



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

# **Historia del SENA en el Departamento del Huila (1958-1978)**

**Marcelo Vargas Asenjo**

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas

Departamento de Historia

Neiva, Colombia

2021

“HISTORIA DEL SENA EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA”  
(1958 – 1978)

MAESTRÍA EN HISTORIA  
Director: Roch Charles Little  
PhD: Doctor en Historia

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
NEIVA  
2021

# Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marcelo Vargas', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Marcelo Vargas Asenjo

Fecha: 31/07/2021

# Agradecimientos

Agradezco a Dios su infinita bondad por todo el bien concedido a lo largo de mi vida. Entre sus bendiciones, la posibilidad de aprender un poco más cada día para ignorar menos, y el privilegio de conocer, valorar y conectarme con la vida de otros seres humanos que hicieron y hacen del SENA una alternativa real de un mejor futuro para miles de colombianos imposibilitados o excluidos de la educación formal.

Agradecimiento y reconocimiento sincero a los académicos Martha Isabel Barrero Galindo, de la Universidad Surcolombiana, y Darío Campos Rodríguez, de la Universidad Nacional, quienes, con sus oportunos y valiosos comentarios y recomendaciones, me brindaron una perspectiva más amplia de estudio para mejorar y completar la investigación.

Un agradecimiento especial también a cada uno de mis profesores de la Universidad Nacional de la Facultad de Historia, con especial mención al Dr. Roch Charles Little quien, en su condición de Director de mi tesis, me inspiró volar un poco más alto hacia esta meta académica que por impredecibles vientos del destino había extraviado.

## Resumen

En este trabajo de investigación se describe el nacimiento del SENA en el Departamento del Huila y la formación profesional integral impartida por esta entidad, como respuesta a las demandas de formación para el trabajo por parte de los sectores productivos entre los años 1958-1978.

Para la recolección de los datos se aplicó una encuesta en su modalidad de entrevista semiestructurada a funcionarios, instructores y aprendices que tuvieron una destacada participación en este periodo de crecimiento, desarrollo y consolidación institucional en la ciudad de Neiva; luego se contrastó la información obtenida en triangulación con las fuentes escritas consultadas (Actas del Consejo Regional, textos y archivos institucionales entre otros.)

Los resultados señalan una clara correspondencia entre el crecimiento y desarrollo de la entidad con el desarrollo de los trabajadores calificados demandados por los sectores productivos del Departamento del Huila. En ello se evidencia la flexibilidad y adaptabilidad de las distintas modalidades y métodos formativos utilizadas por la entidad como respuesta a las políticas de desarrollo nacionales, regionales y gremiales en el ámbito laboral y educativo, que soportan y direccionan la misión institucional de la entidad a través de la formación profesional integral y sus objetivos, orientados al saber ser, saber hacer y saber aprender del trabajador-aprendiz colombiano.

Se concluye que el aprendiz graduado del SENA pudo lograr una rápida vinculación al mercado laboral, lo que repercutió en su bienestar económico y social, y por ende en el desarrollo de la comunidad y el entorno en el que participa como sujeto productivo y ciudadano democrático.

**Palabras clave:** Desarrollo integral, formación profesional, mercado laboral, aprendizaje, capacitación técnica.

## Abstract

This thesis describes the birth of SENA, and the integral professional training provided by the entity in response to the demands of training for the work of the productive sectors of the Department of Huila between 1958-1978.

For the data collection, the survey applied a semi-structured interview workers, instructors and apprentices who had an outstanding participation in this period of institutional growth, development and consolidation of the city of Neiva.

The information obtained was contrasted with the available written sources consulted (Minutes of the Regional Council, texts and institutional archives)

The results indicate a clear correspondence between the growth and development of the SENA with the development of skilled workers asked by the productive sectors of the Department of Huila.

The above is achieved due to the flexibility and adaptability of the different modalities and training methods used by the entity in response to national, regional and union development policies in the workplace and education.

The institutional mission of the entity is supported by these policies and is oriented towards the objectives of professional training that consist of to know how to be, know how to do and know how to learn from the Colombian worker-apprentice.

In conclusion the SENA, in the Department of Huila had graduated apprentices in a close link to the labor market, which has an impact on their economic and social well-being, and therefore, on the development of the community and the environment in which they participate as productive subjects and democratic citizens.

**Keywords:** Integral development, professional training, labor market, learning, technical training.

## TABLA DE CONTENIDOS

Resumen .....	V
Lista de Figuras .....	4
Lista de tablas.....	5
Lista de Ilustraciones .....	6
Introducción .....	8
Capítulo I .....	15
De la Colombia modelo 1958 a la Colombia modelo 1978 .....	15
1.1 Contexto internacional .....	15
1.2. Contexto Latinoamericano .....	22
1.3. Contexto Nacional.....	33
1.3.1. Nacimiento del SENA. Primeras actuaciones 1957 – 1963 .....	33
1.3.2 Acomodación del Sena a las nuevas exigencias sociales y económicas del país. 1964 – 1977 .....	43
Capítulo II .....	47
Concepción e identidad normativa .....	47
2.1 Identidad doctrinaria.....	47
2.1.1 Naturaleza del SENA .....	47
2.1.2 La misión del SENA .....	48
2.1.3 Objetivos del SENA.....	48
2.1.4 Valores que rigen la acción institucional del SENA.....	49
2.1.4.1 Aprendizaje innovador:.....	49
2.1.4.2 Formación integral:.....	51
2.2 Gestión organizacional.....	52

2.3 El SENA y su medio ambiente externo .....	53
2.4 El Sena y su contexto interno .....	53
2.4.1. El concepto de Tecnologías de Acción .....	53
2.4.2 Tecnología de Planeación: (¿Qué?) .....	53
2.4.3 Tecnología Educativa: (¿Cómo?) .....	54
2.4.4 Tecnología Administrativa: (¿Con qué?).....	54
2.5 Relación sistémica entre las tres tecnologías .....	54
2.5.1 La dirección del SENA: un proceso de participación .....	55
2.5.2 La financiación del SENA .....	56
Capítulo III.....	57
Contexto económico, político y socio cultural en el Huila en la primera mitad del siglo XX .....	57
Capítulo IV .....	70
Acciones del SENA .....	70
4.1 A nivel nacional .....	70
4.1.1 Servicios tecnológicos .....	73
4.1.2 Transversalidad .....	73
4.2 A nivel local .....	74
4.3 Los centros de formación en el departamento del Huila .....	79
4.3.1 Centro de Formación Agroindustrial en Campoalegre .....	80
4.3.2 El centro multisectorial del norte en Neiva o centro mixto (hoy Centro de la Industria, la empresa y los Servicios) .....	82
4.3.2.1 La sede de comercio y servicios .....	82
4.3.2.2 La Sede Industrial (CENIF).....	85
4.4 Primeros cursos y programas de formación en la Seccional de Neiva.....	86
4.5. Primeros instructores y funcionarios de la Seccional de Neiva .....	91

4.6. Los primeros aprendices de la Seccional de Neiva .....	106
4.7. El SENA y la Formación Profesional .....	108
4.7.1 Modalidades de acción.....	108
4.7.1.1 Formación en centros.....	108
4.7.1.2 Formación en la empresa.....	109
4.7.1.4 Formación abierta y a distancia (FAD) .....	110
4.7.1.5 Información y divulgación tecnológica .....	111
4.8. Propuesta formativa del SENA.....	113
4.8.1 Metodologías en la Formación Profesional.....	113
4.9. Modos de formación.....	119
4.9.1 Modo 1: Aprendizaje .....	120
4.9.2 Modo 2: complementación .....	122
4.9.3. Modo 3: habilitación .....	122
4.9.4. Modo 4: especialización .....	123
4.9.5. Modo 5: formación de niveles medios .....	123
4.10 Formación de los primeros Instructores .....	125
4.11. Pedagogías de la Formación Profesional.....	131
Capítulo V .....	134
Retrospectiva de la acción del SENA en el Huila entre 1958 -1978 .....	134
5.1. En el ámbito regional .....	134
Conclusiones .....	169
Recomendaciones .....	177
Bibliografía.....	179
Anexos.....	182

## Lista de Figuras

<b>figuras 1.</b> Tecnología Administrativa.....	54
<b>figuras 2.</b> Relación sistémica entre las tres tecnologías .....	55

## Lista de tablas

<b>Tabla 1</b> Metas de formación periodo 1959 – 1963 .....	42
<b>Tabla 2</b> Programa de formación a nuevos instructores de 6 meses en 1961 .....	125
<b>Tabla 3</b> Contenidos del programa de formación de instructores de contabilidad.....	126
<b>Tabla 4</b> Programa de formación a instructores .....	127
<b>Tabla 5</b> Grupo ocupacional de Instructores. ....	131
<b>Tabla 6</b> Presupuesto Ingresos de la Seccional en 1.961. ....	135
<b>Tabla 7</b> Presupuesto de Ingresos de la Regional 1.965.....	136
<b>Tabla 8</b> Planta de personal en 1967. ....	140
<b>Tabla 9</b> Instructores de tiempo parcial en 1968 .....	143
<b>Tabla 10</b> Ingresos de la Regional para el quinquenio 71-75 .....	148
<b>Tabla 11</b> Presupuesto de 1974.....	157

## Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Alfonso Córdoba Rocca.....	77
Ilustración 2 Rafael Cuellar Lara, director seccional del SENA, 2015.....	78
Ilustración 3 Centro Agropecuario la Angostura en Campoalegre.....	80
Ilustración 4 Antiguo Edificio de la Licorera del Huila .....	83
Ilustración 5 Sede Actual de la Sede Comercial.....	84
Ilustración 6 Sede Industrial en Neiva, 1997.....	85
Ilustración 7 Primer curso de Electricista de Instalaciones .....	91
Ilustración 8 Dr. Vicente Cardona Grajales.....	92
Ilustración 9 Primeras 7 aprendices de Comercio.....	94
Ilustración 10 Inés Castaño Quiroga en 1963.....	94
Ilustración 11 Porfirio Bahamón, 2019.....	97
Ilustración 12 Ambrosio Hueje en la actualidad (julio de 2019).....	98
Ilustración 13 Integrantes de la Estudiantina de Neiva. ....	99
Ilustración 14 Rafael Gutiérrez. 1966. ....	101
Ilustración 15 Luis Alberto Álvarez en la actualidad. (Julio de 2019).....	104
Ilustración 16 María Consuelo Horta en la Actualidad (abril de 2019).....	105
Ilustración 17 Visita del Director General al centro agropecuario La Angostura.....	154
Ilustración 18 Director General del SENA en 1974. Fuente: texto: Sena 45 años.....	157
Ilustración 19 Rodolfo Martínez Tono .....	182
Ilustración 20. Reunión del Consejo Seccional de Neiva .....	182
Ilustración 21 Curso de Aprendizaje de Mecano Taquigrafía.....	184
Ilustración 22 Inés Castaño .....	184
Ilustración 23 Justa Deportiva en 1.980.....	185
Ilustración 24 Selección de Voleibol de la Regional.....	185
Ilustración 25 Calificaciones Obtenidas en Noviembre de 1965 .....	186
Ilustración 26 Copia del Acta del Comité Patronal del SENA.....	187
Ilustración 27 Formato Evaluación del Curso de Instructor Polivalente.....	188
Ilustración 28 Formato Plan de Mejora .....	189
Ilustración 29 Copia del Contrato Laboral.....	190

Ilustración 30 Memorando de Encargo de Funciones de Coordinador Académico.....	191
Ilustración 31 Resolución de Aumento de Salario .....	192
Ilustración 32 Stella Llanos .....	193
Ilustración 33 Stella Llanos el día de su Graduación en 1972 .....	194
Ilustración 34 Integrantes del Curso C-69 de1969 en la Actualidad .....	194
Ilustración 35 Curso de Electricidad .....	195
Ilustración 36 Curso de Confecciones en la Sede Industrial.....	196
Ilustración 37 un Aprendiz de Cultivos Frutales.....	197
Ilustración 38 el Instructor Jaime Montoya Dictando un Curso de Cocina .....	198
Ilustración 39 Aprendiz de Artesanías en Pitalito .....	198
Ilustración 40 Feria Nacional Artesanal.....	199
Ilustración 41 Aprendiz de Tejeduría en Paicol .....	199
Ilustración 42 Visita del Director Nacional al Consejo Regional en al año 1973 .....	200
Ilustración 43 Dr. Rafael Azuero Manchola .....	201
Ilustración 44. Aprendices del curso de Mecánica Rural en la Angostura.....	201
Ilustración 45 Celebración de los 25 Años de LA NACIÓN .....	202
Ilustración 46 Artículo Publicado en el Tiempo el Día 14 de Junio De 2019 .....	203
Ilustración 47 Visitando el Centro la Angostura En Campoalegre .....	204
Ilustración 48. Mercedes Zambrano Rodeada, con su equipo de Trabajo. ....	205
Ilustración 49 Gilberto Echeverry Mejía.....	205
Ilustración 50 Visita del Director General al centro de La Angostura. ....	206
Ilustración 51 Curso de Mesa y Bar .....	207
Ilustración 52 Curso de Mecánica Diésel .....	208

## Introducción

El SENA, en sus primeros 20 años de existencia como entidad de formación profesional en el orden nacional, ha sido objeto de innumerables estudios y publicaciones realizados por funcionarios, asesores y directivos de la entidad, y por centros de investigación de carácter nacional (FEDESARROLLO, ANIF) y organismos internacionales (OIT/Cinterfor, CEPAL), con énfasis en aspectos relacionados con el crecimiento y desarrollo institucional, a veces comparándolo con las instituciones homologas en formación profesional de América Latina (SENATI, SENAI), en publicaciones impresas por el SENA, cuyos autores, entre otros, han sido: Mercedes Ducci, Ricardo Lucio, Alberto Galeano, Gabriel Misas, León Darío Restrepo Agudelo, Álvaro Sánchez Medina.

Entre los trabajos realizados por funcionarios del SENA que tienen directa pertinencia con el objeto de estudio, existen algunos proyectos de investigación que fueron elaborados como requisito para optar al grado de Maestría en Educación como el de José Luis Franco Rincón, instructor de la regional Huila, titulado “Saberes, prácticas y poder de la Formación profesional del SENA 1957-2015”.

También destaca el trabajo de las instructoras de la regional Valle, Yanin Lorena Rojas Ramirez y Marlly Alexandra Arango Granada, con el trabajo de grado denominado “La práctica pedagógica en el marco de la implementación de la estrategia de aprendizaje por proyectos en el SENA”.

Otro trabajo de investigación relacionado con la entidad, es la tesis de grado para optar a Magister en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Occidente (Cali) elaborada en 2018 por el instructor Mauricio Gomez Betancourt, titulada “Modelo Gerencial para la gestión Académico-administrativa de los centros de formación profesional del SENA y aplicación al caso del centro de la construcción del SENA en la regional Valle”.

Otro trabajo en este sentido se denomina “Concepciones de desarrollo existentes en los procesos de formación para el trabajo en el SENA, en el periodo de 1957-2014, elaborado en 2015 por Fray Ariel Carrillo Lizcano y Jorge Ivan Salazar, como requisito para optar al grado de Magister en Educación de la Universidad de Buenaventura, Seccional Medellín.

Otro texto escrito utilizado es “La educación en Colombia en el siglo XX”, escrito por Omar Gomez Marín y otros autores, presentada a la Universidad de Antioquia en 1982 como requisito para optar al grado de Magister en Educación.

Otros trabajos escritos referenciados en esta investigación son los textos de los profesores de la Universidad Surcolombiana, Martha Isabel Barrero y Juan Carlos Acebedo. La primera, con la tesis que presentó a la Universidad Nacional para optar al grado de Doctor en Historia, con el trabajo titulado “Educar en provincia: Historia de la educación primaria y secundaria en el Huila 1900-1930” escrito en 2016, donde establece y analiza las reformas educativas oficiales y su impacto en la educación básica y media que explican la carencia en la modernización real de la educación en el Huila.

Por su parte, Juan Carlos Acebedo Restrepo, en su obra “El apetito de la injuria: libelo, censura eclesiástica y argumentación en la prensa del Huila 1905-1922”, de manera magistral describe los procesos políticos, económicos, sociales y religiosos que ocurrieron simultáneamente en este período de la historiografía huilense.

Sin embargo, cabe resaltar que a nivel del Departamento del Huila, con excepción de las fuentes antes mencionadas, después de haber indagado en diferentes entidades públicas y privadas como la Gobernación del Huila y la Alcaldía de Neiva, la Asamblea Departamental, la Cámara de Comercio, el Concejo Municipal, la Academia Huilense de Historia, los diarios “La Nación” y “Diario del Huila”, revistas y semanarios de la época, la biblioteca Municipal y Departamental y la biblioteca del Banco de la Republica, se evidencia aun hoy una total carencia de fuentes escritas referidas al nacimiento, desarrollo y actuación del SENA durante sus primeros 20 años de presencia institucional en Neiva y en el Huila.

Solo fue posible, después de un arduo trabajo de indagación en el archivo institucional de la regional Huila, lograr la ubicación y consulta de tres libros de actas producidas por el Consejo Regional que permitió conocer parte fundamental de la historia institucional acontecida desde 1958 hasta 1978. Además, se pudo entrevistar a funcionarios que fueron testigos y actores presenciales del inicio y desarrollo de la entidad en los primeros 20 años de vida institucional.

Las fuentes documentales y testimoniales encontradas en el archivo de la entidad motivaron la elección del período que enmarca este trabajo de investigación, que llena así un vacío historiográfico hasta ese momento latente en el campo de la Educación Profesional Técnica Vocacional en el departamento del Huila.

Esta investigación se abordó desde una propuesta empírica-descriptiva desarrollada bajo el método de observación, la entrevista personal y el análisis de textos, utilizando para ello las Actas del Consejo Regional, donde se plasmaban mes a mes las iniciativas, las actividades, y los planes y programas de desarrollo institucional, pensados y ejecutados por los primeros impulsores y gestores (Consejeros y gerentes regionales) del desarrollo de la Seccional de Neiva, y su posterior consolidación como Regional del Huila. En forma paralela, se entrevistó (entrevista semiestructurada) a funcionarios, instructores y aprendices que tuvieron directa participación y protagonismo con las actuaciones de la entidad en el periodo objeto de esta investigación, para finalmente contrastar estas fuentes con algunas publicaciones y escritos institucionales que reposan en el archivo institucional del SENA, y de esta forma triangular la información de las fuentes consultadas, y desde allí, analizar los datos recogidos, para luego describir, dar significado y exponer los resultados obtenidos, y de esta forma, responder claramente las preguntas formuladas en esta investigación.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, la mayoría de las publicaciones que se han escrito sobre el SENA, se han referido a la entidad en general, y en muy pocas ocasiones han mencionado la “Seccional de Neiva” o a la Regional del Huila, y cuando lo han hecho, solo se han circunscrito a la descripción de indicadores o parámetros regionales que evidenciaban la expansión y crecimiento del SENA como entidad del orden público nacional, haciendo énfasis en la cobertura y la oferta de servicios institucionales que cubrían la mayor parte del territorio en esos primeros 20 años.

En concordancia con lo expresado anteriormente, se consideró oportuno desarrollar el presente trabajo investigativo intentando responder los siguientes interrogantes:

¿Cuál era el contexto socio-económico y cultural del Departamento del Huila entre los años 1900-1950? ¿Cómo nació, se desarrolló y creció el SENA en el departamento del Huila?

¿Cuáles fueron sus acciones más significativas en el plano de la formación profesional entre los años 1958-1978? ¿Cuáles fueron los primeros programas de formación impartidos? ¿A qué sectores productivos se orientaron? ¿Quiénes fueron los primeros instructores responsables de la formación? ¿Cuáles fueron los primeros cursos ofertados? ¿Quiénes fueron los primeros aprendices? ¿Cuál fue la metodología de formación predominante? ¿Cómo se hizo el tránsito institucional de Seccional de Neiva a Regional del Huila?

Las respuestas a estas interrogantes confirmarán o no la hipótesis si el nacimiento y consolidación del SENA en el departamento del Huila, llenó un vacío importante en el ámbito de la formación para el trabajo y desarrollo humano de los trabajadores- aprendices, que requerían los sectores productivos de la región Surcolombiana.

En el capítulo I se hace una síntesis del contexto histórico mundial y latinoamericano entre 1957-1977, que enmarcó el nacimiento del SENA en Colombia. Para este fin se presenta una breve descripción de la situación económica y social en el ámbito internacional y en la región, enmarcada en los factores socioeconómicos específicos que determinaron la demanda de formación profesional, y las diversas consecuencias económicas y sociales que tuvo esa demanda, lo que planteó la formulación de políticas de empleo y educación integradas en las estrategias y políticas de desarrollo en los países latinoamericanos.

En el ámbito nacional, se explica el nacimiento del SENA en Colombia y sus primeras actuaciones, mencionando los acontecimientos políticos, sociales y económicos que se “alinearon” para dar origen a la entidad bajo el gobierno de la Junta Militar presidida por el general Rojas Pinilla, que expidió el Decreto 118 del 21 de junio de 1957, por el cual se decretó aumentos de salarios, se estableció el subsidio familiar y se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-.

En este mismo capítulo también se explica la acomodación del SENA a las nuevas exigencias sociales y económicas del país que justificaron la presencia, crecimiento y desarrollo de la entidad a lo largo del territorio nacional.

En el capítulo II se observa el marco legal de la acción de la entidad a partir de la comprensión de la identidad doctrinaria y normativa que clarifica su acción; su naturaleza, que lo caracteriza como establecimiento del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia, cuya misión institucional a su vez, se soporta en propósitos fundamentales que es necesario que el SENA asuma y cumpla, así como los valores y principios que enmarcan su actuación.

En el capítulo III se describe el contexto económico, político y socio cultural en el Huila en el período 1900 – 1950, el cual destaca los principales factores culturales, económicos, históricos y políticos que formaban parte de la identidad y de la realidad de los habitantes de la ciudad de Neiva y el Departamento del Huila, que sirvió para comprender la influencia del contexto en las decisiones y acciones de los habitantes del Huila que compartían en aquella época una misma cultura y circunstancias.

En nuestro caso, la descripción del contexto nos permitió además observar y comprender la ventaja que conllevaba aprender un oficio u ocupación mediante la formación profesional, y el abanico de posibilidades laborales, económicas y de desarrollo social que se abrían para los primeros aprendices inmersos en ella.

En el capítulo IV se hace un análisis y descripción de la creación del SENA en Neiva, las acciones realizadas por la entidad y la labor desarrollada por sus protagonistas, esto es, funcionarios que aportaron al desarrollo de la entidad, aprendices que contaron su paso por la entidad y la importancia de la formación recibida, e instructores que iniciaron los primeros cursos en los diferentes programas impartidos por entidad. También se describen los 3 centros de formación que hacían parte de la regional en el Departamento.

Se mencionan además los primeros cursos y programas de formación impartidos por la seccional de Neiva orientados al sector comercio y servicios, industrial.

Destaca la acción realizada por el centro La Angostura en Campoalegre, que se especializó en cursos y programas para el sector agropecuario, siendo estos los primeros programas impartidos en el departamento del Huila bajo la estrategia de formación profesional integral.

