alternativo de la Segunda Comisión y como Relator de la Primera Sesión Plenaria, y pudo darse cuenta de la capacidad de todos y cada uno de los seminaristas que

concurrieron, a todos los cuales se debió el éxito de tan importante reunión internacional celebrada en la hermosa ciudad de Montevideo, capital de esa gran nación hermana, pequeña y distante de México sólo por la distancia geográfica, pero de arraigada cepa democrática, que supo acoger cordialmente a todos los que en el Seminario participaron y pusieron lo mejor de sus talentos.