Se aprecian también las diferentes modalidades de acción que ejecutaba la entidad llevando formación profesional más allá de las aulas o talleres del SENA, en directa correspondencia a las demandas de formación requeridas por empresas, gremios, asociaciones, particulares, campesinos, entre otros.

Luego se hace una síntesis de las metodologías y pedagogías utilizadas en la formación profesional integral, identificando los diferentes modos de formación, los modelos y métodos de formación utilizados por la entidad, y su permanente renovación, tanto en los nuevos roles asumidos por instructor como por el aprendiz en el proceso de aprendizaje, que se ha adaptado continuamente a las nuevas exigencias de la sociedad y de los sectores productivos, a los que se debe.

En el capítulo V se hace un recuento de las acciones y resultados más importantes del SENA en sus primeros 20 años de existencia en el Departamento del Huila, llevadas a cabo por la entidad, en perfecta sintonía con las demandas y necesidades de todos los sectores de la economía regional, que van configurando su presencia, crecimiento y protagonismo cada vez más reconocido y determinante en términos de desarrollo local, regional y nacional.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas a lo largo de este trabajo de investigación.

Frente las conclusiones, se observa la relación casi simbiótica entre las decisiones tomadas a nivel de dirección nacional, y su inmediata repercusión y trascendencia en el nivel regional y local, aunque en algunos momentos es posible evidenciar también el efecto contrario, esto es, acciones o actuaciones en el orden local y regional que originaron, ampliaron, corrigieron o transformaron políticas institucionales del orden nacional, a partir de realidades, características y requerimientos específicos suscitados en el Departamento

del Huila, y que contribuyeron a la configuración de un identidad institucional inclusiva, flexible y dinámica en el concierto de la educación profesional del país.

Las recomendaciones por su parte se orientan a mejorar los canales de comunicación entre todos los actores de la comunidad, entre ellos la labor del instructor que debe valorarse desde su esencia como ser humano y no como un elemento mas de producción, para una entidad que hoy demanda actuaciones coherentes con su modelo pedagógico bajo una concepción humanista-cognitiva.

# Capítulo I

## De la Colombia modelo 1958 a la Colombia modelo 1978

### 1.1 Contexto internacional

Siles Salinas (Jorge, 2005), afirma que ha sido un acierto fijar en 1914, con el principio de la Primera Guerra Mundial, el término de un periodo histórico y el arranque de una etapa nueva en la historia europea y, lo sustenta señalando que con la Primera Guerra Mundial llegan a su término varios de los imperios y sistemas monárquicos que existían en Europa. Cuatro imperios se desmoronan para siempre: el imperio del Kaiser en Alemania, el imperio Austro-húngaro, el imperio otomano y el imperio ruso; todos llegaron a su término con la Paz de Versalles y los demás tratados que pusieron fin a la guerra.

En la Europa anterior a la Primera Guerra Mundial el panorama general estaba dominado por la idea monárquica. En efecto, sólo existía una república, la de Francia, caso ejemplar por su ya larga trayectoria. Aparte de Francia, apenas se había dado un intento republicano en Portugal, a principios de siglo, en 1910, que duró un corto tiempo, hasta el establecimiento del régimen autoritario de Salazar. Existía también, naturalmente, el caso de Suiza, muy distinto al del resto de Europa, pero en todos los demás países estaban vigentes aún los regímenes monárquicos.

Hasta antes del estallido de la guerra, en Europa predominaba una visión y concepción humana optimista. Todavía prevalecía la "*belle époque*", en la música, en el arte, el *art nouveau*, etc. Era una Europa feliz, una Europa que miraba el porvenir con ilusión y seguridad. Hasta entonces había prevalecido un concepto fundamental de la historia: la idea del progreso indefinido. Esta idea, sostenida principalmente por el positivismo de Auguste Comte y el sistema evolucionista de Spencer y Darwin, dominaba los ámbitos universitarios, las ediciones de obras históricas, etc.

El progreso era el concepto de la vida que se manifestaba en todas las esferas de la vida espiritual y cultural europea y del mundo occidental. Sus símbolos radiantes, que aparecían en los nombres de los periódicos de aquel tiempo, eran el ferrocarril, el vapor, el comercio, la industria. Era el sueño de un mundo que se suponía progresaría continuamente al impulso de los conocimientos científicos, de manera que se podía vislumbrar un porvenir gozoso, de bienestar y de reconocimiento mutuo de derechos y libertades generalizadas en el mundo entero.

Estas ideas fueron asumidas en América Latina y tuvieron una amplísima repercusión, dominando conceptualmente la visión de la historia y bañándola de un optimismo luminoso. El mundo llegaría a vivir en felicidad por fin y las grandes aspiraciones humanas serían satisfechas de una manera total. La vida mejoraría en todos sus ámbitos, en la medicina como en la economía, en la industria, con los inventos fabulosos que dejaron asombradas a la humanidad del siglo XIX y del siglo XX, como en las comunicaciones y en el desarrollo tecnológico. En todos los campos del saber el mundo avanzaba rápidamente por un camino de progreso seguro, invariable y creciente.

Pero vino la catástrofe de la guerra mundial, y a ella le siguió apenas un interregno, el periodo de entreguerras, que condujo a la segunda gran catástrofe europea, algo más prolongada en el tiempo, desde 1939 a 1945, y además extendida en el espacio geográfico, puesto que esta segunda gran guerra se desarrolló esta vez en todos los continentes, con la participación impresionante y decisiva en muchísimos aspectos del Japón y los Estados Unidos.

Con el fin de la segunda guerra mundial, Aparicio (A. A. C., 2014), señala que una vez que Europa y Japón recibieron la ayuda de los organismos internacionales comenzó una rápida recuperación de sus economías, que sumada al crecimiento acelerado que ya experimentaba la economía de Estados Unidos por el impulso de la guerra, llevó a la economía mundial a su periodo de mayor esplendor. La producción industrial mundial alcanzó niveles sin precedentes: 5.6% de crecimiento promedio anual entre 1948 y 1971. Durante esos años, la producción creció mucho más rápido que la población, lo que incrementó el bienestar material y el nivel de vida de las personas, y la inflación se mantuvo bajo control.

Las condiciones que hicieron posible este prolongado auge fueron, entre otras, la abundante disponibilidad de capital, energéticos baratos y un fuerte gasto público. La tesis Lundberg-Jánossy explica el crecimiento de Europa Occidental y Japón como el aprovechamiento de un espacio adicional para el crecimiento producto de su retraso respecto a Estados Unidos.

En las economías de Estados Unidos y Europa, el intenso papel del Estado en la economía contribuyó a fomentar el crecimiento y el pleno empleo, y logró establecer un “Estado de Bienestar” generalizado, que incluía un amplio sistema de seguridad social, mecanismos compensatorios para la redistribución del ingreso, política económica contra-cíclica, política de gasto público expansiva, ampliación de los sistemas educativos (universalidad y calidad; universidad abierta; recalificación), apoyo a la investigación científica básica y aplicada, un sistema de cooperación y planificación económica (sindicatos, empresas, gobierno), y un Estado como empresario a través de nacionalizaciones.

Sin embargo, Aparicio, (A. A. C., 2014), señala que hubo un desarrollo económico contradictorio (entre lo viejo y lo nuevo) que tuvo como consecuencia una muy desigual distribución de la renta. Los países exportadores de petróleo del cercano oriente tuvieron una cuantiosa inversión nacional y extranjera, y buena parte de los petro-dólares se usaron en la adquisición de armamento. Los países asiáticos, por su parte, siguieron un modelo de crecimiento orientado a la sustitución de exportaciones (manufacturas en lugar de materias primas), en tanto que los países de América Latina siguieron un modelo de crecimiento orientado a la sustitución de importaciones de bienes de consumo. Esta situación de desigualdad acentuó mas adelante, en las décadas de los 70 y 80, el debate sobre el desarrollo, pero esta vez con una participación cada vez más articulada de las “naciones menos desarrolladas”, como se las llamaba ahora. Se volvió a la noción de que había naciones ricas y naciones pobres. (CINTERFOR, 1982)

Se propuso que este menor desarrollo se debía en gran parte a la dependencia que las naciones pobres tenían de las ricas, lo que les impedía el despegue y el desarrollo económico (Teoría de la dependencia), porque bajo esta dependencia económica la

producción y riqueza de algunos países estaba condicionada por el desarrollo y condiciones coyunturales de otros países a los cuales quedaban sometidas.

La situación de debate se reforzó con la formación de poderosos cárteles internacionales de las naciones productoras de materias primas como la OPEP que se organizaron para imponer un nivel de precios que consideraban justo. Como consecuencia, la situación empeoró con la amenaza de inflación galopante a nivel mundial. Se comenzó entonces a afirmar que el desarrollo adolecía de problemas estructurales, no sólo dentro de las naciones, sino también a nivel mundial, entre las naciones.

Actualmente, no existe mucha claridad acerca de la manera como se debía manejar el problema de los países menos desarrollados o del “Tercer Mundo”, que es otro concepto nacido de la frustración en la búsqueda por el bienestar social para todos. Si bien es cierto que el capital, la tecnología, los conocimientos, los valores y las instituciones se podían transferir mucho más fácilmente que antes -de las naciones ricas a las naciones pobres. (Gerard M. Meter, 1 976) También es cierto que los mecanismos necesarios para que esta transferencia se efectuara no estaban del todo claros.

Se hablaba de manera preliminar de un “diálogo Norte-Sur” que ayudara a clarificar los problemas de la interdependencia entre naciones, (Informe Brandt ) que algunos calificaban de ingenuo.

Con mucha razón se decía entonces que la formación profesional “estaba en crisis”. Sin una teoría clara de desarrollo sobre la que se podían fundamentar sus acciones, las instituciones de formación profesional buscaban de nuevo orientación en cuanto a la cobertura y a los métodos que se debían utilizar.

La falacia tal vez consistía en presentar al desarrollo como un fin o que existía un solo desarrollo posible al que había que llegar: el desarrollo de los países del primer mundo. Era una pantalla de cine sobre la cual se proyectaba el bienestar y cómo obtenerlo. Sólo que el argumento de la película cambiaba de década a década.

Pero el desarrollo no era un fin en sí mismo, sino un proceso; un medio para llegar a un fin. Y este fin lo construía la erradicación de la pobreza crónica en los países subdesarrollados, la incorporación del mayor número posible de trabajadores a los niveles modernos de la economía, la presentación de alternativas viables e innovadoras a los trabajadores de los niveles informales y la disminución de las desigualdades económicas y sociales.

La situación de los países latinoamericanos había sido ampliamente estudiada en años recientes “Se reconocía que existían niveles de crecimiento desiguales dentro de las economías nacionales. Se reconocía además que el problema de un menor desarrollo estaba relacionado directamente con la estructura misma del sistema, tanto a nivel nacional como internacional. Se sabía además que se debía tratar de incorporar un número significativo de los trabajadores a los sistemas modernos de producción, con el fin de desarrollar un sistema más equilibrado, justo y equitativo, y no se podía relegar al olvido el creciente número de trabajadores en los niveles informales”. (CEPAL Y OIT, 1981)

Por otra parte, mientras en los países ricos la inversión en el capital humano parecía haber contribuido notablemente al desarrollo, en los países pobres esta inversión no había sido siempre suficiente, debido al crecimiento acelerado de la población. Además, en muchos casos se adoptaron sistemas que resultaron ser inapropiados para las estructuras sociales y culturales de estos países.

En consecuencia, la mayor parte de la población no estaba preparada para afrontar las múltiples y sutiles implicaciones que generaba un proceso de desarrollo acelerado por tecnologías de punta. A todo esto, se añadía la realidad preocupante de los altos costos en que se debía incurrir para la implantación de un sistema, extenso y a todos los niveles, de educación formal, con los problemas subsecuentes de absorción de un mercado de trabajo que no se expandía a la misma velocidad que la población.

Como se dijo antes, la formación profesional no debía convertirse en un sustituto de otros tipos de educación, sino que debía concebirse dentro del aparato educativo global, con todas las implicaciones que esta incorporación conllevaba. Es decir, no todos tenían que

graduarse en la Universidad; la educación era mucho más que eso. Era, además, un factor que contribuía al desarrollo de manera dirigida y técnica, desempeñando un papel necesario de difusión tecnológica. Su contribución para ayudar a erradicar la pobreza, absorber al desempleado y reducir las desigualdades, se debía fundamentar en la promoción personal y social, y en el mejoramiento de la productividad formando técnicamente al individuo dentro de una política sana de desarrollo de recursos humanos.

No se trataba ya de pretender aplicar el concepto de formación profesional a toda acción de educación informal que tenía que ver vagamente con una posible ayuda de incorporación al mundo laboral. Se trataba más bien de reflexionar si la expansión de acciones que se produjo en las décadas anteriores no fue excesiva. Si los fracasos encontrados en el aumento de cobertura no sirvieron para definir más claramente cuál debe ser la población objeto de las acciones de formación profesional en el futuro. Si la atención a la empresa no debía estar fundamentada sobre las necesidades de capacitación de la misma, más que en las labores de consultoría. Si, en fin, una vez definidas las necesidades de capacitación en términos de un cruce juicioso entre la oferta y la demanda de los mercados de trabajo, se debía optar por políticas que excluyeran en cierto momento algunos grupos de población y ciertos tipos de capacitación. En otras palabras, si el “recurso humano considerado como usuario potencial de un servicio de capacitación que se le ofrecía, encajaba dentro de una política global de recursos humanos con la que se esperaba influir en la sociedad y contribuir al desarrollo de una manera dirigida y técnica. Naturalmente, se presentaban en este punto opciones políticas de diversa índole que toda organización de formación profesional debía afrontar en el proceso de toma de decisiones.

La década de los 70 experimentó un cambio “en las concepciones de educación masiva.” (CERPE, 1980) En un esfuerzo por llevar la educación cada vez a más personas, se exploraron nuevos métodos, en los que prevaleció el criterio de los beneficios derivados de las economías a escala. Fue así como gradualmente cobró fuerza la idea de que el proceso educativo era más bien un proceso interno, permanente y particular a cada individuo; que éste aprendía durante toda la vida, a su propio ritmo, integrando sus conocimientos a niveles cada vez más personales, provocando así, según Galeano (1982) “una revolución educativa”.

Se sugirió entonces como respuesta a estas necesidades y características la implantación de sistemas modulares de instrucción que el individuo podía usar de diversas maneras, definiendo su propio itinerario de instrucción. Se fortaleció además la opinión que defendía que el maestro era un simple “animador y catalizador” del proceso interno de aprendizaje del alumno. A este cambio en la filosofía de la educación de masas se sumó el avance tecnológico de los medios de comunicación y su disponibilidad, de tal manera que se creó un clima propicio para llevar educación, instrucción, formación técnica o simple información de un modo cada vez más sencillo y más barato a más personas.

Estos avances, a su vez, produjeron un redescubrimiento del individuo, considerado ya no sólo exclusivamente de manera filosófica como persona, sino como consumidor de un bien o usuario de un servicio, lo que según Lipovetsky contiene una gran paradoja: vivimos en la sociedad del individuo y sin embargo el individuo es cada vez más débil. (Lipovetsky, 2016) .

Hubo entonces necesidad de investigar las características individuales del consumidor y del usuario, para determinar grupos homogéneos de personas a las que se pudiera ofrecer bienes y servicios.

## 1.2. Contexto Latinoamericano

Para Ossembach (OSSENBACH, 1993), la primera mitad del siglo XIX fue un período de gran inestabilidad y de desintegración social, geográfica y política en Latinoamérica. La lucha por la estabilidad fue por todas partes una lucha entre intereses locales, muchos de ellos viejos intereses coloniales que lograron imponerse a través del mismo movimiento de Independencia. Para la consolidación de los Estados nacionales la mayoría de los países latinoamericanos debió esperar a que en su seno se desarrollaran y fortalecieran grupos de intereses lo suficientemente amplios, complejos y emprendedores como para que se convirtieran en factores de unificación nacional e impusieran esos intereses a los demás grupos sociales; en otros términos, era indispensable que en cada ámbito nacional el desarrollo económico procurara las condiciones para la formación de los sistemas nacionales de clases, por lo menos lo bastante como para dar sustento real a un verdadero sistema político nacional.

Este proceso se llevó a cabo mediante luchas que fueron delineando los mercados nacionales, así como los límites territoriales donde se afirmó la legitimidad del nuevo orden político. En este sentido, la organización de una administración y de un ejército nacional, no local o caudillesco, fue decisiva para estructurar el aparato estatal y permitir la transformación de un poder *de facto*. El fundamento económico de tal proceso, ya que el componente idealista y nacionalista de la Independencia se había mostrado insuficiente para el logro de la estabilidad, fue constituido por las oportunidades ofrecidas por el mercado internacional, que dio pie a alianzas de intereses en torno a la producción y circulación de mercancías para la exportación. Estas oportunidades, sin embargo, no coincidieron temporalmente en todos los países, debido a que el interés por los diversos recursos naturales americanos no fue simultáneo en los países importadores europeos.

América Latina permaneció anclada en la exportación de sus productos agrarios y mineros y en la importación de productos industriales europeos, con balanza comercial favorable, pero con unas constantes necesidades de capital para mejorar la explotación, transporte y comercialización de sus productos (bancos, ferrocarriles, puertos, innovaciones técnicas, etc.). Todas estas innovaciones no se introdujeron por medio de una autofinanciación de

los grupos económicos nacionales, sino prioritariamente por la inversión directa de capitales extranjeros o mediante empréstitos contratados por el Estado. Los capitales nacionales se dirigieron más a la adquisición de tierra y propiedades urbanas, mientras que la importación de objetos de consumo europeos no favoreció la creación de industrias autóctonas. Por el contrario, las élites nacionales adoptaron hábitos de consumo y formas de vida urbana europeas, que pudieron ser financiadas por la bonanza de las exportaciones. La coyuntura económica es excepcionalmente favorable para los grupos hegemónicos vinculados a la exportación durante el último cuarto del pasado siglo.

Hacia mediados del siglo XIX el Estado nacional fue considerado por los sectores dominantes como la única institución capaz de movilizar recursos y crear condiciones para superar el desorden y el retraso imperantes. Esta prioridad atribuida a la creación del Estado obligaba, por una parte, a la mencionada constitución de ejércitos nacionales frente a la influencia de los caudillos locales, así como a la consolidación de los límites territoriales y, por otra parte, a la exclusión de las masas populares de las decisiones políticas. El instrumento jurídico encargado de dar una configuración a esta organización que se perseguía fue la Constitución. La lucha de intereses y la indefinición en la formación de los grupos hegemónicos produjo una verdadera avalancha de Constituciones que debían conseguir el ansiado equilibrio. Además, se llevó a cabo un gran esfuerzo de codificación en todos los países latinoamericanos, que se tradujo en nuevos códigos civiles, penales, comerciales, mineros, etcétera, que representan una innovación substancial, ya que tras la independencia había continuado estando en vigor el sistema jurídico de las potencias colonizadoras.

El modelo de Estado que se organiza en América Latina, por los fenómenos que hemos señalado y a diferencia del Estado liberal-nacional europeo, se define como "Estado oligárquico", es decir, como una forma de organización en la cual la sociedad política en este período no transcurrió por los cauces auténticos de la democracia y se caracterizó más bien por una muy limitada representatividad política y una reducida base social de apoyo.

Los países de la región habían registrado, entre 1950 y 1960, tasas importantes de crecimiento económico. Pero, con igual certeza, se había comprobado que la abundante oferta de mano de obra no estaba siendo absorbida paralelamente con este crecimiento; que en tanto los sectores modernos de la economía prosperaban vigorosamente, la mayor parte de la población no tenía acceso a ellos, permaneciendo al margen de los frutos del progreso; que el sector rural seguía postrado en el estancamiento, alejándose progresivamente de las pautas de modernización que parecían invadir las ciudades; que estas últimas mostraban cada vez más dramáticamente síntomas de pobreza extrema en vastos sectores de población: que las distancias sociales se agrandaban en lugar de disminuir; que los países de América Latina, en último término, no habían logrado desprenderse de sus lazos de dependencia con la metrópolis del mundo desarrollado.

El síntoma social más agudo de esta compleja situación se focalizó en el empleo. Se pensaba anteriormente que el problema del empleo radicaba fundamentalmente en “la falta de calificaciones de la población para llenar los puestos de trabajo que generaba la expansión de la actividad económica.” (GOMEZ CAMPO, V.M., 1982)

Sin embargo, era ya evidente que, a pesar de los esfuerzos realizados en la materia, los problemas generados por el desempleo y el subempleo se hacían cada vez más patentes y las soluciones no podían venir exclusivamente del lado de la adecuación cualitativa de la oferta de mano de obra a la demanda. Se planteaba así un dilema de vastas proporciones, que tocaría hasta sus mismas raíces la crítica a un patrón de desarrollo que no había dado los frutos esperados.

Las instituciones de formación profesional, llamadas a solucionar un problema que hasta entonces tenía causas aparentemente claras a las cuales atacar, se ven así enfrentadas a “la necesidad de reexaminar, su papel económico y social, de abrirse a su contexto y de flexibilizar su acción hasta responder a los nuevos imperativos que la propia dinámica de la sociedad en que estaban inmersas, ahora les planteaba.” (SENA. Digeneral, 1983)

Su cometido tradicional no perdía vigencia, por cuanto la capacitación de mano de obra en ocupaciones calificadas y semicalificadas para los sectores modernos de la economía seguía siendo indispensable para sustentar la expansión de la actividad económica que

continuaba y debía continuar. Pero, paralelamente a ello, las instituciones de formación profesional emprendieron una nueva línea de actividades, en la cual primó la dimensión social sobre la dimensión económica, hasta entonces preponderante. Esto las condujo a nuevos campos de competencia a los cuales aplicaron, no sin un voluminoso y profundo esfuerzo de innovación y adaptación, los conocimientos y experiencias en su quehacer tradicional. Hacia 1970 y aún antes, las instituciones de formación profesional incursionaron en ámbitos que hasta entonces no habían merecido su atención. Tras los primeros pasos, adelantaron y retrocedieron hasta encontrar el verdadero camino.

La fórmula de financiamiento con que fueron concebidas las instituciones de formación profesional habría de darles, con todo fundamento, una pauta de dedicación prioritaria a la capacitación de la mano de obra para las empresas del sector moderno o formal de la economía. Por lo demás, la sola fijación de la línea divisoria entre las empresas que debían y no debían cotizar a las instituciones, dejaba a cargo de las empresas grandes y hasta medianas, la financiación casi total de los servicios de formación profesional. No hay que olvidar que los órganos directivos de todas las instituciones contaban con la representación de empleadores y trabajadores que, lógicamente, provenían del sector moderno de la economía, por lo que ha existido un relativo consenso entre ambas partes referente al género de actividades que las instituciones debían desarrollar.

Los gobiernos estuvieron por mucho tiempo convencidos de que el cometido de la formación profesional era proveer recursos humanos adecuados y en forma oportuna para sustentar el proceso de desarrollo económico en que estaban empeñados. No tenían la pretensión de que las instituciones se ocuparan de los sectores menos dinámicos que poco o nada podían contribuir a fortalecer y acelerar ese desarrollo. Incluso luego que las políticas de gobierno se vuelcan hacia los sectores rezagados de la economía y que las presiones sociales se hacen sentir debido a una población mayoritariamente ubicada al margen del sector moderno, es claro que el grueso del presupuesto y de los recursos técnicos de las instituciones seguía dedicado a la clientela preferencial, que fue quien dio a ellas vida y fuerza.

Por otra parte, aun en su línea de acción tradicional, las instituciones abordaban la formación profesional con un sentido diferente, que se traducía tanto en la planificación de sus actividades, otorgando prioridades basadas en nuevos criterios, como en el contenido de la formación impartida, orientado cada vez más hacia “el hombre, concebido como un ser integral”, visión ésta compartida por organismos internacionales preocupados por la Formación Profesional como la UNESCO y la OIT. (UNESCO, 1979)

En los años 50 cobró todo su dramatismo, especialmente en las grandes ciudades de los países de mayor adelanto industrial de la región, la incapacidad del sector dinámico de la economía urbana para absorber mano de obra en el grado que lo había venido haciendo hasta entonces. La ampliación de las oportunidades de empleo en las industrias modernas y en las ocupaciones urbanas de productividad relativamente alta del sector terciario había sido apreciable; pero, a pesar de ello, quedaba a la zaga del crecimiento de la población urbana, acrecentada ésta por los efectos de la migración del campo a las ciudades. El rezago se debía, en gran parte, a que las empresas del sector moderno, bajo la influencia de las técnicas de producción implantadas en los países altamente industrializados adoptaban tecnologías destinadas a ahorrar mano de obra. Una tecnología intensiva en capital y con bajo contenido de mano de obra permitía una producción eficiente, además de una manera de salvar los obstáculos que oponía a la empresa la onerosa seguridad social, la falta de capacitación y estabilidad de los trabajadores urbanos y el temor ante un movimiento sindical fuerte. Sin embargo, el camino escogido no permitió impulsar un crecimiento sostenido y armónico, cuyos resultados afectaron positivamente a gran parte de la población dándole a ésta, al tiempo que bienestar social, poder de consumo que expandiera los mercados internos sobre los cuales descansaban las posibilidades de ampliar la producción de bienes y servicios.

Fuertes contingentes de población rural seguían desplazándose hacia las ciudades en busca de una oportunidad de trabajo. Pero, ante la falta de plazas en el mercado, se vieron obligados a canalizar su potencial de trabajo hacia servicios personales y actividades de escasa productividad y generadoras de mínimos ingresos. Proliferaron así diversas ocupaciones entre las cuales se contaban algunos servicios e industrias en pequeña escala, conformadas al margen de las normas que regían el sector moderno de la

economía. El proceso se visualizó en los cinturones de miseria de las ciudades y en la generalización progresiva de la pobreza, fuertemente enlazada con el problema del empleo.

La pobreza rural prolongaba y transfería buena parte del problema ocupacional del campo a las ciudades, incidiendo así en la pobreza urbana. Estudios de CEPAL y PREALC concluyeron que, en los inicios de la década del 70, “casi el 50% de la población activa de la región tenía problemas de empleo, con la contrapartida lógica de que una significativa proporción de los hogares latinoamericanos estaban en una situación de pobreza, correspondiendo en la mayoría de los casos a familias que habitaban en zonas rurales.”

El problema del empleo revestía diversas formas y acusaba variaciones de significación en extensión y gravedad entre los distintos países de la región. La preocupación primera de casi todos los países se centró en el desempleo; pero pronto giró hacia “el subempleo que, bajo formas encubiertas, era el mayor responsable de la pobreza crónica que afectaba a vastos sectores de población en los países de la región”. (OIT, 1980) Ello determinaría que las instituciones de formación profesional asumieran una nueva responsabilidad frente a la capacitación de los desempleados y los subempleados, meta que hasta entonces había estado casi enteramente fuera de su cometido principal.

De esta forma, como acota (Ricardo, 1983) “la formación profesional había nacido y se había hecho fuerte enlazada automáticamente con el trabajador empleado; ya se tratase de aprendices o de trabajadores adultos que seguían cursos de complementación o de formación en la empresa, su característica común era que tenían un puesto de trabajo. Si bien muchas instituciones habían instaurado modos de formación inicial abiertos a trabajadores adultos, o programas de reconversión ocupacional para aquellos que requerían nuevas calificaciones para cambiar de empleo, su dedicación frontal a la capacitación de desempleados se inició tras decisiones políticas que emanaron muchas veces de las autoridades gubernamentales”.

En general, la mayoría de los programas no tradicionales que emprendían las instituciones de formación profesional estaban vinculados estrechamente al problema del empleo.

Algunos de ellos revestían la característica de definirse explícitamente como orientados hacia los desempleados y los subempleados; otros contribuían al mismo propósito a través de acciones directamente centradas en la capacitación de ciertos grupos sociales, que padecían bajo distintas formas los problemas del desempleo y subempleo. Tal era el caso de los programas orientados hacia la pequeña y mediana empresa, hacía el sector informal urbano, hacía el sector rural tradicional, hacia las mujeres, hacia los trabajadores migrantes, hacia los trabajadores cesantes de determinados rubros de actividad económica sujetos a contracción, hacia los minusválidos y, en general, hacía los grupos de población que habían permanecido en desventaja frente a los alcances de la formación profesional.

La atención de estos nuevos grupos sociales operaba bajo esquemas distintos. Las instituciones de formación profesional, que en su quehacer tradicional habían actuado con su solo peso institucional, se veían ahora abocadas a la necesidad de coordinar sus esfuerzos con los de la variada gama de instituciones que de alguna manera se ocupaban ya de la promoción social de los grupos que constituían la nueva clientela de la formación profesional. Salían así de su propia órbita, creaban vínculos con las entidades de promoción y extensión social, y establecían muchas veces pautas de acción integradas, para hacer de la formación profesional un componente clave de los programas promocionales para determinados grupos de población. Por ello, muchos de los programas no tradicionales que emprendían las instituciones van a operar sobre la base de convenios y acuerdos con tales entidades, lo que contribuiría a darles un amplio margen de movilidad entre el concierto de agencias gubernamentales y privadas que se desempeñan en campos conexos a los de la formación profesional. Las instituciones de formación profesional se enlazaban así en forma mucho más fuerte y flexible a su entorno, y proyectaban “su radio de acción a un medio económico y social que trascendía con creces las fronteras que tácitamente se habían fijado hasta entonces”. (AGUDELO MEJIA, S. , 1982 ) Una de las innovaciones más importantes que se observó en las instituciones de formación profesional de la región, ya a partir de mediados de la década del 60, y con mayor ímpetu en la siguiente, es el vuelco hacia el sector agropecuario, que hasta entonces “sólo había merecido un lugar modesto en el espectro de preocupaciones de la formación profesional”. (SENA, 1982)

Imbuidas de su vocación inicial, prioritariamente urbana, las instituciones habían crecido, y las más nuevas se habían formado, sobre la base de su resonancia en los sectores secundario y terciario. Eran éstos, por lo demás, los que habían acaparado la atención de los gobiernos, en su afán de crecimiento económico y modernización. La industrialización había sido la gran esperanza de América Latina para saltar hacia el desarrollo integral, y recibió así, tácita o explícitamente, el apoyo decidido de las esferas gubernamentales, que acompañó y propugnó la iniciativa privada en la época de la sustitución de importaciones.

Pero una vez que los economistas, sociólogos y otros pensadores pusieron el dedo en la llaga y lanzaron la idea de que el crecimiento industrial estaba lejos de ser la panacea del desarrollo latinoamericano, las expectativas se orientaron hacia las posibilidades que ofrecían los sectores de actividad que habían permanecido hasta cierto punto olvidados en la preocupación pública, librados a su propia dinámica.

Entre 1960 y 1970, la participación de la agricultura en el producto nacional bruto de la región disminuyó del 18,5 % al 15,2 %; su ritmo de crecimiento fue del orden del 3,3 % anual, mientras que el del sector industrial había alcanzado a un 6,8 por ciento.

Ante esta evidencia, comenzó a difundirse la idea de que el desarrollo asincrónico entre las zonas rurales y urbanas era fuente de serios desequilibrios desde el punto de vista económico y social; que la base de las exportaciones seguía radicando en la producción agropecuaria; que las industrias requerían materias primas provenientes de la tierra; que la migración del campo a las ciudades, como resultado del estancamiento del agro, impedía la armonía en la prosperidad urbana; que las condiciones de vida de los habitantes de las zonas rurales se alejaban cada vez más de las de los pobladores de las ciudades, en la medida que estas últimas habían monopolizado virtualmente los beneficios del crecimiento; que los países latinoamericanos, con vastas extensiones de tierra productiva, no eran capaces de alimentarse a sí mismos y tenían que afrontar la sangría permanente de la importación de alimentos; por último, que no habría verdadero desarrollo para estos países en la medida que este proceso no fuera global e integral, y que el crecimiento nada significaba si no era acompañado por el mayor bienestar de todos los latinoamericanos.

Las instituciones de formación profesional no tardaron en reaccionar. Las iniciativas aisladas que hasta entonces habían desplegado en el campo fueron examinadas y evaluadas, para acuñar una nueva política de atención a las zonas rurales, y enlazada a una política global de fomento al desarrollo rural.

La tarea exigía una cuota de recursos muy superior a lo que hasta entonces las instituciones de formación profesional habían destinado al sector rural. Si bien habían creado diversas líneas de capacitación agropecuaria, la sola concepción de una formación profesional rural excedía con creces el campo de cobertura fijado en torno a las actividades netamente agrícolas y pecuarias, y dentro de los márgenes del sector rural moderno.

Por otra parte, la asignación proporcional de recursos entre los diversos sectores de actividad económica había respondido más a una política de conmutatividad que de redistribución. Esto es, cada sector económico recibía una cuota de formación profesional en cierta medida acorde a la magnitud de los aportes realizados a la institución; de esta forma, era lógico que el sector primario, magro aportante a las cajas de recaudación de las instituciones de formación profesional, recibiera una atención significativamente menor a la captada por el secundario y el terciario.

La década de los 70 marca sin duda la culminación del largo periodo de crecimiento relativamente estable y fuerte al que estaba acostumbrada la economía mundial. La ruptura de la tendencia permitió cambios muy fuertes que afectaron la forma misma de producción, e hicieron necesario superar el modelo de desarrollo corriente: producción en serie a bajos costos, saturación del mercado interno y posteriormente conquista de mercados externos.

La economía mundial se había visto enfrentada, desde entonces, a nuevos conceptos y nuevos retos. La competitividad ya no reposaba sobre los mismos resortes, pues había cambiado su contenido. Había una modificación del universo en el que operaban las empresas. La incertidumbre se convirtió en permanente por el carácter abierto y cambiante de la economía. Se asistía igualmente a una modificación de las formas de competencia, en la cual la calidad y la diferenciación de productos tenían un sitio cada vez más importante.

En el contexto colombiano, en los años 60 primaron la mecanización y la automatización rígidas; la herramienta símbolo fue la máquina de transferencia. Hasta los años 60 primó la organización “científica” del trabajo (taylorismo y fordismo). La crisis sobreviene por ahogamiento y disfunción frente a nuevas características del mercado y una fuerza de trabajo mejor educada, organizada y exigente.

Entre los años 60 y 75 se vive una época de transición, con el desarrollo de la informatización que afecta sobre todo a las industrias de proceso continuo (vidrio, caucho, petróleo); la herramienta símbolo: computador o calculadora de procesos. La escuela “socio técnica”, (que tuvo como modelo la empresa sueca Volvo) dominaba las concepciones sobre organización del trabajo. Concebía ingenierías de producción originales basadas sobre el trabajo de pequeños grupos “autónomos o semiautónomos” que actuaban en el seno de redes de circulación compleja, que daban por resultado la flexibilización de las líneas de producción y la recomposición parcial del trabajo parcializado por las prácticas tayloristas.

Después de 1976 se entra en la fase de automatización flexible, que recupera logros y saberes de fases anteriores, utilizando las posibilidades abiertas por el uso de la microelectrónica y la microinformática. Da nacimiento a la generación de tecnologías “programables o flexibles” La herramienta símbolo era el robot programable, una nueva tecnología que permitía enfrentar con costos y tiempos reducidos, las restricciones de diferenciación y variabilidad características de los mercados actuales. El “toyotismo” era portador de un nuevo modelo de organización del trabajo. El modelo japonés era una vía original de racionalización del trabajo.

Desespecializaba las profesiones para convertir a los obreros en “plurioperarios, profesionales polivalentes o trabajadores multifuncionales. Conciliaba productividad y flexibilidad”. ( Políticas, estrategias y programas del Servicio Nacional de Aprendizaje, 1982)

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (Tic) permitían amalgamar tanto los beneficios de las economías de escala (característicos de la automatización

rígida) como las producidas por las economías de variedad, necesarias para enfrentar las restricciones de la diferenciación.

Así como la flexibilidad productiva implicaba flexibilidad tecnológica, también modificaba el uso de los recursos humanos. El efecto de los cambios no era unívoco; se traducía en un desplazamiento de la tensión: ya no se daba sobre la intensificación del trabajo sino sobre elementos como la optimización de la relación entre ritmos de alimentación, circulación y operación en el seno de las líneas de fabricación. La eficiencia productiva reposaba más sobre la productividad global de los factores de producción, el capital y el consumo intermedio, que sobre la intensidad del trabajo propiamente dicha.

De allí que el trabajo requerido era más indirecto, más concentrado en tareas de gestión técnica o económica, que se relacionaban más con una movilidad e iniciativa permanente alrededor de las herramientas técnicas.

La productividad adquiría una dimensión ‘social’ más inmediata puesto que el manejo de las relaciones con los proveedores, subcontratistas o clientes se convertiría en elemento clave de la competitividad general de la empresa.

El manejo de nuevas técnicas y restricciones suponía altos niveles de conocimiento tecnológico y organizativo. Pero en este esquema la calidad solo podía ser resultado de la motivación de los asalariados. La “calidad total” exigía líneas de comunicación directas entre operadores y entre las funciones de ingeniería de proceso y de producto, de ordenamiento y fabricación. Se establecería, por ello, nuevas líneas de comunicación horizontal o transversal.

Las tendencias actuales esos años mostraban que la calidad del trabajo reposaba cada vez más “sobre la mejora de las condiciones de trabajo, sobre el enriquecimiento de tareas y la creciente polivalencia”. (GALEANO , 1982).

El esfuerzo creciente en formación, no era un objetivo en sí, sino instrumento de la transformación productiva. En otras palabras, se trataba no solo de movilizar saberes

preexistentes, sino de crear nuevos. La nueva formación debía ser multidimensional, lo que implicaba un conflicto entre el técnico tradicional, la formación “disciplinaria” y los nuevos operarios polivalentes, cuyos perfiles debían ser construidos sobre la autonomía y la capacidad de iniciativa. Debían buscarse organizaciones que partiendo de los niveles de calificación y de formación de los asalariados existente, dieran a cada uno la posibilidad de mejorar sus capacidades, y obtener un reconocimiento y valoración por su progreso.

Finalmente, mientras que la década de los 60s y 70s el modelo económico se fundaba en el proteccionismo por la vía de la sustitución de importaciones, en cambio, a finales de los 90s Colombia optó por la apertura e internacionalización de los mercados de bienes, capitales y tecnologías y por su participación en diferentes bloques económicos (G3, CARICOM, Grupo Andino, Chile).

## **1.3. Contexto Nacional**

### **1.3.1. Nacimiento del SENA. Primeras actuaciones 1957 – 1963**

Para Ramírez (RAMÍREZ, 2006), el siglo XX en Colombia se inició con la guerra civil de los Mil Días (1899-1902). Durante este período se dismanteló la infraestructura de transporte y fueron devastados los principales cultivos agrícolas. Respecto a la educación, muchas de las escuelas, sus enseres y libros de texto fueron destruidos y un gran número de alumnos que asistían a ella tuvieron que abandonarla. Al terminar la guerra, el país se encontraba arruinado, con una grave crisis en los sectores externo y financiero, y con altos niveles de inflación y deuda pública.

Después de la guerra, se llevó a cabo una política de reconstrucción económica y se emitieron una serie de leyes con el objeto de regular y organizar la administración pública en el país. Dentro de esas leyes se encuentra el número 39 de 1903,

reglamentada por el decreto 491 de 1904, referente la educación, la cual dividió la enseñanza oficial en primaria, secundaria, industrial, profesional y artística. Entre los aspectos mas relevantes de esta ley destacaron los relacionados con la gran influencia de la iglesia católica en la enseñanza, la distribución de las responsabilidades financieras y administrativas entre la Nación, los departamentos y los municipios sobre la educación, la división rural urbana de la educación primaria, la cual claramente favoreció a la última, y la división técnica versus clásica de la educación secundaria. Estos dos últimos rasgos estuvieron estrechamente relacionados con las políticas de reconstrucción económica llevadas a cabo por el presidente Rafael Reyes (1905-1910), que incluían, entre otras, la promoción de las exportaciones agrícolas, en especial las de café, y un programa activo de industrialización. Por lo tanto, el gobierno a través de esta Ley explícitamente buscó orientar la educación hacia el desarrollo de la industria principalmente y hacia la agricultura, en menor medida.

Por su parte Marín (Omar, 1982), refiriéndose a la situación económica del país durante las primeras décadas del siglo XX, señala que esta se fundamentaba en una primitiva y rudimentaria estructura agropecuaria y minera, con la existencia de débiles núcleos comerciales reducidos ante la baja capacidad de compra de los sectores populares. La producción artesanal y las fabricas manufactureras tenían un escaso desarrollo.

En el sector agropecuario, el café empezó a constituirse en el principal renglón exportable, impulsando al país al monocultivo, con la consiguiente deformación de su estructura económica básica y con la secuela de dependencia de mercados extranjeros que manejaron la monoexportación en beneficio de su dominio económico y político sobre la nación.

De esta manera Colombia, hacia la década de los 50, era considerado como un país subdesarrollado, con una economía dependiendo del sector agrícola en un alto porcentaje y de exportaciones productos del monocultivo del café.

Después de la Segunda Guerra mundial el país inició un proceso de sustitución de importaciones y comenzó a producir algunos bienes intermedios y de capital que hacían que la industria del país registrara tasas de crecimiento excepcionalmente altas, sobre todo

a principios de la década de los cincuenta (11.5% anual para 1945 – 50 y 8 - 9% para 1950 – 54), derivadas de inversiones altas de capital acumulado y divisas ahorradas por la reducción de importaciones. Este desarrollo de la industria contribuyó igualmente a generar cerca de 19.000 puestos de trabajo entre los años 1955-1957. Los aumentos registrados en productividad de la industria se debían más a la mecanización que a la productividad por persona. A la par se desarrollaban también las actividades de comercio y servicios.

Por otra parte, en cuanto a los inicios de la educación técnica en Colombia, esta se remonta al año de 1890 cuando la comunidad de los Padres Salesianos llegó a Bogotá, y el 11 de febrero del mismo año fundaron el Colegio León XIII de Artes y Oficios. Posterior a esto vino la creación de doce escuelas técnicas y varios institutos agrícolas para la capacitación de los trabajadores

Temas tales como el aprendizaje, la enseñanza industrial y la capacitación se mencionaron por primera vez en la legislación colombiana contemporánea en la Ley 143 de 1948. Para la década del 50 ya existían en el país una serie de Escuelas Técnicas dependientes de la División de Educación Industrial y Comercial del Ministerio de Educación. La deserción, sin embargo, era alta: los 48 centros existentes en 1957 tenían un total de 6.028 alumnos inscritos, de los cuales solo 642 terminaron sus estudios.

Los trabajadores aprendían su oficio en el puesto de trabajo sin ninguna metodología; esta situación, aceptable en épocas de estancamiento y poco desarrollo de la industria manufacturera, se hizo insostenible con la aplicación de métodos más modernos y cambios drásticos en la concepción de productividad. Algunas empresas, por tanto, empezaron a hacer esfuerzos aislados para implantar programas de capacitación y promoción obrera. Aunado a esto, el país presentaba tasas altas de crecimiento de la población iniciando un proceso acelerado de migración campo ciudad en búsqueda de mejores oportunidades sociales y económicas. Estos fenómenos demográficos implicaban que contingentes de mano de obra no calificada se concentraran en los extensos sectores subnormales de las grandes ciudades colombianas. Los más capaces fueron enrolados por la industria emergente, el resto lo hizo en las ramas de servicios personales o en actividades con poca

exigencia de calificación de los sectores informales de la economía donde encontrarían un modelo de subsistencia

Debido al crecimiento del sector industrial, el país comenzó a presentar problemas en su balanza de pagos; se devaluó el peso y se encareció los productos de primera necesidad. La violencia en el campo se agudizó y el crecimiento de las tasas de desempleo y subempleo, llevan a un descontento general que presionó por mayor bienestar social y económico.

La situación anterior y los planteamientos realizados por los trabajadores organizados, los empresarios, la Iglesia Católica y la Organización Internacional del Trabajo, OIT, llevaron a que la “Junta Militar de Gobierno” expidiera el Decreto 118 del 21 de junio de 1957, por el cual se decretó aumentos de salarios (Ver Anexo P), se estableció el subsidio familiar y, en el tema que más nos interesa, se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-.

Es importante señalar que la promulgación de este decreto fue la culminación de una tarea iniciada cuatro años antes, y en el cual participaron muchos actores: *“la empresa privada, con sus necesidades de productividad, crecimiento y expansión, el gobierno, con sus políticas de arbitraje y planificación de los recursos, y los trabajadores, con sus demandas por una mayor capacitación, bienestar y nivel de vida”* (Lucio, “20 años del SENA de Colombia 1957 – 1977” . , 1978).

Un papel preponderante le correspondió a la Unión de Trabajadores de Colombia-U.T.C.- la cual, en la celebración de su V congreso realizado en Medellín en febrero de 1954 determinó, entre otras conclusiones, “solicitar al Gobierno Nacional y a la Asociación Nacional de Industriales-ANDI-que se estudie la posibilidad de hacer en el país un ensayo de escuelas Industriales al estilo de las que existen en el Brasil con el nombre de Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial-SENAI-para que impartiera formación profesional a los trabajadores y a sus hijos”.

La U.T.C. tuvo como asesores a sacerdotes jesuitas como el padre Vicente Andrade Valderrama y Francisco Javier Mejía, quienes jugaron un papel fundamental tanto en la

etapa previa como en la misma fundación del Sena, como consta en el acta N° 1 de su Consejo Nacional, reunión en la cual participó también el Padre Héctor Jaramillo Duque, en representación del Cardenal Crisanto Duque, arzobispo de Bogotá en esta época.

En este Congreso estuvo presente también el doctor Aurelio Caicedo Ayerbe, quien se desempeñaba como ministro de trabajo, y quien recibió en el acto dichas conclusiones, las que luego fueron entregadas por los dirigentes de la U.T.C. al General Rojas Pinilla y al doctor José Gutiérrez Gómez, presidente de la ANDI.

Como respuesta del Gobierno a estas dos solicitudes de los trabajadores, se dictó el Decreto 2920 de octubre de 1954, creando el Instituto Nacional de Capacitación Obrera, dependiendo del Ministerio del Trabajo, y para dirigirlo nombró al doctor Rodolfo Martínez Tono, quien para ese entonces era funcionario de este Ministerio. (Ver foto del Dr. Martínez Tono en Anexo A. Fundador y primer Director Nacional del SENA entre 1957-1974 )

Este Instituto funcionó hasta la caída del General Rojas Pinilla ocurrida el 10 de mayo de 1957, cuando una Junta Militar asumió el mando en forma transitoria, mientras se convocaba a elecciones. A esa nueva autoridad la U.T.C. le hizo entrega de un memorando en el cual se solicitaba:

- Garantía de la libertad de asociación.
- Extensión del Subsidio familiar a todo el país y obligatoriedad de éste tanto para trabajadores particulares como oficiales.
- Aumento general de salarios.
- Conversión del Instituto de capacitación laboral en un Instituto de capacitación técnica con autonomía administrativa y patrimonio propio.
- Convocatoria de una comisión tripartita para que estudiara los problemas sociales más urgentes.

Aceptada la propuesta de la U.T.C. sobre una comisión tripartita, esta empezó a funcionar bajo la presidencia del Ministro del Trabajo, doctor Raimundo Emiliani Román, quien

acogió en forma entusiasta la idea de la creación del subsidio familiar. El mismo doctor Román (Historia del SENA: 60 años) cuenta:

*“cuando se supo que yo iba a proponer la creación del subsidio familiar, tuve la visita de dos personas que fueron decisivas en la creación del SENA: Joao Salles Da Silva, especialista de la OIT en Colombia para la formación profesional, y el doctor Rodolfo Martínez Tono, Director de la Escuela de Capacitación Obrera del Ministerio de Trabajo. Ellos me dijeron que Salles da Silva consideraba fracasada su misión en Colombia, porque no había podido crear un organismo que se dedicara a la capacitación de los trabajadores y a la formación profesional de aprendices; que ya había decidido irse de Colombia pero que, al saber que yo tenía listo un decreto sobre subsidio familiar, sus esperanzas habían renacido. Me visitaban para plantear lo siguiente: Así como en Brasil existía un organismo llamado SENAI para la capacitación de trabajadores y para brindar formación profesional a aprendices, que se financiaba con un 1% sobre los salarios, me solicitan que del porcentaje que yo proyectaba destinar al subsidio familiar-el 5% de las nóminas de todos los trabajadores del país- destinara un 1% al SENA, institución que vendría a ocupar en Colombia, funciones similares a las del SENAI en Brasil, De inmediato ordené que en uno de los artículos del decreto, el artículo 8 del decreto 118 de 1957, se estableciera este porcentaje a cargo de los patronos al SENA. Ese artículo establecía el subsidio familiar obligatorio para todos los patronos del país que tuvieran 100 mil pesos de capital o veinte trabajadores permanentes”.*

Por su parte, el artículo 9 indicaba que el 5% de la nómina mensual de salarios se distribuiría así: un 4% para el subsidio familiar y un 1% para el Servicio Nacional de Aprendizaje. Este artículo tuvo vigencia hasta 1963, cuando por medio de la Ley 8 se refinanció al SENA elevando el aporte para el subsidio familiar al 65 del valor de las nóminas, del cual se destinaría el 2% para la institución y el 4% para el subsidio familiar. El 6 de agosto de 1957 la Junta Militar expidió el Decreto 164, el cual se refería a la organización específica del Servicio Nacional de Aprendizaje, con naturaleza, objeto, órganos directivos y financiación. Por efecto de esta norma su Consejo Nacional quedaba

integrado por dos ministros, (Trabajo y Educación) un representante de la Iglesia Católica, tres representantes de los empleadores y uno de los trabajadores. Una de las funciones de este Consejo era presentar al Gobierno Nacional una terna para el nombramiento del Director Nacional. El Consejo designaba de entre sus miembros su propio presidente.

La primera tarea que emprendió el SENA fue consolidar su estructura normativa para clarificar lo más posible los criterios de su acción. Entre 1957 y 1958 el Consejo Nacional expidió una serie de normas, llamadas primero Resoluciones y más tarde Acuerdos. La más importante de estas normas fue el Acuerdo 14, por medio del cual se aprobaba el Estatuto Orgánico del Servicio Nacional de Aprendizaje y en ella se establecía la misión de la naciente entidad en cuanto a que *“El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico, de los trabajadores colombianos, **ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral gratuita**, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”*.

El 23 de agosto de 1957 tuvo lugar la primera sesión del Consejo Nacional, en el despacho del Ministro de Trabajo, bajo la presidencia de este. Como consejeros asistieron: El Ministro de Trabajo, Raimundo Emiliani Román; por el Ministerio de Educación, Marco Aurelio Bernal; por la Iglesia, padre Héctor Jaramillo; por la ANDI, Mario Galán; por los trabajadores, Antonio Díaz de la UTC.

Posteriormente, ingresará al Consejo, en representación de los agricultores y ganaderos colombianos, Manuel Forero. En esta primera sesión del Consejo, se propuso formalmente, para la Dirección Nacional del SENA, la terna compuesta por el Padre Pablo Medellín, Ernesto Barriga y Rodolfo Martínez Tono. Este último fue finalmente nombrado por el Gobierno Nacional en 1957 y ocupó el cargo hasta 1974.

Durante los primeros meses de vida del SENA se establecieron las estructuras seccionales en los diversos departamentos del país. Fueron creadas las seccionales de Cundinamarca,

Antioquia, Valle, Atlántico, Bolívar, Nariño, Cauca y Magdalena. El resto de los Departamentos contaron con seccionales a partir de 1958.

El comienzo de las seccionales fue más o menos igual: las seccionales de las asociaciones gremiales, de la UTC, las secretarías de trabajo y educación, y el obispo de la diócesis nombraban sus representantes al Consejo Regional.

El Director Nacional, y a veces miembros del Consejo Nacional, viajaban a la instalación del Consejo Seccional. Era sumamente importante destacar el papel de los Consejos Seccionales al iniciar labores ya que allí se discutían las normas operativas del Sena, las necesidades de capacitación de la región y se esbozaban los primeros planes de actividades; todo esto incluso antes de posesionarse el Director Seccional, para cuyo nombramiento el mismo Consejo proponía nombres y estudiaba candidatos. A falta de oficinas, los gremios facilitaban las suyas para las reuniones: en Barranquilla, Cali y Medellín, por ejemplo, los Consejos se reunían en la sede local de la ANDI.

Para 1958, el SENA era ya una realidad; al menos así lo entendía la opinión pública y el sector empresarial, que comenzaba a hacer efectivos sus aportes desde finales de 1957. Esto hizo que las directivas del Sena estaban colocadas como entre dos fuegos: por una parte, había que mostrar realidades, comenzar a hacer visibles, en términos de formación profesional, los aportes recibidos; pero, por otro lado, el SENA no podía convertirse en una entidad más, dedicada a “improvisar” cursitos; el hecho de que era la primera vez que se acometía en Colombia, de una manera orgánica y financiada, la tarea de la formación profesional, implicaba emplear gran parte de los recursos y del tiempo en planificación, construcción y dotación de aulas, oficinas y talleres adecuados, preparación de los formadores, etc.

Esta situación enfrentaba al Sena a una situación ambigua repartiendo sus recursos operativos y financieros en las dos direcciones. Las necesidades más urgentes de formación profesional eran acometidas de una manera inmediata, procurando la mayor economía posible en la asignación de recursos; para ello se aprovechaban las entidades de formación existentes, los programas de capacitación puestos en marcha por algunas empresas y el personal ya capacitado. Es así como, en esta primera etapa, el SENA recibió

los bienes y asumió la dirección del Instituto de Capacitación Obrera, dictaba cursos nocturnos en aulas de algunas escuelas técnicas y suscribió contratos de capacitación profesional con entidades que le suministraban algún tipo de apoyo, tales como los Ferrocarriles Nacionales y la Asociación Bancaria.

Al mismo tiempo maduraba el proyecto de construir unos centros pilotos de formación profesional, con las dotaciones específicas. Se planeó la construcción inicial de diez centros para el aprendizaje industrial en las principales ciudades del país y un centro comercial para Bogotá.

En 1958 el SENA realizó una encuesta sobre el 60% de las 8.652 empresas que para entonces se habían constituido en aportantes, trabajo que fue complementado con un estudio de la situación demográfica del momento y que tuvo en cuenta tanto las características regionales como los sectores económicos con los cuales se relacionaría, a excepción del sector agrícola y ganadero cuyo estudio se inició más tarde. Esta encuesta indicó que, del personal vinculado al trabajo a nivel nacional, por lo menos 210.000 necesitan complementar su formación, y que, además las necesidades de formación de nueva mano de obra urgen la formación de 25.000 trabajadores adicionales.

La demanda por mano de obra calificada en el país – según el citado estudio - en cuanto a oficios de tipo industrial, alcanzó la cifra de 7.500 obreros calificados y semicalificados; para los oficios de tipo comercial y administrativo, alrededor de 8.200 por año; y aunque la investigación del sector agrícola y ganadero aún no concluía, ya se hablaba en 1959 de la necesidad de capacitar al año aproximadamente 10.000 campesinos, buscando no sólo capacitarlos en los oficios propios del campo, sino también motivarlos a regresar a las zonas rurales, después de la peregrinación a que los había obligado la violencia, desplazándolos a núcleos urbanos y creando un enorme problema de desempleo.

Se estimó que el SENA anualmente debía formar, para las empresas afiliadas, alrededor de 3.000 trabajadores en oficios industriales y 4.000 en actividades de tipo comercial y administrativo mediante Contrato de Aprendizaje, además de algunos planes para el personal adulto que se encontraba vinculado laboralmente.

Con la información recabada en esta encuesta (Notisena , 2001) la entidad formuló su primer Plan quinquenal para los años 1959 – 1963.

En él se plantearon tres objetivos fundamentales: el aumento de la productividad en la agricultura, la industria y los servicios, la preparación de mano de obra calificada y la formación de más de 100.000 colombianos durante esos años, metas de formación que se establecieron por sector económico en el cuadro siguiente:

**Tabla 1**

*Metas de formación periodo 1959 – 1963*

<b>METAS DE FORMACION PERIODO 1959 – 1963</b>			
Sectores	Formación de Aprendices	Formación de Adultos	Servicios de formación en las Empresas
Agricultura	1.500	40.000	5
Industria	6.250	25.000	50
Comercio y Servicios	5.500	23.000	10
<b>TOTAL</b>	<b>13.250</b>	<b>88.000</b>	<b>65</b>

Fuente: Metas de formación en quinquenio 1959-1963. Notisena No 11.

Igualmente se definieron los diferentes modos de formación: a) habilitación para oficios semicualificados, b) complementación para oficios calificados y c) especialización para técnicos medios.

Las metas que se propuso el SENA para el primer quinquenio van acompañadas de algunas interrogantes: ¿quiénes impartirían la formación profesional? y la respectiva respuesta recayó en la implementación de un sistema de formación de formadores a semejanza de la tarea que acometió Antioquia a escala regional. Esta regional fue la primera que definió el perfil de instructor que necesitaba la institución para la época: un instructor que fuera a la vez técnico y pedagogo. Es decir, que dominara el oficio y supiera enseñarlo de una manera teórico-práctica. Como este tipo de recursos era escaso en el país, se definió dos alternativas: o preparar técnicamente a expertos en pedagogía, o

formar pedagógicamente a un grupo de técnicos. Se optó por esta última, que significó ahorro de recursos y tiempo para la entidad.

Es así como, al mismo tiempo que se proyectaba el primer plan de construcción de centros de aprendizaje a nivel nacional, se inició también la organización y dotación de un Centro nacional de Formación de Instructores; con este objetivo se equiparon talleres y aulas del Centro Metalmecánico de Bogotá. Se importaron equipos, se realizó una gran licitación para los otros centros, con el objetivo de dotar de forma altamente especializada los talleres y aulas para la formación de instructores de diferentes especialidades. Se intentaba que los instructores asimilaran la metodología tal como la iban a ejecutar con los aprendices: en la práctica.

### **1.3.2 Acomodación del Sena a las nuevas exigencias sociales y económicas del país. 1964 – 1977**

Entre 1964 y 1977 el país experimentó un proceso de deterioro de su modelo de industrialización, acompañado por un crecimiento acelerado del sector informal y de la tasa de desempleo. *“Lo anterior se reflejó en que si bien el país contaba al iniciar los setentas con una actividad económica en expansión, una proporción significativa y creciente de la población no logró incorporarse al proceso de modernización que prometía la expansión industrial iniciada años atrás”* (SENA, 1992), situación que llevó a que se presente un problema de marginalidad de la población y a que el gobierno de entonces centre su atención en una política social de Gobierno. A partir de 1967 al modelo económico de sustitución de importaciones se le adicionaron políticas de fomento de las exportaciones, con el fin de recuperar el deterioro de la balanza de pagos y la escasez de divisas; cambió significativamente en 1974 dando mayor impulso a las exportaciones, sin que ello significara un proceso de apertura de la economía colombiana.

En cuanto al desempleo, en 1976 se llegó a una tasa cercana al 10%, afectando principalmente a las personas con bajos niveles educativos y no calificadas para desempeñarse en los sectores modernos de la economía.

Por su parte, la Entidad orientó su trabajo en dos líneas fundamentales: la consolidación y perfeccionamiento de lo que se había hecho hasta entonces y la ampliación de sus actividades hacia sectores prioritarios que no habían sido atendidos como el agropecuario y el comercial, creándose 15 centros agropecuarios y los Programas de Promoción Profesional Popular Rural y Urbana – PPPR y PPPU.

Estos tenían como antecedente los cursos móviles o fuera de centro iniciados en los 60 que incrementaron la acción total del SENA, hasta llegar a significar cerca del 35%. A esto contribuyó por un lado “la legislación que aumentó los aportes y, por otro, la mayor efectividad resultante de los mecanismos de planeación de las acciones y evaluación y control de resultados” (LUCIO, 1978).

EL SENA racionalizó y precisó la atención en el sector industrial hacia las industrias de mayor desarrollo tecnológico y constituye los centros especializados y de cobertura nacional como los de confección, textil, artes gráficas, fundición, náutico-pesquero, hotelería y turismo, mandos medios y construcción, modernizó equipos, laboratorios y otros medios pedagógicos e incursionó también en la formación de técnicos y mandos medios, así como en la formación en las empresas.

Con el decreto 3123/68 derivado del proceso de modernización de la administración pública, el SENA se convirtió en un organismo público descentralizado adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “encargado de cumplir la política social del gobierno en el ámbito de la promoción y de la formación profesional de los recursos humanos del país” (Artículo 1ro.). La reforma administrativa se tradujo para el SENA en una vinculación más explícita al gobierno nacional y, por tanto, a sus planes y programas, así como en una cohesión y unificación de la entidad misma, a fin de convertirla en un instrumento más eficaz en la ejecución de la parte que se le asignó de las políticas sociales del gobierno” (Lucio, 20 años del SENA de Colombia, 1978)

En el período 1969-73, de acuerdo con Lucio, “el SENA creció con un ritmo no alcanzado en años anteriores...una entidad que se desarrolló a un ritmo tan formidable... tuvo que afrontar una crisis de crecimiento... Todo lo anterior hizo que el período fuera crítico. El cumplimiento de las metas se baja. Planeación Nacional señaló el año 1972 como el inicio de los rendimientos decrecientes al analizar los costos de la formación profesional. Sin embargo, se formularon nuevas políticas, se entreveían nuevas perspectivas para la acción del SENA que sólo podían ser efectivas mediante cambios estructurales, administrativos y operativos de fondo, que fueron realizados en el siguiente período” Lucio, (LUCIO, 1978)

En 1974 acontece por primera vez en la vida del SENA un evento que lo marcará en lo referente a nuevos derroteros y directrices, que inician en la estructura administrativa y de recursos humanos que había venido capitalizando el SENA en sus 17 años de existencia. Este acontecimiento fue el relevo en la dirección general del Doctor Rodolfo Martínez Tono, por razones políticas, ordenado por el recién posesionado presidente de Colombia (1974-1978), Alfonso López Michelsen, quien designó a Eduardo Gaitán Duran para el cargo.

En 1977 aparece el “nuevo SENA”, con dos hechos fundamentales: la reestructuración administrativa, a nivel nacional y regional, y la publicación de “El SENA y el Desarrollo de los Recursos Humanos en Colombia”. Este documento fue un estudio estructurado y extenso del papel que se proponía desempeñar el SENA en el país; en este sentido era más que un plan quinquenal de los que venía publicando periódicamente la entidad. El documento es fruto de dos años de trabajo, coordinado por la oficina de planeación de la entidad. En él se partió de una doble perspectiva: las posibilidades demográficas y socio-económicas del país, el desarrollo de la oferta y demanda de mano de obra por un lado y, por otro, la evaluación y análisis del mismo SENA, su eficiencia comprobada en los últimos cinco años. Estos fundamentos permitieron estructurar luego un conjunto orgánico de mecanismos y políticas de la entidad; por último, se concluyó cuantificando dichas políticas en unas metas para el quinquenio 1976-1980, proyectándolas en una visión prospectiva de la entidad a corto y mediano plazo.

Una visión de la realidad colombiana y del papel del SENA ante ella fue el fundamento de las nuevas políticas. Hubo un crecimiento sostenido de los sectores modernos de la economía: la industria manufacturera, la agricultura industrial y los sectores especializados del comercio y los servicios; sin embargo, este crecimiento no significó un crecimiento igual en generación de empleo. Los sectores modernos no alcanzaron a asimilar toda la oferta de mano de obra que se producía anualmente; formar personas para los puestos de trabajo seguía siendo una solución prioritaria, pero no toda la solución. El SENA tuvo que prestar atención a los sectores de la fuerza de trabajo que se quedaban por fuera del sector formal y que por lo tanto tenían que generar su propio “puesto” de trabajo a través de aparatos económicos informales.

En Síntesis, entre 1974 y 1977 el SENA se consolidó como el Instituto de Formación Profesional más importante del país y reorientó sus acciones de tal forma que se incrementaron los cursos cortos de complementación y la atención al sector agropecuario, y se redujeron los cursos largos (aprendizaje) desarrollando las acciones derivadas de las nuevas políticas de gobierno centradas en políticas sociales. Durante este período el SENA fue enriqueciendo los objetivos de esta acción, pasando de una capacitación exclusivamente técnica, a otra en donde también contaban los aspectos de la gestión empresarial, y finalmente a otra en donde dominaban los aspectos de capacitación para la participación comunitaria.

## **Capítulo II**

### **Concepción e identidad normativa**

#### **2.1 Identidad doctrinaria**

El marco conceptual por el cual se movió la formación profesional durante la década del 60 y 70 se rigió a partir de la identidad doctrinaria y sus elementos que se enuncian a continuación.

##### **2.1.1 Naturaleza del SENA**

Como se mencionó anteriormente (pág.35), el SENA se convirtió el 6 de agosto de 1957, mediante el Decreto 164 expedido por la Junta Militar de Rojas Pinilla, en un establecimiento público con una organización específica, denominado Servicio Nacional de Aprendizaje, con naturaleza, objeto, órganos directivos y financiación propia.

Más tarde, gracias a la reforma administrativa de 1968 y recientemente con la expedición de la ley 119 de 1992, categorizó definitivamente al SENA como un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, condición que le garantizó patrimonio propio e independiente, autonomía administrativa y personería jurídica.

El hecho de ser un organismo de formación profesional, le confirió una connotación particular a la naturaleza institucional del SENA, si se tenía en cuenta que, a diferencia de la educación formal, la formación profesional era un conjunto de actividades que tendían a proporcionar las calificaciones y el saber necesarios para ejercer cierto tipo de trabajo (o diferentes ocupaciones ligadas entre sí) que podían realizarse en tres circunstancias diferentes:

En un ambiente escolarizado (Centros de Formación Profesional); En el ámbito de la empresa (Grande, mediana o microempresa), con un sentido formativo - laboral y dirigido al mejoramiento cuantitativo y cualitativo del trabajo productivo-; y, En los Centros de Formación y en la Empresa, obrando simultánea y coordinadamente.

Lo anterior implicó que la formación profesional, bien sea que ella vaya dirigida a las personas del nivel moderno o del informal de la economía, nunca debía estar divorciada del sistema económico ni de las características reales de la producción del país.

## 2.1.2 La misión del SENA

En cuanto a la misión que se le atribuye a la institución desde sus inicios, esta se ha mantenido casi inalterable en lo esencial, y solo fue ajustada en el año 1994 mediante la Ley 19 quitándole la palabra gratuita. En este marco a partir de ese año, al SENA le corresponde *“invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”*. (Ley 119 , 1994).

De esta manera, la misión asignada obligó a la entidad, desde su creación ocurrida en 1957, a destinar y ejecutar con propósitos de crecimiento, rentabilidad y renovación, los recursos de que disponía, en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, a través de procesos de formación profesional integral, caracterizados por su pertinencia y adecuación a las demandas del país.

## 2.1.3 Objetivos del SENA

Para el logro de estos propósitos fundamentales era necesario que el SENA asumiera y cumpliera objetivos básicos específicos, que soportaban la misión institucional establecida, entre ellos:

“Brindar formación atendiendo los principios de democratización, esto es, a trabajadores de todas las actividades económicas y a quienes sin serlo requieran de ella, propiciando así el aumento de la productividad nacional y promoviendo el desarrollo económico y social del país en un marco de armonía y equidad social redistributiva”.

Para ello, el SENA debió maximizar su cobertura y niveles de calidad de la formación impartida, lo cual requirió de un intenso y continuo esfuerzo en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, lo mismo que de actualización y perfeccionamiento de sus recursos.

Estos objetivos a su vez implicaban una fuerte articulación al mundo externo que exigió el fortalecimiento de las relaciones internacionales y de los mecanismos de cooperación, intercambio e integración.

## **2.1.4 Valores que rigen la acción institucional del SENA**

Dos valores fundamentales han regido la acción institucional del SENA desde sus albores: el aprendizaje innovador y la formación integral del ciudadano, bien sea éste funcionario, docente o alumno.

### **2.1.4.1 Aprendizaje innovador:**

Era el procedimiento necesario para preparar a los individuos y sociedades a actuar a tenor de los dictados de las nuevas situaciones, sobre todo de “aquellas que han sido y siguen siendo, creadas por el hombre” (James W, 1979). Un rasgo característico del aprendizaje innovador era la anticipación, que se entendía mejor por contraste con la adaptación. Mientras que la adaptación indicaba un ajuste reactivo a una presión externa, la

anticipación implicaba una orientación preparatoria de posibles contingencias, a la vez que considera futuras alternativas a largo plazo. El aprendizaje anticipador preparaba a las personas para la utilización de técnicas como la predicción, simulación y prospectiva de modelos futuros. Los estimulaba a considerar tendencias, hacer planes, evaluar futuras consecuencias y posibles efectos secundarios perjudiciales de decisiones tomadas hoy.

Su finalidad era proteger a la sociedad del trauma que suponía aprender “por shock”. Ponía el acento en el presente, no sólo en el pasado. Empleaba la imaginación, pero basándose en datos demostrables. La esencia de la anticipación radicaba en seleccionar acontecimientos deseables y tratar de alcanzarlos, en eludir acontecimientos no deseados o potencialmente catastróficos y en crear nuevas alternativas.

Otro rasgo básico del aprendizaje innovador era la participación que se expresaba como una de las tendencias universales más significativas. Dicha demanda se dejaba sentir tanto a nivel internacional como nacional, regional y local. Grupos de toda clase y condición no cesaban de afirmarse por todo el mundo y rechazaban una posición marginal o un status subordinado respecto a los centros de poder. Para que la participación fuera eficaz se requería que quienes tenían poder no interfirieran el aprendizaje innovador. La participación era algo más que limitarse a compartir formalmente las decisiones; era una actitud caracterizada por la cooperación, el diálogo y la empatía. No significaba sólo mantener las comunicaciones, sino comprobar constantemente la validez de las normas y valores operativos propios, preservando los que seguían teniendo vigencia y rechazando los que se habían vuelto obsoletos.

Ni la anticipación ni la participación eran “per se” conceptos nuevos. Lo esencial y realmente nuevo del aprendizaje innovador era esa insistencia en que fueran juntos. No podía hablarse de aprendizaje innovador cuando se prescindía de uno de los términos. Sin participación, por ejemplo, la anticipación perdía la mayoría de las veces su sentido. No bastaba con que sólo las élites o quienes tomaban decisiones fueran anticipadores, cuando la resolución de un problema dependía del respaldo decidido de grupos importantes de gente. Y la participación sin la anticipación podía resultar contraproducente o descaminada y provocar una parálisis (en la que las fuerzas en conflicto preludian la acción para resolver

una cuestión) o una neutralización (en la que se producía una acción violenta que suscitaba consecuencias negativas no queridas).

El aprendizaje innovador se obtenía, en forma práctica, en grupos de trabajo en los cuales se hacía una recuperación crítica de la información; una vez obtenida ésta, había que organizarla o codificarla y, posteriormente, había de devolverla sistemáticamente en forma de decisiones.

### **2.1.4.2 Formación integral:**

Si formar era educar, formar integralmente debía aplicarse a las partes que entraban en la composición de un todo. Es por ello que en el SENA- como entidad educadora -de formación profesional— la formación integral constituía un valor fundamental. Y dicho valor era válido tanto para los funcionarios como para los alumnos.

Las partes que entraban en la composición del ser humano, como un todo, se resumían en los preceptos de: Aprender a Aprender, Aprender a Hacer y Aprender a Ser.

Aprender a Aprender: Una formación integral implicaba preparar al individuo para desarrollar herramientas de pensamiento —creatividad— que le permitían interpretar y reinterpretar permanentemente la realidad en forma autónoma e independiente, antes que repetir y asimilar pasivamente los contenidos preestablecidos por el sistema educativo o de formación profesional.

Aprender a Hacer: Una formación integral implicaba también que el conocimiento teórico hiciera permanente relación a la realidad y al papel del hombre como agente de transformación, para así evitar la dicotomía entre el pensamiento y la acción, entre la reflexión y el trabajo práctico, entre lo teórico y lo manual.

Aprender a Ser: Una formación integral, por último, implicaba desarrollar los principios de solidaridad, dignidad y trascendencia, a través de los cuales el ser humano adoptaba responsabilidades individuales consigo mismo y con la sociedad en la cual se desempeñaba.

## 2.2 Gestión organizacional

La gestión organizacional del SENA en sus inicios se orientó a garantizar y asegurar la aplicación del modelo formativo en los centros de formación, para la cual era necesario:

- Adecuar la formación a ambientes que se aproximaran a las condiciones reales de la empresa, para garantizar que el alumno se familiarizara con los sistemas, procesos y condiciones de trabajo en los que se habría de desempeñar.
- Desarrollar procesos y procedimientos de producción en los cuales se tuvieran en cuenta las normas de calidad y se alcanzaran rendimientos similares a los que se lograrían en las empresas del sector.
- Realizar la secuencia de formación siguiendo los pasos que se dieran en las unidades productivas reales.

Para el logro de estas tareas, el SENA implementó desde sus inicios el **diseño técnico-pedagógico de la formación profesional**, concebido como el proceso por medio del cual la entidad, en concertación con la comunidad formal e informal, estructuraba programas para dar respuesta a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones. En él se determinaban y articulaban los elementos cognoscitivos, tecnológicos, sociales, económicos y culturales que involucraba la formación; se definían sus objetivos; se seleccionaban y organizaban sus contenidos tecnológicos, éticos, de organización y de gestión; se establecía su estructura; se seleccionaban y elaboraban los medios, y se proporcionaban criterios para su desarrollo y evaluación.

## **2.3 El SENA y su medio ambiente externo**

El SENA, como organismo social de carácter público que impartía formación profesional a todos los colombianos, en su crecimiento y desarrollo tuvo en cuenta a nivel nacional los siguientes planos estructurales de la sociedad colombiana:

Gobierno

Empresarios

Trabajadores organizados, y

Comunidad informal, y a nivel internacional se relacionaba recibiendo y dando asistencia técnica.

## **2.4 El Sena y su contexto interno**

### **2.4.1. El concepto de Tecnologías de Acción**

El SENA, para el manejo de su contexto interno, había adoptado ya en los años sesenta el concepto de “tecnologías”, las cuales antes que como estructuras burocráticas debían entenderse como la forma especializada pero interrelacionada de acción para alcanzar los objetivos de la institución. Tales tecnologías eran las siguientes: Tecnología de Planeación, Tecnología Educativa y Tecnología Administrativa.

### **2.4.2 Tecnología de Planeación: (¿Qué?)**

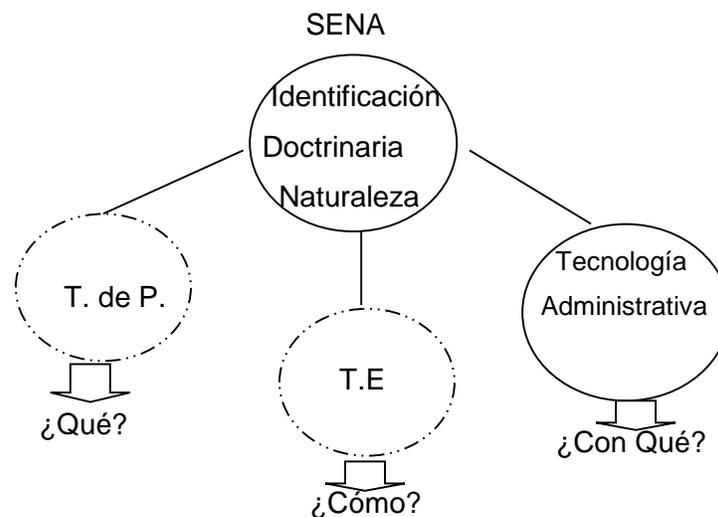
Era el desarrollo de los procesos necesarios para prever, programar, controlar y evaluar las acciones de formación profesional, de acuerdo con los requerimientos del medio socioeconómico y con la disponibilidad de recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos asignados para el logro de los objetivos del SENA.

### 2.4.3 Tecnología Educativa: (¿Cómo?)

Era el desarrollo de los procesos necesarios para la aplicación de los principios científicos y los instrumentos y conocimientos técnicos, que las diferentes disciplinas ofrecían a la formación profesional para diseñar, administrar y evaluar los sistemas de enseñanza-aprendizaje.

### 2.4.4 Tecnología Administrativa: (¿Con qué?)

Era el desarrollo de los procesos necesarios para lograr la organización, normalización, provisión, utilización y control de los recursos humanos, financieros y físicos requeridos por el SENA, para el cumplimiento eficiente de sus objetivos institucionales y sociales.

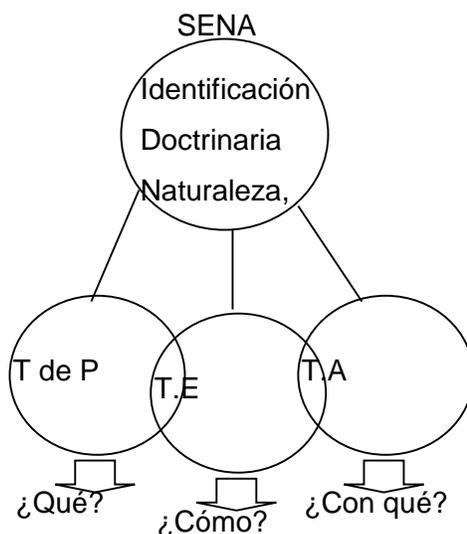


*figuras 1. Tecnología Administrativa*

## 2.5 Relación sistémica entre las tres tecnologías

La tecnología fundamental del SENA -en razón de su naturaleza y objetivos- era la Tecnología Educativa. No obstante, habida cuenta de la concepción sistémica, era necesario tener presente, de un lado, que las relaciones entre las diferentes partes

formaban un todo; y del otro que la actividad de cualquier parte de una organización afectaba la actividad de cualquier otra.



*figuras 2. Relación sistémica entre las tres tecnologías*

## 2.5.1 La dirección del SENA: un proceso de participación

La dirección del SENA en sus distintos niveles, nacional, regional y de centros, correspondía y era responsabilidad de órganos colegiados (Acuerdo 14 de 1958) conformados por representantes de todos los estamentos y sectores comprometidos; así, en su estructura, los órganos de ejecución, Dirección General, Direcciones Regionales y Subdirecciones de Centro, debían ceñirse y desarrollar las políticas, planes y programas diseñados y establecidos por los Consejos Directivos Nacional y Regionales y por los Comités Técnicos de Centro, todos conformados por representantes de los estamentos comprometidos, esto es, del Gobierno Nacional, en cabeza en el primero, de los ministros de Trabajo y Seguridad Social, Desarrollo Económico y Educación, y Departamental o Municipal según fuera el caso, empresarios, trabajadores, universidades, investigadores y especialistas, garantizando de esta manera un espacio en el que debían confluir los distintos intereses y expectativas con el objeto de definir y armonizar las políticas más convenientes para el país.

## **2.5.2 La financiación del SENA**

La misión institucional atribuida al SENA era invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores; dicha tarea, dada su complejidad y cobertura requería del esfuerzo aunado de Estado, trabajadores y empleadores, por eso, la fuente de financiación más significativa para la institución era la de los aportes que equivalían al 1/2% mensual que sobre salarios y jornales debían efectuar la Nación y las entidades territoriales y el del 2% mensual que correspondía efectuar a los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta sobre retribución por concepto de salarios.

Otra importante fuente de financiación, cuyo fortalecimiento dependía en gran parte de la capacidad que desarrollaba la entidad, de su modernización y adecuación, era la que se constituía por la venta de productos y servicios como resultado de acciones de formación profesional integral y desarrollo tecnológico.

## **Capítulo III.**

# **Contexto económico, político y socio cultural en el Huila en la primera mitad del siglo XX**

Los albores del siglo XX encontraron el Huila devastado por la guerra de los mil días, producto de la pugna ideológica y política entre liberales y conservadores, hasta cuando la modernidad transformó lentamente el ambiente y los conflictos tomaron otra dimensión a partir de los años veinte y treinta.

La guerra de los mil días empezó el 17 de agosto de 1899 y terminó en septiembre de 1902, implicando a toda la República. En el departamento del Huila, Neiva fue epicentro de distintas acciones militares, pero la más importante de ellas fue la Batalla de Matamundo en la cual se enfrentaron los guerrilleros liberales bajo el mando de Avelino Rosas y las fuerzas conservadoras comandadas por Nicolás Perdomo, quien salió vencedor.

Las consecuencias de esta guerra colocaron al país ante la necesidad de consolidar la paz y de emprender las obras de progreso necesarias para mejorar la maltratada economía y las precarias condiciones de vida de sus habitantes.

En el plano económico, según Gómez Marín (Omar, 1982), la estrategia de crecimiento por medio de la sustitución de importaciones comenzó a tener marcha propia dentro de las políticas de gobierno hasta convertirse en la estrategia líder de la industrialización; en un primer momento respondió a las restricciones del flujo comercial ocasionadas por la guerra, en un segundo momento a los antecedentes de sustitución, que ya se venían adelantando en diferentes áreas productivas, y a los esquemas proteccionistas que imponían las potencias. Ya desde los primeros años de la década de los cincuenta, la sustitución de importaciones fue formalizada teórica y conceptualmente por la escuela

Cepalina en cabeza de Raúl Prebisch y pasó a convertirse en el modelo de desarrollo de la mayoría de los países latinoamericanos donde Colombia no fue la excepción.

En el país, a partir de 1945, el modelo de sustitución de importaciones se acompañó de una política definida de control a las importaciones, con un propósito industrialista, y de la aplicación de una serie de políticas de carácter sectorial que permitieron un acelerado y dinámico crecimiento del sector manufacturero. Con esto se pretendía crear las bases del andamiaje de la industria manufacturera. Entre ellas, la creación de Instituto de Fomento Industrial (IFI) en 1940 sería un elemento fundamental para el apoyo de la inversión y montaje de sectores industriales como la industria química, de caucho y metalúrgica, entre otros.

La primera fase del modelo de sustitución de importaciones se orientó hacia la consolidación de la producción de bienes de consumo, utilizando como herramientas de protección unos niveles arancelarios elevados y otras restricciones de tipo cuantitativo. Posteriormente, hacia finales de la década de los cincuenta, comenzó a presentarse un importante cambio estructural en la industria manufacturera, dándole cabida a la aparición y posterior consolidación de algunas industrias de bienes intermedios; durante este período, en Colombia el auge de los precios externos del café (producto que lideró el crecimiento del sector agrícola exportador) contribuyó a generar encadenamientos con la demanda manufacturera. Los ingresos cafeteros proporcionaron divisas que permitieron impulsar la sustitución de importaciones en bienes de consumo e intermedios. Así, entre 1945 y 1950 se presentó un proceso de modernización industrial con un dinámico crecimiento de la industria manufacturera (al 7.5% promedio anual), casi el doble del PIB.

Para fines de la década de los cincuenta, el país ya había consolidado las industrias pertenecientes a la llamada sustitución temprana: alimentos, bebidas, tabaco, vestuario, calzado, muebles, imprentas y cueros, y comenzaba a fortalecer las industrias de sustitución intermedia: textiles, caucho y minerales no metálicos. Ya desde la década del sesenta y principios de los años setenta, la diversificación industrial se orientó hacia los bienes de sustitución tardía como papel, productos químicos, derivados del petróleo y del carbón, metales básicos e industria metal mecánica. En este proceso la industria registró tasas de crecimiento del orden del 6.4% promedio anual entre 1959 y 1967, las cuales a

pesar de ser inferiores a las del período anterior, fortalecieron la estructura industrial y el crecimiento del producto agregado, 4.7%. Durante este período la expansión del mercado interno ganó primacía como fuente de crecimiento debido al crecimiento del ingreso y el empleo.

Cabe destacar que los primeros años del siglo XX encontró al país en un proceso de reordenamiento político en el cual se creó el Departamento del Huila, segregándolo del Tolima (Ley 46 de 1905). Para esta fecha, el Departamento tenía 143.848 habitantes y Neiva 18.333, distribuidos en 7.664 hombres y 10.669 mujeres.

De acuerdo a Barrero (M, 2016), el departamento del Huila *nació como entidad política en suma pobreza y rodeada de necesidades; municipios como Garzón, por ejemplo, no tenían un centavo en caja; la misma situación experimentaba el de Gigante que además debía una suma considerable de dinero y no les pagaba a las directoras de escuela.*

La desalentadora radiografía en la que se encontraba la instrucción pública frente al atraso de la región descrita por Barrero (M, 2016), tras la consolidación del Huila como departamento, giraron en torno a diversas causas, entre las cuales estaban la pobreza de la población, el bajo sueldo, la idoneidad de los docentes, falta de información, la epidemia de catarro y dengue, falta de presupuesto, problemas con la consecución de personal para ocupar cargos de inspección, existencia de pocas escuelas rurales; y como última causa aparece el discurso sobre la raza.

Tovar (Tovar Zambrano, 1995), refiriéndose a Neiva, señala que la ciudad, en 1907, se describía como una localidad “que tenía muy buenos edificios, casi todos de teja, calles anchas, rectas y aseadas, hermosos templos, casa de gobierno, imprenta y varias manufacturas.

Los medios de transporte más utilizados en ésta época en el departamento eran las mulas de carga que transportaban las mercancías para las ciudades donde había intercambios o negocios. El otro medio era el CHAMPAN, una barcaza manejada por 10 o 15 hombres que transportaban la carga a través de los pueblos que comunicaba el río Magdalena. Otro medio muy utilizado era viajar en canoa o a pie. Por ejemplo, para viajar desde Neiva a

Bogotá en mula o a pie se gastaban 20 días, porque había que dejar descansar a los animales.

Para la misma época, el mercado semanal se realizaba los días sábados en la plaza mayor, hoy, Parque Santander. En él se vendía y compraba cacao, café, caucho, maíz, azúcar, panela, arroz, sal, harina de trigo, anís, tabaco, oro, carne, manteca, achira, pieles, sombreros. Además, en los almacenes se conseguía alambre, cerveza, cigarrillos, drogas, fósforos, jabón, munición, pólvora, petróleo, tubos de hierro galvanizado, venenos para cueros, vinos, y géneros.

El año de 1907, correspondió al último intento de organizar la navegación a vapor por el río Magdalena, hazaña que realizó el Zaragoza, para nunca más intentarlo por la marcada dificultad de salvar los obstáculos del río, a pesar de las obras de ingeniería que se habían ejecutado en lugares particularmente críticos. De ahí en adelante la tarea de transportar seguiría siendo tarea de los tradicionales champanes y de las recuas mulas hasta que el tren entró al Huila, al final de los años 20, específicamente el período de 1919 a 1930 que fue el período de construcción del ferrocarril entre Golondrinas y Villavieja, y entre 1930 y 1938 que fue el período de funcionamiento y construcción de vía férrea entre Villavieja y Neiva.

Estos períodos, según OSORIO, (OSORIO, 1994) nos muestran que la carretera se construyó por etapas y cada etapa se convertía en epicentro social y mercantil hasta que se construía otro tramo. El ferrocarril descongestionó el transporte de carga y puso por primera vez a descansar a la mula y a sus dueños de los largos y penosos viajes por interminables caminos de herradura. También impulsó enormemente el comercio, la producción y la economía familiar de productos agrícolas que por fin podrían llevarse a los mercados con rapidez y seguridad. La llegada del ferrocarril al Huila significó también el debilitamiento del transporte a través de champan, el cual permaneció vigente hasta 1930 según datos aportados por este investigador Neivano. (OSORIO, 1994)

Las vías de acceso carretables pavimentadas en el departamento apenas contaban y se apreciaban en este período. En 1923 tan sólo existían treinta kilómetros carretables y quince en proceso de construcción.

Más tarde, en la década de los cincuenta se inició la construcción de las vías Neiva – Laberinto – La Plata – Popayán; Garzón – Pital – La Plata y Garzón – Pitalito. Estas vías facilitaron procesos poblacionales al interior y al exterior del departamento. Sin embargo, la producción económica y los lugares donde se desarrollaba la vida cotidiana no mostraban cambios sustanciales. El sector agropecuario, por ejemplo, en la década del cuarenta, representó el 40% de la economía nacional y en el Huila, estos productos señalaron tan solo el brote de la agricultura comercial. Los productos artesanales y manufacturados (telas, velas, artículos de cuero, sombreros, gaseosas, etc.) no pudieron entrar en fases de producción más avanzadas.

Cabe destacar que el perfeccionamiento del sistema de transporte fluvial desarrollado en este período, y que puso a Girardot en contacto con el comercio exterior y la importancia que adquirió Cali con la construcción del canal de Panamá explican el motivo por el cual el Huila incrementó su comercio con Girardot y con el Valle del Cauca a donde se enviaban productos agrícolas, que se intercambiaban por telas, artículos de ferretería y suntuarios. El desarrollo en las vías de comunicación que se dio lentamente y la conexión con otros centros económicos más desarrollados le permitió al Departamento ampliar las fronteras agrícolas a partir de la década del 30.

En 1920 llegó a Neiva el primer hidroavión, “El Bogotá”, de la sociedad Colombo – Alemana de transporte aéreo SCADTA, de la cual se hizo socio el departamento del Huila, para lograr sus servicios. La presencia de esta compañía aérea en el Huila fue permanente durante los años 20, hasta cuando la cercanía del tren la hizo menos atractiva. De otra parte, este período es testigo también de unas purgas políticas, económicas y religiosas sobre como promover el desarrollo y la modernidad, pero sobre todo para combatir a quien se consideró enemigo ideológico. (ORTIZ, 1994) señala que al amparo de este ambiente de polémica y disputa partidista se publicaron en Neiva, entre otros, EL IRIS, HUILA, LA REIVINDICACIÓN, EL BIEN SOCIAL, EL DEBER, LA OPINIÓN, LA DEFENSA, EL SÍMBOLO, EL PORVENIR, EL PROGRESO, RENOVACIÓN y RENACIMIENTO. Es preciso señalar, además, que es en este período de consolidación económica y social el

que corresponde a la fundación del Banco del Huila, ocurrida en 1916, institución que emitió sus propios billetes y operó hasta cuando fue vendido al Banco de Bogotá.

Hacia la década de los cincuenta, los cambios urbanísticos y demográficos experimentados por la ciudad de Neiva, generaron una reacción en sus habitantes tradicionales tendientes a identificar los principios de su identidad y a consolidarlos. En efecto, ante la llegada masiva de los ciudadanos venidos de los departamentos vecinos, en especial del Tolima, Valle, Cundinamarca, Boyacá y Antiguo Caldas, en procura de un lugar donde refugiarse de la violencia que también azotaba sus tierras, las autoridades y algunas organizaciones no gubernamentales, como el Círculo de Periodistas del Huila y el Centro Cultural del Huila, iniciaron un proceso de reflexión y acción encaminado a sistematizar las características que identificarán al huilense de tierra caliente. Este proceso que se había iniciado con la organización de la biblioteca de Autores Huilenses y del Conservatorio Departamental de Música, en 1951, y la constitución del Centro Cultural del Huila, luego Academia Huilense de Historia, en 1956, decisiones en las que fueron vitales Jenaro Díaz Jordán, David Rivera Moya y Gilberto Vargas Motta, terminó con la institucionalización de las fiestas de San Pedro en Neiva, a partir de 1959.

En cuanto a la economía regional, Quintero y Centeno (Alexander, 2013) señalan que, en 1955 Neiva contaba ya 60.150 habitantes y que los recursos de crédito colocados por la caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero en este mismo año, reflejan que la dinámica de la economía seguía orientada hacia la agricultura. Cerca del 90% de los mismos se destinaron a cultivos. De ellos, el café y los pastos, seguidos del arroz, canalizaron las mayores inversiones. Cacao, algodón, maíz y caña de azúcar, se destacaron con una menor inversión. Para ganadería, el 70% de los créditos se destinaron a ganado vacuno de cría y un 20% a levante de macho.

El movimiento de minas en el Departamento, da cuenta que para 1916 al menos, 60 minas de oro y plata cancelaban el impuesto de anualidad. De ella, el 70% se encontraban en Órganos, corregimiento de Neiva.

Las actividades económicas que permitieron acumulación de riqueza, heredadas del siglo XIX, fueron la colonización, adquisición y venta de terrenos, la producción pecuaria, la

explotación de recursos naturales, como quina, caucho y minerales, la producción de licores, el comercio de mercancías y cueros, el transporte fluvial y la actividad bancaria. A la par, existían actividades menores practicadas por artesanos, tales como la herrería, talabartería, tipografía, entre otros.

Por otra parte, el directorio comercial e industrial de Neiva del año 1938 evidencia la existencia de un variado número de unidades y actividades económicas. Entre estas, y destinadas al comercio, se encuentran: bancos, farmacias y droguerías, almacenes de mercancías, almacenes de abarrotes y ferretería, papelería y útiles de escritorio, almacenes de accesorios y repuestos para carro, agencias y representaciones, comisionistas y artículos del país, expendio de bombas de gasolina, cafés, cantinas, clubes y hoteles.

En cuanto a las clasificadas como industrias se enumeran: industrias extractivas de oro y plata, chocolaterías, molinos de cereales, panadería y galletería, tostadora de café, trilladora y piladora, fotografía, imprentas, linotipos y tipografías, bebidas gaseosas, licores, hielo y heladerías, talabarterías, tenerías o talleres de curtiembres, zapaterías, industrias de energía y del agua, joyerías, carpinterías y ebanisterías, mimbres y tapicería, herrerías y cerrajerías, hojalaterías, latonerías, talleres de mecánica, explotación de minerales no metálicos, fábrica de baldosines, fábrica de jabones ordinarios, fábrica de cigarrillos, sastrerías, fábrica de colchones y tejares.

El renglón de servicios se compone de servicios de transporte terrestre, funerarias, teatros y salones de cine. Los almacenes de mercancías y los dedicados al expendio de abarrotes y ferretería, ocupaban el mayor número de establecimientos de comercio. De acuerdo con el censo industrial de 1945, el Departamento del Huila registraba 81 establecimientos industriales, superando a la Intendencia del Chocó, intendencia del Meta y la comisaria del Caquetá.

Un poco más del 70% de la producción se registraba en alimentos, el 10% en cueros, el 5.7% en bebidas, el porcentaje restante se dividía en vestidos, minerales no metálicos, química y farmacéutica, maderas y similares y artes gráficas.

El sector servicios es jalonado, en cuanto a crecimiento de una década a otra, sobre todo por el transporte de pasajeros y carga. En este rubro se evidencia la conformación de unidades en torno a servicios “novedosos” como la construcción, energía y servicios financieros cooperativos.

La actividad industrial experimenta crecimiento a partir de variadas actividades relacionadas con productos de consumo local: velas, chocolates, café, cigarrillos, ladrillos, confecciones, farmacia y pastas. También aquí se observa el impacto del transporte, ya que ente periodo se crean 3 sociedades destinadas a la producción de reencauches para llantas.

Las sociedades comerciales, aquellas destinadas al comercio de mercancías, representaciones, expendio de licores, predominan sobre el resto de actividades. El crecimiento de este renglón, fue influido por el surgimiento de unidades económicas encadenadas al transporte y al esparcimiento.

El crecimiento de la actividad agropecuaria se debió ante todo a la explotación de los plantíos de arroz y a la producción de café, siendo el Huila en esta época, el primer productor departamental del café con el 16.6% del total nacional.

Así mismo, Neiva había sido la sede de la industria de la trilla desde la década del diez. Otra actividad económica fundamental que ha marcado esta época del desarrollo neivano, lo constituyó la ganadería, la cual, junto con la agricultura mecanizada de arroz, sorgo, algodón y tabaco, principalmente, fueron los responsables de generar el mayor número de puestos de trabajo en el sector rural.

En cuanto al desarrollo e implementación de la educación oficial en la provincia de Neiva a finales del siglo XIX, los historiadores que más han estudiado este campo en el departamento, Jairo Ramírez Bahamón y Margarita Cuellar de Rivera, coinciden en señalar que esta era muy precaria, caracterizada según Bahamón (BAHAMON RAMIREZ, 1995) por la escasez de útiles y de escuelas, examen público y jurados calificados, monitores internos y externos, enseñanza mutua y simultánea adecuados a las teorías de Pestalozzi;

alumnos divididos en grupos o clases. El uso de la férula y castigos de dolor en sus diferentes modalidades se impone en las escuelas en ésta época, ya sea para castigar la inasistencia, mejorar el silencio o la conducta física y moral de los alumnos. Otra modalidad fueron los encierros o arrestos.

Osorio (A O. V., 2013) señala que el objetivo de la educación en la segunda mitad del siglo XIX, y buena parte de la primera mitad del XX, era dar cumplimiento cabalmente a los propósitos de las encíclicas papales, la Constitución Política de 1886 y el Concordato, dirigidos a erradicar de raíz el pensamiento liberal, la masonería, el protestantismo y la educación laica en el país.

Por su parte Franco Rincón, (Jose, 2016) señala que este objetivo incluso aparece referenciado en el decreto 164 de 1957 que reglamentaba y daba sentido a la creación del SENA y a sus fines En su artículo 2 sobre el objeto del SENA, era muy claro en decir que la entidad *dará formación profesional a los trabajadores jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería. Dicha labor tendrá por objeto la preparación técnica del trabajador y la formación de ciudadanos socialmente útiles y responsables, que posean los valores morales y culturales indispensables para el mantenimiento de la paz social, dentro de los principios de la **justicia cristiana*** (Decreto 164/57).

De acuerdo con Franco (Jose, 2016) este artículo brindaba una clara intencionalidad de la formación que debía impartir el SENA en sus inicios, que se salía de la mera calificación técnica de los trabajadores para trascender hacia la normalización axiológica de los mismos, tutelada por la iglesia católica y que, aun hoy persiste con la contratación de un capellán en cada uno de los centros de formación y que para ese momento se daba por medio de la adopción de sus doctrinas como *principios de convivencia*, los cuales a su vez se enmarcaban en los principios de la doctrina social de la iglesia católica que, desde las encíclicas Rerum Novarum (1891) y Quadragesimo Anno (1931), promulgaban una lucha frontal contra todo lo que subvirtiera el orden de la empresa privada y que, estuviera en contra de lo que Roma denominaba como *apretados escuadrones de los deseosos de*

*novedades*, en clara referencia a los sindicatos asociados con ideas socialistas o comunistas.

En este marco temporal, el principal adalid de los principios católicos en la educación del departamento del Huila en la primera mitad del siglo XX fue monseñor Esteban Rojas Tobar (primer Obispo de la Diócesis de Garzón) cuya labor no se restringió solamente al campo religioso y educativo, sino que intervino abiertamente en el campo social y político, tanto a nivel regional como nacional, llegando incluso a ser considerado según Osorio, como el “Arquitecto del Huila” o lo mas parecido al “arquetipo formador del huilense”. (A O. V., 2013)

En el plano educativo, su accionar estuvo dirigido a implementar y defender la Escuela Católica Apostólica y Romana. Para ello, en palabras de Osorio, “propugnó por una escuela con maestros probados en la fe cristiana, piadosos de misa, comunión y rosario diario, es decir, maestros apóstoles, tal como lo exigía en sus visitas a las normales, a los colegios y a las escuelas, en cuyas aulas debían formarse alumnos patriotas, católicos, recitadores de lecciones y también ciudadanos”. (A O. V., 2013)

Convencido de que la educación era la base de la transformación de los pueblos se dedicó a fundar colegios, especialmente femeninos porque consideraba de vital importancia la preparación de la mujer como elemento constitutivo de la sociedad familiar. Aprovechando la apertura religiosa otorgada por el presidente Murillo Toro, fundó los colegios de la Presentación en Timaná, después en Elías, Neiva, Pitalito, Altamira y Garzón.

Acebedo (Juan, 2008) afirma que el rol de acérrimo defensor de los dogmas y la moral cristiana en todos los aspectos de la vida social, política y educativa en el departamento, asumido por Rojas con tanta vehemencia, no lo hizo por iniciativa propia, sino que obedeció a orientaciones precisas del Vaticano mediante las cuales la Iglesia, liderada por el, organizó una campaña de largo aliento contra las ideas y portavoces del liberalismo, al que calificó como “el mal de los males”, anticatólico, ateo y su jefe nacional, un hereje, por lo cual este partido político debía ser extirpado por los sacerdotes de la Diócesis con “toda seriedad” en el “tiempo del Señor”.

Para mantener la hegemonía cultural y política alcanzada durante este período, se sostuvo y reprodujo desde los púlpitos y en las páginas de la prensa católica y conservadora, mediante el sermón, la pastoral, el libelo difamatorio y la proscripción generalizada de las publicaciones de autores disidentes o heterodoxos, la amenaza del anatema y la excomunión para los lectores traviesos o desobedientes.

Entre los personajes que no se “alinearon” con las enseñanzas o la moral de la iglesia, con quienes el clero y monseñor Rojas mantuvo enconadas controversias públicas figuran José Eustasio Rivera, quien después de haber sido nombrado como inspector escolar en las provincias de Ibagué y Neiva, se vio forzado a renunciar al cargo por presiones del prelado ante el ministro del ramo; con Anselmo Gaitán Useche, el más importante periodista liberal de la época, fundador y director de numerosos periódicos que fueron objeto de censura (excomunión) por parte del Obispo; Con Ángel María Paredes, fundador de un colegio privado en Yaguará que recibió la prohibición episcopal a su funcionamiento a quien acusa de dirigir *un colegio inmoral, un establecimiento de ateísmo y corrupción, no de educación y formación de buenos y rectos ciudadanos*; con Leandro Medina, Director Departamental de Instrucción Pública, con quien tuvo una controversia pública en torno a la práctica de la comunión diaria exigida a los estudiantes y profesores en la Normal de Señoritas de Neiva.

Jairo Ramírez, citado por Acebedo (Juan, 2008), considera que la Regeneración, al lado de la unificación espiritual y cultural alrededor de la Iglesia Católica- elemento de cohesión nacional en torno a un imaginario compartido de nación y sociedad, acorde con los esfuerzos centralizadores en lo político y administrativo- procuró una educación que, sin descuidar ni un momento la formación religiosa, sirviera también de aprestamiento para el trabajo, en términos de que diera respuesta a las exigencias de un mercado capitalista en ampliación. De allí los proyectos -no llevados a la práctica sino un tiempo después- de promover escuelas de artes y oficios y una educación práctica para el desempeño laboral en nuevos oficios, los cuales fueron formulados en discursos y planes, pero solo lentamente materializados en el Gran Tolima.

Quizás este punto explica en parte el rezago de la educación técnica vocacional frente a la modalidad académica-humanista que impregnó y orientó casi todo el desarrollo escolar a

nivel nacional y en el departamento del Huila hasta cuyo propósito estuvo dirigido a formar buenos cristianos y buenos ciudadanos bajo los principios y la moral de la Iglesia Católica.

Las nuevas concepciones acerca del papel de la escuela solo tomaron cuerpo a partir de 1932. Había que activar la educación y darles oportunidad a las juventudes de instruirse, para ser personas útiles. Un rol destacado en la renovación educativa de esta época estuvo en manos de Floresmiro Azuero quien como director de Instrucción Pública preconizó un extenso conjunto de normas legales y preparó las primeras medidas que servirían de pilares a la Educación Oficial, llevando la mayoría de ellas a su implementación su sucesor; Eugenio Salas Trujillo, quien ejecutó los nuevos métodos de enseñanza y los programas de protección infantil que caracterizaban las tendencias ejecutivas del momento señalados en la Ordenanza Orgánica No. 8 de 1935, que en su artículo 12 definía el tipo de escuela a seguir: *“El gobierno propenderá por todos los medios posibles para que la Granja Escolar sea el tipo de escuela huilense y fomentará la enseñanza de artes y oficios a fin de ordenar la educación hacia la escuela activa y práctica”*.

En lo relacionado con la Educación Secundaria, la Normal retiraba los auxilios a los colegios privados para incrementar la educación oficial. En el año de 1934 se puso en marcha las primeras escuelas talleres en Neiva y Campoalegre. En este año se crearon también en Neiva dos escuelas complementarias, una para niñas y otra para varones las que iniciaron labores en 1935, y tenían como misión complementar la educación primaria. Por esta misma época se fundó el Politécnico orientado a la enseñanza de bordados y manualidades. Su reconocimiento se dio posteriormente en 1974 cuando se convierte en el Instituto Nacional de Promoción Social. En cuanto a la educación secundaria, en 1943 había en el departamento solamente tres planteles femeninos oficiales: El Liceo Femenino de Santa Librada, la Escuela Complementaria y la Escuela Normal Rural de Gigante. En este punto destaca la nacionalización del Colegio Santa Librada en 1936 y la escuela complementaria creada en 1934 pasaría a ser más tarde el Instituto Técnico. En 1945 se creó el Colegio Salesiano. En 1948 doña Tulia Rosa Espinosa Celis fundó el ITRE para facilitar la educación en comercio a la mujer neivana, y en 1958 el Instituto Ciudad de Neiva nació con el desafío de educar a la clase dirigente empresarial en un proyecto animado por el clérigo Jenaro Díaz Jordán y Gilberto Vargas Motta, entre otros.

En 1958 se dan los primeros intentos por organizar en la ciudad un Centro de Educación Superior, proyecto que se materializó diez años después, el 17 de diciembre de 1968 con la creación del Instituto Técnico Surcolombiano, ITUSCO, entidad que más tarde pasaría a ser la Universidad Surcolombiana.

Entre 1955 y 1977 el Huila, como el resto del país presenta altas tasas de crecimiento de la población y se inicia un proceso acelerado de migración campo – ciudad en búsqueda de mejores oportunidades sociales y económicas. Estos fenómenos demográficos, según (Lucio, 20 años del SENA de Colombia, 1978) implica que contingentes de mano de obra no calificada se concentran en los extensos sectores subnormales de las grandes ciudades colombianas. Los más capaces serán enrolados por la industria emergente, el resto tenderá a buscar un modelo de subsistencia en las ramas de servicios personales o en actividades con poca exigencia de calificación de los sectores informales de la economía.

## **Capítulo IV**

### **Acciones del SENA**

#### **4.1 A nivel nacional**

Sánchez (Alvaro, 2002) señala que el SENA fue creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de trabajadores organizados, empresarios e iglesia católica, con la estrecha cooperación de la Organización Internacional del trabajo (OIT), siendo desde entonces un establecimiento publico del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

El Consejo Directivo Nacional, inició labores ese mismo año en un edificio ubicado en la calle 20 con carrera octava de la capital del país, por espacio de tres años, cuya labor principal se orientaría a atender las demandas de tres frentes: las de la empresa privada en sus planes de expansión; del Gobierno, con sus políticas de arbitraje y planificación de los recursos y, de los trabajadores, que exigían más capacitación, bienestar y calidad de vida, esto ultimo evidenciado en una investigación realizada en 1958 en cinco mil empresas de todos los departamentos, excepto Chocó y Córdoba.

El estudio abarcó todos los sectores de la industria y reveló que al menos 200 mil trabajadores requerían complementar su educación y urgía la formación de 25 mil trabajadores adicionales. Con base en esos resultados se fijó el plan quinquenal de desarrollo institucional 1959-1963. Para ejecutarlo, en el primer organigrama se establecieron la División de Mano de Obra, la de Formación Profesional y la Administrativa, creada para planificar la construcción y dotación de los centros de formación profesional que se funcionarían en las regiones bajo la tutela de entes administrativos denominados Seccionales

En Bogotá, las primeras clases se dictaron en las aulas del Politécnico Central y de la Universidad Nacional, y con el fin de ampliar la cobertura, los instructores visitaron comunidades marginadas en el barrio Meissen, en Bogotá, y levantaron más de 100 carpas de circos en otras ciudades y municipios del territorio nacional. Para ello, desarrollaron los programas móviles rurales y urbanos denominados Programas de Promoción Profesional Popular, que después se llamarían programas móviles.

Carrillo y Salazar (Ariel, 2015) mencionan que durante los primeros meses de vida del SENA se crearon las primeras seccionales de Cundinamarca, Antioquia, Valle, Atlántico, Bolívar, Nariño, Cauca y Magdalena, y el resto de los departamentos contará con ellas a partir de 1958, incluido el departamento del Huila donde se crea la Seccional de Neiva en 1958

El comienzo de las seccionales (regionales) fue más o menos igual en todos los departamentos: las seccionales de las asociaciones gremiales, de la UTC, las secretarías de trabajo y educación, y los obispos de la diócesis en cuya jurisdicción estaba presente el SENA, nombran sus representantes al Consejo Seccional. Después, el Director Nacional, y a veces miembros del Consejo Nacional, viajan a la instalación del Consejo Seccional.

En 1960 el SENA firmó convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo Especial de las Naciones Unidas, que brindaron asesoría administrativa, financiera y técnica a los pequeños y medianos empresarios y promovieron el crecimiento empresarial. Este mismo año la OIT también asesoró al SENA en la creación del Centro Nacional de Formación de Instructores en el que unas 2.000 personas se capacitaron como directivos, supervisores e instructores de formación profesional.

Entre 1963 y 1964 abrieron sus puertas dos nuevos centros para la formación de instructores agropecuarios en Gaira (Magdalena) y del sector comercio y servicios en Bogotá. El centro de formación de instructores agropecuarios fue trasladado posteriormente al Centro Agropecuario de El Espinal (Tolima). También es preciso

mencionar que, aunque el SENA trabajó con adultos en los sectores agropecuario, comercial y de servicios, no descuidó el sector industrial, y para dar respuesta a este, creó el centro de metalmecánica en la ciudad de Bogotá.

Hasta 1964 la unidad operativa del SENA fue la seccional Bogotá. Ese año funcionó el Centro Nacional de Confecciones en Pereira y en 1965 el Centro Nacional Textil de Medellín; se proyectaron los centros nacionales de artes gráficas, de fundición para Bogotá y el náutico pesquero para la Costa Pacífica, que operarían entre 1968 y 1969.

Otros centros nacionales planeados y construidos, posteriormente, fueron el de hotelería y turismo, el de mandos medios y el de construcción, en Bogotá.

En la década de los sesenta, los centros de formación pasaron de 31 a 50; la formación no tradicional, fuera de los centros, representó el 35% del total y se crearon los centros agropecuarios y la División Agropecuaria. De éstos, los más importantes eran La Salada (Antioquia), Gaira (Magdalena), El Espinal (Tolima) y Buga (Valle del Cauca). En este mismo periodo el número de alumnos se incrementó 40 por ciento cada año debido al aumento en los aportes de la empresa privada, que pasaron de 1 por ciento a 2 por ciento con la Ley 58 de 1963, y a los mecanismos de planeación de acciones, evaluación y control de resultados que implementó exitosamente la entidad.

Más tarde, en 1968 se crearon dos subdirecciones nacionales: la Administrativa y la de Operaciones; además se planteó la necesidad de modernizar los sistemas de formación profesional con métodos pedagógicos y medios audiovisuales. Este mismo año la institución inauguró el Centro de Control Experimental, en Bogotá, con modernos equipos, laboratorios de control de calidad, metrología y ensayos. También, incursionó en la formación de técnicos medios.

El 2 de marzo de 1969 comenzaron los primeros cursos de aprendizaje industrial, con 130 trabajadores-alumnos patrocinados por 27 empresas, en electricidad, soldadura, ebanistería, mecánica automotriz y ajuste.

Un año después, el 10 de abril de 1970, se puso en marcha el Programa de Promoción Profesional Urbana y el de Promoción Profesional Popular Rural, inaugurado antes, recibió un impulso importante. Los programas rurales fueron asignados a la división agropecuaria y los urbanos a la división de industria.

### **4.1.1 Servicios tecnológicos**

Desde sus inicios, como complemento a sus labores de formación profesional, el Sena prestó una serie de servicios de asesoría o asistencia a las empresas, utilizando para ello los grupos ocupacionales de “asesores de empresas”, que existían en casi todas las Seccionales y que, en la mayor parte de los casos, se organizaban administrativamente en los llamados grupos de “desarrollo gerencial”, cuya programación se reportaba al margen de los centros de formación profesional.

Esta labor de asistencia a las empresas se orientó principalmente, y casi por 20 años, a la prestación de servicios de asesoría en las tecnologías “blandas” o administrativas, y solo a partir de los últimos años ha venido insistiendo en la necesidad de incursionar también en el área de las tecnologías duras para lo cual, además de los grupos de asesores (especializados casi todos en gestión administrativa), está iniciando acciones tendientes a utilizar la capacidad tecnológica instalada en sus centros, además de los grupos de instructores especializados en las diversas tecnologías productivas, para dar asistencia técnica. Actualmente completa esta oferta de servicios tecnológicos a estudiantes de colegios y a particulares con la existencia de 10 tecno parques, 15 tecno academias y 146 aulas móviles (fluviales y terrestres).

### **4.1.2 Transversalidad**

Algunas de las especialidades industriales del Sena estaban agrupadas en tecnologías transversales o universales tales como el mantenimiento mecánico, electricidad, electrónica y gestión industrial; sin embargo, la mayor parte de ellas estaban agrupadas

en torno a actividades económicas específicas, artes gráficas, confecciones, textiles, mecánica de aviación, construcción, etc.

## 4.2 A nivel local

La situación del país y los planteamientos realizados por los trabajadores organizados, los empresarios y la iglesia católica a nivel nacional también tuvieron eco en todos los departamentos del país creándose en la mayoría de ellos las primeras Seccionales del SENA en forma paralela o con posterioridad a la Dirección Nacional creada en Bogotá.

En el Departamento del Huila, la Seccional de Neiva inició sus labores formativas respondiendo en primer lugar a las demandas laborales del sector Agropecuario, en segundo lugar, a las demandadas por el sector Comercio y Servicios, y en tercer renglón el sector Industrial. Con este propósito se instaló en la ciudad de Neiva el Consejo Seccional del SENA el 2 de septiembre de 1958.

“siendo las tres de la tarde, se reunieron en el local de la Inspección Nacional de Asuntos Campesinos, situada en el quinto piso del Palacio de Justicia, los señores:

- José Eustacio Rivera Quiroga, Inspector Jefe Nacional del Trabajo en el Huila, en su calidad de representante del Ministerio del Trabajo
- La doctora Emma López López, representante del Ministerio de Educación Nacional,
- Luis Enrique Liévano R., representante de la Federación Nacional de Comerciantes “FENALCO”
- José Roberto Falla G., representante de los Agricultores y Ganaderos del Huila
- Gerardo Romero, representante de los trabajadores del Huila “UTRAHUILA”

Actuó como secretario ad-hoc el señor Luis Arturo Rojas, actual secretario de la Inspección Nacional del Trabajo del Huila. No asistieron ni el reverendo Padre Alonso Peña, representante del señor Obispo, ni el representante de la Asociación Nacional de Industriales “ANDI”, de la cual no se recibió comunicación al respecto” (Actas del Consejo Seccional del SENA, 1958). En este punto cabe mencionar que no aparece en ninguna

acta posterior del Consejo Seccional ni en ningún otro documento institucional, el motivo o explicación de la inasistencia del Padre Alonso Peña y del representante de la ANDI a las dos primeras reuniones de trabajo convocadas por el Consejo Seccional de Neiva.

En esta primera reunión, según consta en el acta N°1, habiendo quórum decisorio, se procedió a hacer la elección de dignatarios del Consejo Seccional, y fueron designados por unanimidad, como presidente el señor Luis Enrique Liévano Romero; vicepresidente Gerardo Romero, y secretario el señor José Roberto Falla.

En la segunda reunión del Consejo Seccional, realizada el 01 de octubre de 1959 en las oficinas de la Secretaria de Educación Departamental asistieron José Eustacio Rivera Quiroga, en representación del Ministerio del Trabajo; Álvaro Leiva en representación del Ministerio de Educación; José Roberto Falla, en representación de los Agricultores y Ganaderos; Ernesto Clavijo, en representación de los trabajadores del Departamento. Asistieron también a esta reunión los señores Emiliano Loaiza López y Gustavo Silva Saavedra, funcionarios de la Dirección Nacional del SENA.

En ella hizo uso de la palabra el señor Gustavo Silva para explicar a los asistentes cual era la organización del SENA, sus objetivos y labores a desarrollar. Además, expuso las intenciones de la Dirección General de integrar la Seccional de Neiva en un solo bloque regional con los departamentos del Cauca y Nariño, en vista de los pocos recursos económicos que disponía cada departamento para sostenerse independientemente, concentrando en una capital, la administración general en una de las tres capitales, pero manteniendo la autonomía en el manejo de sus fondos cada seccional. El señor Enrique Liévano sugirió que el centro de esta integración fuera Neiva por la cercanía a Bogotá del departamento del Huila y por tener también bajos aportes parafiscales lo que la hacía una seccional pobre de recursos a nivel nacional, lo que ameritaba, según sus palabras, más ayuda del nivel central, destacando también que el Huila es el departamento que tenía mayores posibilidades de desarrollo agrícola, agrícola y comercial, aprobándose finalmente por unanimidad este acuerdo que fue presentado para su ratificación al Consejo Nacional del SENA.

En una tercera reunión del Consejo Seccional, llevada a cabo el 28 de octubre de 1959 en la oficina de la Secretaría de Educación Departamental, (acta # 3, Archivo del SENA) en Neiva, los mismos integrantes del primer Consejo Seccional más la asistencia del presbítero Alonso Peña en representación del obispo de Neiva, Rafael Cuellar Lara, Secretario Departamental de Agricultura, y Gustavo Silva Saavedra, Director de la Seccional del Tolima, se solicitó al Consejo por parte del señor Silva, elevar una petición a la Dirección Nacional para que la Seccional Huila fuera anexada a la seccional Tolima, debido a que no se pudo definir la integración con los departamentos del Cauca y Nariño como era la primera intención del Consejo Seccional, y, a efecto de tener una administración conjunta con la seccional Tolima, se solicitó a la Dirección Nacional la integración de una sola zona entre ambos departamentos, a fin de tener una administración conjunta y una prestación de servicios comunes, acuerdo que se sometió a la consideración del Consejo Seccional del Tolima, cuya respuesta positiva se obtuvo el 01 de Noviembre de 1959, pero se dio a conocer en la cuarta reunión del Consejo Seccional efectuada el 01 de Diciembre de 1959.

Dos años más tarde, el 10 de febrero de 1961, el Consejo Seccional se reunió, entre otros asuntos, para solicitar a la Dirección Nacional la disgregación con el departamento del Tolima, por considerar que la seccional del Huila poseía ya fondos suficientes como para pensar en una administración propia y así poder realizar sus planes de desarrollo de manera totalmente independiente.

En cuanto a las labores administrativas iniciadas en el Huila en 1958, el señor Gustavo Silva Saavedra, funcionario de La Dirección Nacional del SENA funge como Director Seccional y Secretario encargado hasta el 07 de Enero de 1962 cuando el Consejo Seccional propuso elegir al Director Seccional en propiedad de una terna integrada por los señores Jaime Medina Perdomo, Alfonso Córdoba Rocca y Guillermo Plazas Alcid, de la cual el Consejo Nacional eligió al señor Alfonso Córdoba Rocca, (Ingeniero Forestal, oriundo de Antioquia), quien se posesionó como Director Seccional de Neiva el 08 de enero de 1962 y permaneció en el cargo hasta el 10 de Junio de 1965, con un sueldo inicial de \$ 1.500.00 mensuales.



*Ilustración 1. Alfonso Córdoba Rocca.*

Primer director de la Seccional del SENA en Neiva. Fuente: Archivo fotográfico del SENA, 1970.

Lo reemplazó el Dr. Rafael Cuellar Lara, quien antes de asumir en el Huila como Director Seccional en propiedad, estaba encargado de la Subgerencia del Centro Agropecuario de Ibagué (Tolima). Desde allí pasó a la Secretaria de Agricultura del Huila y después asumió como director de la Seccional del Huila seleccionado por el Director Nacional del SENA, Dr. Rodolfo Martínez Tono.

El Dr. Cuellar Lara va a ser el artífice principal del crecimiento, desarrollo y consolidación del SENA en el departamento del Huila, especialmente la expansión y desarrollo del Centro Agropecuario La Angostura, y el Centro Mixto con sus sedes de Comercio y Servicios, y sede industrial en la ciudad de Neiva. Su gestión como gerente regional del SENA abarcó el periodo comprendido entre el 11 de junio de 1965 hasta el 12 de octubre de 1982.



*Ilustración 2 Rafael Cuellar Lara, director seccional del SENA, 2015.*

Después de egresar de la Universidad Nacional, becado, emigró a Estados Unidos donde estudió Ingeniería Agrícola en la Universidad de Michigan. En ese país conoció el método Kumon para mejorar el aprendizaje de las matemáticas que años después traería a Colombia. A su regreso al país, trabajó como catedrático de la facultad de Agronomía de la Universidad Nacional y como Secretario Administrativo de Agricultura y Ganadería en la administración de Felio Andrade Manrique como gobernador del Huila.

Nos señaló que su labor al frente del SENA no hubiera sido tan exitosa si no hubiese tenido el compromiso y apoyo de profesionales muy preparados y comprometidos con la formación profesional, entre los que destacó a Raúl Durán Carrera, quien fue el primer instructor que orientó el primer curso de formación complementaria dirigido a veinte trabajadores del sector agropecuario, e Inés Castaño Quiroga, quien fue la primera instructora en dirigir el primer curso para secretarías auxiliares contables, en el programa de Comercio y Servicios en la ciudad de Neiva. Más adelante, en otro apartado de este trabajo de investigación, se mencionará el relevante papel que jugó esta funcionaria en el desarrollo y consolidación de la formación profesional en el centro de Comercio y Servicios en la ciudad de Neiva.

Entre otros funcionarios mencionados por el Dr. Cuellar, reconoció el apoyo incondicional del gobernador de la época, Dr. Héctor Polania Sánchez y del alcalde de Neiva, Dr. Eduardo Hakin Murad.

Destacó también el trabajo diligente de Vicente Cardona Grajales, médico veterinario y zootecnista, quien fungió como subdirector de Operaciones y luego como subgerente de la regional Huila por 15 años.

También recordó con gran afecto y gratitud a los instructores Emilio Gómez, Jaime Cano, Jorge Losada, Eduardo Linares, Ambrosio Hueje, Jorge Moncaleano y Rafael Gutiérrez a quienes ayudó por medio del fondo de vivienda del SENA para que construyeran sus casas en el barrio Sevilla ubicado a pocas cuadras del centro comercial, y que por esta circunstancia era conocido entonces como el barrio SENA. También recuerda la destacada labor de los miembros del Consejo Seccional del SENA que lo acompañaron en varios periodos durante su gerencia como Director Seccional de Neiva, entre ellos el señor RAFAEL AZUERO MANCHOLA; el presbítero CARLOS BARRIOS MEDELLÍN, JOSÉ EUSTACIO RIVERA (homónimo del afamado escritor y poeta huilense), representante del Ministerio de Trabajo, y el señor FRANCISCO GORDILLO, presidente de la Unión de Trabajadores del Huila y Caquetá, y fundador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA. (Ver foto del Consejo Seccional en Anexo B).

## **4.3 Los centros de formación en el departamento del Huila**

Entre los años 1957 a 1977 se erigieron dos centros de formación en el Huila:

### 4.3.1 Centro de Formación Agroindustrial en Campoalegre

El centro agropecuario la Angostura fue primer centro del SENA creado en el departamento del Huila, especializado en formación agropecuaria.



*Ilustración 3 Centro Agropecuario la Angostura en Campoalegre.*

*Fuente: “Archivo SENA”, 1977.*

Antes de su ubicación definitiva en Campoalegre ocurrida en 1971, los primeros cursos de agropecuaria fueron impartidos en 1959 en instalaciones cedidas en préstamo por sus propietarios. Las dos más importantes fueron: la hacienda Lomachata, de propiedad de la Diócesis de Garzón, en el municipio del mismo nombre, y la hacienda San Julián de 300 hectáreas (hoy Yamboró) manejada por la Secretaría de Agricultura en el municipio de Pitalito. Posteriormente, en abril de 1966 la Seccional adquirió parte de la hacienda La Manga en el municipio de Aipe y allí funcionó el Centro Agropecuario hasta junio de 1971, cuando mediante canje con el INCORA fueron adquiridos los terrenos de la Angostura, en el municipio de Campoalegre donde funciona hasta el día de hoy.

La hacienda ganadera denominada La Angostura, se ubica en el kilómetro 36 vía al sur de Neiva, en la vereda Llano Sur del Municipio de Campoalegre. Perteneció a la familia Duran que estaba emparentada con el general José Hilario López Valdez, expresidente de Colombia y libertador de los esclavos en el territorio nacional.

En estas tierras se conformó uno de los latifundios más grandes de Campoalegre. Sus dominios territoriales iban desde las cumbres de la cordillera oriental hasta el río Magdalena, y desde la quebrada de El Hobo hasta la Caraguaja.

El clima cálido de la región hizo que la construcción de las paredes de la hacienda fuera de mayores alturas y que sus recintos interiores se organizaran en hileras comunicados por puertas. La sala, las despensas, las cocinas y las pesebreras fueran dispuestas en un gran eje, rodeadas de amplios corredores periféricos en forma de L, que en la mayoría de las ocasiones cumplían la función de áreas sociales y de recibo.

Para su construcción se emplearon materiales propios de la región como el barro tratado, el adobe, el bahareque y la tapia pisada. Su sistema estructural conformado por guaduas, bambú y gran variedad de maderas con las que se edificaron sus cercas y elementos portantes del techo y las columnas.

Por su valor histórico y cultural como casona representativa de las haciendas del lugar, fue declarada área de reserva para la conservación y protección del patrimonio histórico, cultural y arquitectónico mediante acuerdo N° 044 del 02 de noviembre del 2005 del Consejo Municipal de Campoalegre que adopta el Plan Básico de Ordenamiento Territorial del Municipio.

En sus inicios, entre los años 1959-1964, en sus primeros 5 años de vida, este centro de formación aportó a la región con la formación de mano obra calificada para el sector agropecuario del departamento, con la ejecución y finalización exitosa de 13 cursos de Aprendizaje en Mayordomía General y 4 de Mantenimiento de Maquinaria Agrícola en los municipios de Pitalito, Villavieja, El agrado, Rivera, entre otros.

Además de cursos largos (de aprendizaje), también ofrecía cursos cortos (de complementación) con una intensidad que variaba entre 20 y 200 horas.

Los cursos largos (6 meses o más) de capacitación como los de mayordomía general, mecánicos agrícolas, manejo y mantenimiento de maquinaria, prácticos agropecuarios, prácticos de inseminación artificial, inspectores evaluadores de crédito agrario y

ordeñadores, entre otros, comprendían la enseñanza, alimentación y alojamiento gratuitos, en número no inferior a 120 alumnos, quienes permanecían en calidad de internos en la hacienda San Julián de Pitalito mientras duraba la formación.

Hoy, el centro Agropecuario La Angostura se denomina Centro de formación Agroindustrial, cuenta con 250 hectáreas y ofrece formación profesional en los sectores Agrícola, Pecuario, Piscícola y Agroindustrial.

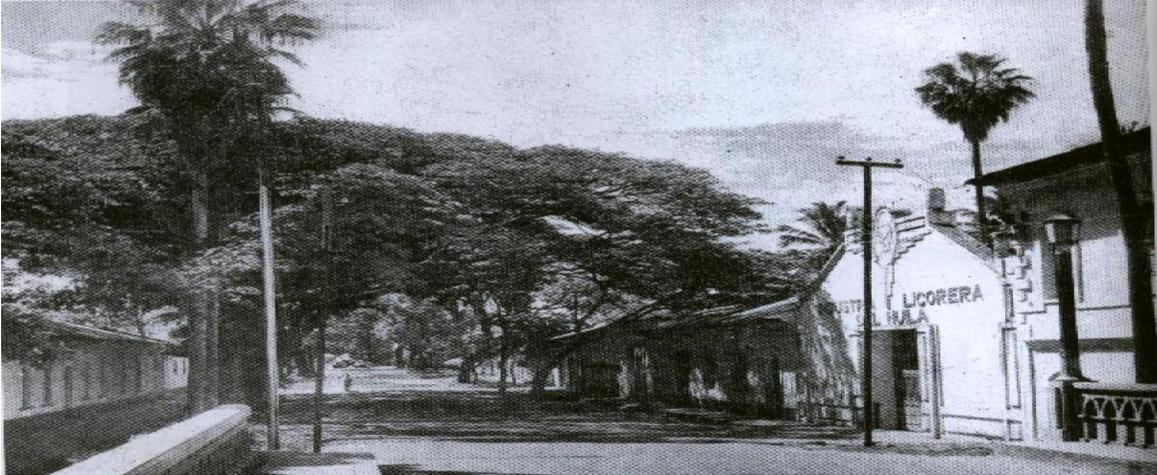
### **4.3.2 El centro multisectorial del norte en Neiva o centro mixto (hoy Centro de la Industria, la empresa y los Servicios)**

La seccional del SENA que en sus primeros años impartía formación al sector agropecuario, al sector comercio y servicios, y al sector Industrial, se va a especializar poco a poco en cada uno de estos sectores gracias a los centros de formación que se crearon para este efecto; centro La Angostura en 1971 para programas agropecuarios y el centro Multisectorial del Norte en 1976 (hoy denominado centro de la Industria, la empresa y los servicios) que sigue en la actualidad contando con dos sedes y dos programas de formación claramente definidos, orientados tanto para el sector Industrial como para el sector comercio y servicios.

#### **4.3.2.1 La sede de comercio y servicios**

Esta sede inició labores administrativas en 1963 en los pisos quinto y sexto del Banco Cafetero (hoy Davivienda) ubicado en la calle séptima, entre carreras quinta y sexta. Sin embargo, las labores de aula se dictaban en el edificio Gerardo Ángel Santa Coloma ubicado la calle novena con carrera quinta, ambos locales en calidad de arriendo. Más tarde las oficinas administrativas y las aulas se trasladaron al edificio, “Camilo Perdomo”, en donde también funcionó el Instituto de crédito territorial, en la calle novena, entre

carreras quinta y sexta. Luego funcionó en el edificio “Ferro Falla”, ubicado en la calle séptima, entre carreras quinta y sexta cuando en su primera planta funcionaba el antiguo Banco del Comercio.



*Ilustración 4 Antiguo Edificio de la Licorera del Huila*

Donde hoy funciona el Centro de Comercio y Servicios, y la Regional del SENA en Neiva, Fuente: “Archivo SENA”, 1970.

Del edificio Luis Humberto Ferro Falla, el SENA pasó al bloque bajo el edificio de la Caja de Compensación Familiar-entonces del Huila y Caquetá- ubicado en la carrera quinta entre calles novena y décima (centro), construcción que hoy pertenece a la Cámara de Comercio de Neiva. Con esto se buscaba favorecer la empatía institucional y garantizar la ocupación y pago del edificio gracias a un préstamo de la Caja gestionado por su director, Álvaro Escobar Fierro.

Solo a partir del 11 de diciembre de 1974 el SENA inauguró su propia sede central ubicada en la carrera quinta con Avenida La toma, en el espacio que ocupara por décadas la Industria Licorera del Huila, cuya propuesta formal de compra al gobierno departamental ascendió a la suma de \$ 750.000 (Acta # 130, 1.971), y que hoy comparte con la Dirección Regional en la Avda. La Toma con Carrera Quinta en la ciudad de Neiva.



Ilustración 5 Sede Actual de la Sede Comercial.

Fuente: “Archivo SENA”. 2000

El programa comercial inició en 1963 con cursos de secretariado, mecanografía, taquigrafía, auxiliares de oficina, auxiliares contables, entre otros. En la actualidad imparte formación en áreas relacionadas con Archivística, Turismo, Informática, Contabilidad, Salud, Distribución Comercial, Ventas y Administración del Recurso Humano.

Cabe destacar que el Centro de la Industria, la empresa y los servicios (antiguo Centro Multisectorial del Norte o Centro Mixto) cuenta hoy además de los programas de comercio e industria, con dos programas de servicios tecnológicos denominados Tecnoacademia y Tecnoparque

Cabe mencionar que en la actualidad la Regional del Sena en el Huila tiene otros tres centros localizados estratégicamente en su territorio para responder a las demandas de formación que el sector productivo le demandó: El centro de desarrollo empresarial y turístico de La Plata, el centro agroempresarial y desarrollo pecuario en Garzón y el centro de gestión y desarrollo sostenible surcolombiano en Pitalito.

### 4.3.2.2 La Sede Industrial (CENIF)

Este centro de formación entró en funcionamiento el 16 de febrero de 1992 con tecnología de punta - equipos de hidráulica y neumática- donada por la embajada alemana. Fue construido en el sector más popular del norte de Neiva, en área que perteneciera a la finca Coclí de don Silvestre Falla Borrero, ubicado en la vía que conduce a Fortalecillas, típico pueblo Huilense reconocido por la calidad de sus bizcochos de achiras.

Inició impartiendo formación y capacitación con cursos de mantenimiento de maquinaria agrícola, motores diésel, torno, seguridad ocupacional, electricidad básica, entre otros.



*Ilustración 6 Sede Industrial en Neiva, 1997.*

Actualmente ofrece programas de capacitación y formación en áreas relacionadas con Mecánica Automotriz y de Motos, Carpintería Metálica, Ebanistería, Soldadura, Máquinas y Herramientas, Refrigeración y Aire Acondicionado, Electricidad, Electrónica, Diseño Asistido en Computador, Agroindustria Alimentaria, Hidráulica y Neumática, Confecciones Industriales y Construcción.

## **4.4 Primeros cursos y programas de formación en la Seccional de Neiva**

La oferta inicial de los programas de formación en la sede Comercio y Servicios respondió a la demanda de la incipiente actividad Industrial, comercial y de servicios que en aquella época caracterizaba a Neiva y en general al Departamento del Huila, que, de acuerdo a Docuara Manrique (Historia Comprehensiva de Neiva,2013), comienza en el periodo colonial, cuando Neiva se constituyó en el epicentro de la vida política, administrativa, económica de la región huilense, consolidándose en el siglo XX como tal, al localizarse en mayor cuantía empresas manufactureras creadoras de valor. Ya desde 1904 existía una decisión tendiente a impulsar desde el gobierno central, el desarrollo industrial del país, que incluía la protección a la industria nacional, modelo implementado en los países industrializados y que el general Rafael Reyes, desde su presidencia, consideró de conveniente aplicación en Colombia. Como resultado se promovió la actividad manufacturera, creándose empresas en ciudades como Neiva, en donde se producen artículos como fósforos, jabones, gaseosas, chocolate, tabaco, relojes, tacones, baldosines, pieles, velas, y herramientas para trabajo agrícola.

Docuara (Alberto, 2013) considera un hito significativo para el crecimiento económico de la ciudad de Neiva, la creación del Departamento del Huila en 1905, a partir de lo cual la ciudad de Neiva obtuvo ventajas en términos de mercado, de desarrollo urbanístico y cultural, servicios públicos, comunicaciones y comercio, frente a otros municipios. Con ello se generan ciertas condiciones para las inversiones e iniciativas empresariales que desarrollan procesos productivos, especialmente en el sector de la agroindustria, con valor agregado. Estos procesos se sustentan en la producción de cacao y chocolate, café, tabaco, arroz excelso, y en la actividad de los lácteos.

Posteriormente la movilidad de negociantes y empresarios, facilitada por su visión frente a las oportunidades para crear riqueza, hizo posible la fundación en Neiva de algunas industrias en otros campos lo suficientemente lucrativos como el de las bebidas refrescantes, embriagantes, o la manufactura de la madera y los químicos.

La financiación de las empresas creadas por neivanos surgió de algunas familias ganaderas y cafeteras o comerciantes del café, del caucho y de la quina, las cuales lograron una primera acumulación de capital, que posibilitó la transformación y comercialización de bienes derivados de la agricultura en la ciudad. El carácter familiar fue el modelo de organización inicial desde donde partió la aventura empresarial, que hoy sobrevive, generando una demanda que hizo posible la ampliación del mercado interno.

En este contexto, la oferta industrial de Neiva logró una diversificación de sectores productivos como la minería, energía eléctrica, la industria cultural. En tal sentido las empresas más destacadas que contribuyeron además a la modernización de Neiva fueron: la Imprenta Departamental, Electrificadora del Huila, Compañía Telefónica del Huila, TAO, Central Hidroeléctrica de Fortalecillas, plantas para envasados de bebidas refrescantes (Gaseosas Royal posteriormente denominadas Gaseosas Cóndor, Postobón y Coca-Cola), envasado de Bebidas Alcohólicas (Industria Licorera del Huila), Fábrica de Relojes de José María Bustamante, lácteos (Surcolac y el Trébol), aceite vegetal (CONASA), procesamiento de maderas (Corporación Forestal del Huila), pulpa de frutas (Procefrutas), fabricación de chocolate (Tolimax y Superior), el químico (Interácidos del Huila) y producción y comercialización de gas de cocina (Alcanos); sin embargo, fue la agroindustria del arroz la de mayor relevancia, al consolidar la cadena de suministro a nivel nacional con la producción, transformación y comercialización.

Para dar respuesta educativa a la demanda de oficios y ocupaciones que requería la actividad industrial, comercial y de servicios para la época, Ananías Osorio menciona (A O. V., 2013) la existencia de algunos planteles oficiales y privados que prestan un servicio educativo formal especialmente en el nivel de educación secundaria que ofrecen el bachillerato completo y preparan a los bachilleres para algunos oficios, como por ejemplo, la Escuela Departamental de Comercio (1945), el instituto Tulia Rosa Espinoza (ITRE), de mujeres y con la modalidad de Comercio a partir de 1949, el instituto Huila de Comercio, de varones, durante la primera década de los años 40.

El mismo Osorio Valenzuela señala la carencia de fuentes que impiden constatar la existencia y características de otros planteles educativos que ofrecían educación no formal para ocupaciones u oficios para el sector de comercio y servicios, agropecuario e industrial.

De este modo, el programa de comercio y servicios, que va a funcionar en sus inicios en diversas instalaciones arrendadas temporalmente en la ciudad de Neiva, hasta su ubicación permanente y definitiva en un edificio propio en 1976, (centro mixto) se constituyó en esos primeros años en el primer centro de formación profesional en preparar mano de obra no calificada, semicalificada, y en actualizar a los trabajadores del Huila para responder con la creciente demanda de formación y desarrollo del talento humano en los distintos sectores de la economía regional.

El 9 de abril de 1961 inició el primer curso agropecuario en el Huila dictado por el instructor Raúl Durán Carrera, Huilense, ex empleado de la Seccional de Caldas y ex instructor del centro Agropecuario de Armenia, quien se convertiría en el primer instructor-y más tarde, coordinador agropecuario de la Seccional- que orientó un curso corto (complementario) en el departamento del Huila, de un mes de duración, denominado “Mayordomía General”, para 20 aprendices en la Hacienda San Julián de Pitalito, que tendría, según Durán (Acta N° 13, Actas del Consejo Seccional) un costo mayor a \$ 10.000.00, y cuyos requisitos de ingreso estipulaban que el aprendiz debía ser mayordomo o que tuviera conocimientos agrícolas, y además, trabajar en una empresa que estuviera aportando al SENA.

Un año más tarde, en Julio de 1962 se inició el segundo curso da Mayordomía General orientado por el Instructor Durán en la misma hacienda de San Julián en el municipio de Pitalito. Un tercer curso, de cuatro semanas de duración, se inició ese mismo año, denominado “Mantenimiento de Maquinaria Agrícola”, dirigido a parceleros de la zona, y que se desarrolló en la Hacienda El Porvenir del municipio de Villavieja con un cupo para 36 aprendices, orientado por el instructor Jesús María Vásquez quien fue facilitado por la Seccional del SENA del Tolima.

El 8 de noviembre de 1963 marca un hito regional al iniciar labores el programa comercial en Neiva con un curso Complementario (curso corto) en Secretariado que, inició y terminó con 7 aprendices, orientado por la instructora Inés Castaño Quiroga, Este curso había sido previamente aprobado por el Consejo Seccional, y definido dentro de la categoría de cursos de “pre-adiestramiento comercial” (Acta #5, 18 de junio de 1960, Tomo I.)

Después de esta primera experiencia formativa, un año más tarde, en enero de 1964, inició un segundo curso de Aprendizaje (curso largo) denominado “Mecanotaquigrafía Auxiliar de Oficina” dirigido también a secretarias del Departamento del Huila, orientado también por Inés Castaño. Tres años después, el 16 de diciembre de 1966, se entregaron los primeros Certificados de Aptitud Profesional (C.A.P.), finalizando así su formación de casi 3 años, 26 aprendices del programa comercial en Neiva. (Ver Ilustración 21 de aprendices de mecano taquigrafía en anexo E).

Para este primer curso de Aprendizaje se conformaron “3 grupos con un total de 39 alumnos previamente seleccionados, de los cuales 37 asisten regularmente al curso” (Acta # 21, Actas del Consejo Seccional) aunque se constata, que en mayo de 1964 ( Acta # 35, Actas del Consejo Seccional) solo permanecen 26 aprendices asistiendo regularmente al curso, aduciendo los desertores, el retiro voluntario del programa en mención, y aunque la instructora Inés Castaño, directora de este curso, a solicitud del Consejo Seccional, realizó ingentes esfuerzos para averiguar las causas del retiro voluntario, “*no pudo establecer la causa sincera de ello*” (Inés Castaño, Acta # 35, 1964).

Sin embargo, pese a los problemas de deserción evidenciados, la clausura de este segundo curso se realizó en el Hotel Plaza en 1966 y tuvo un costo de \$ 2.637, evento en el cual se entregaron los primeros certificados de aptitud profesional (C.A.P) a los aprendices graduados, que acreditaban así su idoneidad profesional ante la sociedad neivana. (Acta # 115, 1970).

Cabe destacar que este tipo de formación era ampliamente solicitado por las empresas del sector de Comercio y Servicios que aportaban al SENA, y se pudo iniciar gracias a que la Dirección Nacional finalmente aprobó los recursos humanos y materiales necesarios para dotar un aula-oficina con todos los elementos que este tipo de formación requería, (Ver elementos de un aula -oficina en anexo D).

También se hace notar que esta misma aula podía servir- como efectivamente se hizo- para orientar posteriormente cursos de perfeccionamiento de Contabilidad, adicionando

para ello: Modelos de chequera, pagares, letras, libretas de consignación y papel rayado para contabilidad.

En cuanto a recursos humanos, esto es, el equipo de instructores formadores requeridos por ejemplo para orientar un curso de Aprendizaje de Secretariado, debía contar con la participación de un profesor de Mecanografía, un profesor de Taquigrafía, un profesor de Clasificación y Archivo, un profesor de Lenguaje, un profesor de Aritmética y Cálculo Mercantil y un profesor de Ética.

En 1966 inició un tercer curso de formación bajo la modalidad de Aprendizaje denominado “*Auxiliares de Contabilidad*”, orientado por los instructores Yolanda Herrera y Ambrosio Hueje. Tanto este curso, como casi todos los de aprendizaje, tenían una intensidad aproximada de 1.870 horas cada uno, y eran ampliamente demandados por los jóvenes de la ciudad de Neiva, “*porque después de terminado el aprendizaje, salían a efectuar sus prácticas y la mayoría, por ahí en un 99.9%, eran vinculados por las empresas a sus nóminas*”. (castaño, 2011)

Más tarde, entre 1966-1970 se dictaron otros cursos bajo la modalidad de Aprendizaje (Auxiliares de Oficina, Vendedor General, Secretarías Mecanotaquígrafas, tenedor de libros auxiliares, taquigrafía y contabilidad) y de complementación (capacitación en cursos cortos para oficios calificados) como Vendedores de Almacén, Gestión Básica de Cooperativismo, Relaciones Humanas, Hotelería, Turismo, Mecanografía, Taquigrafía, Celadores, Legislación Tributaria, Técnicas de Oficina, Vendedor de Mostrador, Organización del Trabajo, Maitre y Meseros, Orientación Bancaria, Cultura General, entre otros. Los instructores de cursos cortos o de Complementación recibían en el año 1963 un pago de \$ 20 la hora, y la duración de estos oscilaba entre 20 y 220 horas, y eran dictados en los centros de formación del SENA o en las instalaciones de las mismas empresas que lo requerían.

La acogida a este tipo de formación por parte de la ciudadanía y el sector empresarial fue notable, ya que de esta manera Neiva primero y, el Huila después, contarían por primera vez con un centro de formación profesional integral para adultos y obreros marginados del

sistema educativo formal, capaces, con la formación brindada por el SENA, de transformarse en elementos productivos idóneos que los diferentes sectores de la economía regional demandada en esa época.

Hasta 1978 el SENA en el departamento del Huila vivió su momento de mayor expansión cubriendo las demandas de formación del sector comercio y servicios, época también de gran consolidación y crecimiento del Centro Agropecuario La Angostura (C.A.L.A.) ubicado a 15 km de Campoalegre sobre la vía Campoalegre – Hobo, responsable de la política oficial de capacitación agropecuaria en todo el departamento del Huila, y del incipiente sector Industrial que también obtendrá respuesta con la creación del centro Industrial en 1992 (antiguo CENIF), que inició labores con el curso denominado Electricista de Instalaciones y Mantenimiento, orientado por el instructor Hernando Gómez Villamizar.



*Ilustración 7 Primer curso de Electricista de Instalaciones*  
Instructor Hernando Gómez Villamizar, el primero a la derecha. 1965.

## **4.5. Primeros instructores y funcionarios de la Seccional de Neiva**

El doctor Vicente Cardona Grajales fungió primero como Subdirector de Operaciones, y luego como Subdirector de la Regional entre junio de 1966 a diciembre de 1989. En

entrevista realizada el 21 de julio de 2011, nos contó que nació en la ciudad de Cartago-Valle, en donde adelantó sus estudios de Primaria y Secundaria.



Ilustración 8 Dr. Vicente Cardona Grajales  
Subdirector de Operaciones del SENA entre 1966-1989

Recuerda que la mayoría de instructores en los primeros años (1960-1970) eran de tiempo completo, y solo algunos de tiempo parcial, y contaban con todas las garantías sociales y prestacionales de ley, con la característica especial para el SENA que esa mayoría de instructores de tiempo completo eran formados por la propia entidad mediante programas técnico-pedagógicos especiales llevados a cabo en centros especializados para la formación de sus propios instructores.

Había centros de formación en el área de comercio y centros de formación en el área Industrial en Bogotá. Inicialmente inició labores el Centro Nacional para la formación de instructores agropecuarios, en la ciudad de Santa Marta, que posteriormente fue trasladado a la ciudad del El Espinal, en el Departamento del Tolima. Posteriormente se creó en Bogotá el Centro Nacional para la formación de instructores del área Industrial y comercial.

El instructor de tiempo completo era seleccionado para orientar cursos técnicos o de materias relacionadas. Debía firmar un “Contrato Becario” para desplazarse a Bogotá, y prepararse de esta manera en el Centro Nacional de formación para instructores. El curso

inicialmente tenía una duración de tiempo completo de 3 meses, más tarde se extendió a 6 meses, luego a 9 meses. Finalmente se fijaría en 4 meses de formación, el cual incluía temas pedagógicos, metodológicos y de materias relacionadas con la formación profesional integral.

La instructora Myriam Penagos Mora quien fue instructora de Secretariado entre 1966 y 1991 recuerda que:

“mensualmente nos hacían evaluaciones y nos entregaban una nota y esa nota llegaba aquí a Neiva y el Doctor Rafael Cuellar, (Gerente regional del SENA) colocaba esa nota en la cartelera y todo el mundo se enteraba si habíamos perdido materias o algo así, porque eso era “terrible”, ya que había que regresar a Neiva después de haber completado el curso, y si este se perdía, había que reembolsar el valor de la beca. Luego, ya habiendo superado todos los exámenes, teníamos que trabajar mínimo dos años para el SENA, como instructores de tiempo completo. (Mora, 2011).

Entre los primeros instructores de la Seccional de Neiva en el programa comercial, como se mencionó en párrafos anteriores, destacó la figura y trabajo excepcional de Inés Castaño Quiroga quien se constituyó en el pilar fundamental de la formación profesional, ya que fue la primera instructora de Secretariado que tuvo el Huila y fue la responsable de formar en 1963, la primera cohorte de un curso complementario para siete Secretarías Auxiliares Contables en el programa comercial de Neiva, quienes, según Castaño Quiroga, se certificaron y graduaron con ‘*bombos y platillos*’ en una solemne y sobria ceremonia realizada en el Hotel Plaza de Neiva, convirtiéndose en todo un suceso social para la época.



*Ilustración 9 Primeras 7 aprendices de Comercio.*

Primer curso complementario de Secretariado en 1963. Se observa a Inés Castaño, de pie, la cuarta de izquierda a derecha

Inés Castaño añade que, en búsqueda del bienestar de los aprendices del SENA, el año de 1967 (año del terremoto que azotó al Huila), el SENA, a nivel nacional y seccional se unió el Banco Mundial de Alimentos, que ofrecía comida a los aprendices y aportaba al cumplimiento de los lineamientos de la promoción humana que en ese entonces contribuía con la formación profesional integral impartida por la entidad.



Ilustración 10 Inés Castaño Quiroga en 1963

Fuente: Archivo SENA

Castaño también nos cuenta, en entrevista realizada en Covelhuila (Cooperativa de Voluntariado del Huila de la cual ella fue fundadora) el 5 de mayo de 2011, que proviene de una familia campesina conformada por 7 hermanos, un padre trabajador y una madre amorosa que murió a los 102 años.

Nació en San Antonio de Anaconia (corregimiento de Neiva) el 3 de septiembre de 1938, y desde muy joven decidió que lo que quería para su vida era contribuir a la formación con valores, en un ambiente en el que las personas fueran respetuosas de lo público y lo cultural y le sirvieran de la mejor manera a la sociedad, siendo ésta la razón, tal vez, por la que estudió con las hermanas salesianas en Neiva. Una vez terminado sus estudios de bachillerato, fue nombrada secretaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Gigante, donde permaneció cuatro años, al final de los cuales asumió como contadora de la Tesorería Departamental del Huila, lugar en el que por primera vez escuchó del SENA.

En ese tiempo, la entidad abría sus primeras acciones de formación en la región con un instructor de Agropecuaria y buscaba para su equipo a una formadora en Secretariado, cargo que llamó la atención de Castaño, quien de inmediato se presentó y fue seleccionada a través de un proceso riguroso de pruebas escritas y entrevista a cargo de un equipo enviado por la Dirección Nacional del SENA. Posteriormente, después de unos meses vinculada a la institución, el 10 de junio de 1963, debió desplazarse a Bogotá y recibir allí como instructora becaria, una inducción a la entidad de 580 horas (3 meses) que culminó exitosamente el 28 de septiembre de 1963 para luego, regresar a la ciudad de Neiva y ejercer el cargo de instructora de Secretariado para la Seccional. Menciona además que inició con un salario de \$ 1.100 pesos mensuales. (Ver anexo H)

La labor cumplida por Inés Castaño como instructora de Secretariado en los inicios del programa comercial, fue uno de los más destacados en la entidad. Tal desempeño, le permitió después convertirse en Coordinadora Académica, y más tarde, en Directora de la División Industrial en la Dirección Nacional del SENA. Este nuevo rol le abrió la posibilidad de trabajar por el bienestar integral de los aprendices y funcionarios de la entidad para lo cual incluyó el fomento y la realización de actividades formativas extra-aulas orientadas al

desarrollo cultural, deportivo y artístico de la comunidad educativa. (Ver foto de justa deportiva en anexo I).

Inés Castaño recuerda también con gratitud a los primeros instructores que la acompañaron en las primeras promociones graduadas entre los años 1963-1970, y que conformaron las bases formativas del centro de Comercio y Servicios, entre los cuales destacó a: Rafael Gutiérrez Perdomo, *en materias relacionadas*; el presbítero Dagoberto Carvajal, en el área de *Relaciones Humanas y Técnicas de Formación*; Ambrosio Hueje Rodríguez, Alberto Vidal, Napoleón Tovar E, Yolanda Herrera, Abel Martínez, Tomas Torres, Antonio María Cáceres, José Norman Herrera, Jorge Chaparro, Carlos Pacheco, José Porfirio Bahamón, Lino Lamilla y Carlos Julio Vargas *en Contabilidad*; María Inés Cabrera Rentería, Yaneth Basto de Rodríguez, Myriam Penagos Mesa, Mireya Velasco Zea, Rosa Cabrera, Lucy Cabrera, Ruth Copete de Valencia, Fanny de Muñoz y Miriam Plazas *en Mecanografía y Secretariado*; José Gómez y José del Carmen Pinto, *en Ventas*; Virgilio Barrera Castro, *en Metodología de la Enseñanza y Técnicas de Formación*; Carlos Jara, Eduardo Linares, Manuel Barrera, *en Técnicas de Formación*; Marco Suarez, *en Organización Comercial*; Alirio Vargas, *en Organización del Trabajo*; Vicente Guerrero, Olga Padilla, Lidia de Camacho y Dagoberto Carvajal, *en Orientación Familiar*; Oliverio Rojas *en Seguridad Industrial*; el presbítero Armando Vargas, *en Ética*; Alberto Murillo, Emilio Monje, Jorge Luis Losada y José Antonio Lugo, *en Formación de Mandos*; Víctor Delio Contreras, *Instructor de Ebanistería* en el programa de Industria; Nepomuceno Garzón España, Rodolfo Polania y Javier Gonzales Flórez, *administradores* del Centro Agropecuario La Angostura; Abner Tovar y Jaime Cano, *instructores del sector agropecuario*; José Barrios, Jesús Antonio Ramón, *supervisores*, entre otros.

Otros funcionarios del área administrativa que Inés Castaño recordó también con gran admiración y agradecimiento fueron: Inocencia Fierro, Aura Ruth Trujillo y Justina Romero, *aseadoras*; Edgar Zúñiga, *contador*; Carlos Julio Vargas y Félix María Lezama, *auxiliares de contabilidad*; Rodrigo Moncaleano y José Hernando Leguizamo, *auxiliares de Almacén*; Jorge Eliecer Escobar, *mensajero*; Jessé Luna, *en estadística*; María Consuelo Horta Díaz, *primera bibliotecóloga de Comercio*; Vicente Bahamón, Emilio Monje y Jorge Reina, *tesoreros*; José Vendí Tejada, Ramiro Escobar, Luis Enrique Morales, Luis Enrique Horta y Luis Enrique Cardozo, *conductores*; Omar Castrillón, *oficial de mantenimiento*; Alirio

Valencia y Floresmiro Calderón, *trabajadores de campo de la Angostura*; Dagoberto Conde, Edgar Motta, José Jair Docuara, Álvaro Solano y Luis Edgar Pérez, *celadores*; Isabel Barcia, *aseadora* del centro Agropecuario La Angostura, Luis Alberto Álvarez, *celador* de La Angostura, entre otros.

También mencionó a las integrantes del equipo de Voleibol de la Regional que participaban en los Juegos Nacionales Deportivos del SENA realizados cada año en diferentes regionales del país, donde dejaron siempre en alto el nombre de Neiva y del Departamento del Huila, logrando en estas competencias un destacado reconocimiento y éxito deportivo. (Ver foto del equipo de voleibol en Anexo G)

Otro funcionario destacado por Castaño por su gran espíritu deportivo, fue el instructor de contabilidad Porfirio Bahamon quien participó con gran reconocimiento en todas las competencias ciclísticas organizadas por el SENA a nivel regional y nacional, coronándose campeón en 1999 de la Clásica Nacional de Ciclismo realizada en Medellín. Bahamon nos deleitó con muchas anécdotas registradas en estos eventos, como la vez que compitió en Sogamoso teniendo como coequipero al instructor Francisco (Pacho) Silva (que sería por muchos años presidente del sindicato de empleados oficiales del SENA en el Huila), quien en esa competencia no llegó nunca a la meta establecida. Preocupado por esta situación el instructor Bahamón debió regresar y recorrer gran parte del trayecto en búsqueda de su



*Ilustración 11 Porfirio Bahamón, 2019.*

compañero de equipo, para finalmente encontrarlo en un restaurante al lado del camino, comiendo morcilla y longaniza. Este atraso provocó que, cuando llegaron a la tarima principal para recibir Bahamón el galardón por el tercer lugar obtenido en la competencia, ya no había público ni tampoco estaban los organizadores; todos se habían marchado del lugar, por lo que debió recibir su trofeo por fuera del horario y el lugar de premiación establecido.

Posterior a la contratación de Inés Castaño como funcionaria de tiempo completo en el programa comercial, ingresaron a la planta de instructores, otros 3 funcionarios que culminaron exitosamente en 1965 su formación como instructores becarios en Bogotá: Rafael Gutiérrez Perdomo, Ambrosio Hueje y María Inés Cabrera.

Ambrosio Hueje Rodríguez, de profesión Contador Público, ingresó al SENA como instructor de tiempo completo el 10 de enero de 1966 y permaneció en esa condición hasta septiembre de 1979, para después continuar como instructor de tiempo parcial hasta 1988.



Ilustración 12 Ambrosio Hueje en la actualidad (julio de 2019).

Fuente: Elaboración Propia

También nos recuerda que como instructor de planta le fue asignado el curso de Aprendizaje denominado “Mecanotaquígrafo Auxiliar de Contabilidad” en jornada diurna, que tuvo una duración de 1 año. Señala que por las mañanas (6 a 8 am) y por las noches (18:00 a 22:00 pm) orientaba cursos de complementación (cursos cortos) para mejorar sus ingresos.

Entre los aprendices más destacados que tuvo en este primer curso, menciona a Jesús Durán, quien sería por muchos años el contador de la empresa Postobón en Medellín. Como hecho anecdótico señala que, en 1962, participó activamente en la conformación de la Estudiantina de Neiva que posteriormente tendría entre sus integrantes a tres funcionarios del Sena; Vicente Romero en la guitarra (tesorero); Ambrosio Hueje en la bandola (instructor); Fidel Lavao en la bandola (instructor)



*Ilustración 13 Integrantes de la Estudiantina de Neiva.*

El segundo de Izquierda a derecha, Ambrosio Hueje: en el centro, Leonor Duplat San Juan, Señorita Norte de Santander, elegida en 1963 Reina Nacional de Belleza en Cartagena; Vicente Romero, el primero de izquierda.

Entre las múltiples serenatas y presentaciones realizadas por la Estudiantina, recuerda aquella brindada en honor de la Señorita Colombia en 1964, Leonor Duplat, (en la fotografía) que había sido la única Reina Nacional de Belleza que había tenido el Norte de Santander, y que moriría trágicamente en 1970 en un accidente automovilístico en la carretera a Melgar. Un camión que se desplazaba en sentido contrario, encandiló con fuertes luces al conductor del vehículo en el que viajaba la ex reina, lo que provocó que chocaran contra una montaña causando que una roca se desprendiera y cayera sobre el carro, dejando como saldo trágico la muerte de Leonor Duplat y varios acompañantes heridos.

Con sano orgullo nos cuenta que fue uno de los mejores becarios de contabilidad a nivel nacional durante el tiempo que duró el curso de formación en la Escuela Nacional de Instructores, donde estuvo 9 meses (de marzo a noviembre) junto a otros 25 instructores de diferentes centros del país, rendimiento que evidencia con las excelentes calificaciones obtenidas el mes de noviembre de 1965. (ver informe de notas en anexo K).

Menciona que mes a mes el Director Regional en Neiva recibía el informe de notas de Bogotá de cada uno de los becarios, el cual era colocado en un lugar visible del centro para que toda la comunidad educativa pudiera enterarse del desempeño de los becarios, evento que causaba en algunos de ellos cierto nerviosismo y preocupación por la posibilidad de reprobación del curso, y de esta manera tener que reembolsar el valor de la beca y no poder trabajar en la entidad.

También nos cuenta que orientó cursos de Complementación y de Aprendizaje por casi 20 años como instructor de tiempo completo y tiempo parcial en el programa comercial en Neiva. Señala que para ingresar a los cursos de aprendizaje por parte de los aspirantes existían pruebas escritas y una entrevista. Para los cursos de complementación bastaba la sola inscripción de los aspirantes.

Actualmente, con 88 años de edad participa activamente como miembro honorario de la Asociación de Contadores Públicos del Huila “ASCONPHU” en Neiva.

Por su parte, Rafael Gutiérrez Perdomo, en entrevista realizada el 10 de mayo del 2011, nos contó que se vinculó al SENA el 1 de marzo de 1965.

Antes de iniciar labores en la entidad menciona que trabajó como rector del instituto PARRA RAMIREZ. Allí se enteró que el SENA estaba necesitando instructores; se presentó al concurso y de allí salió seleccionado para el curso de becarios que duró 9 meses en Bogotá, donde estuvo, según sus palabras, *“en cierta forma repasando un poco de pedagogía, pero al mismo tiempo, recibiendo alguna orientación sobre la metodología del Sena, la que duró nueve meses, en que no estaba yo como tan contento allá, porque me sentía aburrido, habiendo estudiado en la Universidad Pedagógica eso que estaba cursando”*.



Ilustración 14 Rafael Gutiérrez. 1966.

Fuente: Hoja de vida en el archivo del SENA

Una vez finalizado el curso de becario, y previo concepto favorable del comité patronal sindical del SENA en Neiva (Ver Acta del comité patronal en anexo L), inició labores como instructor de matemáticas en 1966. Añade que, para cambiar la especialidad de enseñanza, se debía asistir y aprobar un curso para instructores polivalentes que se realizaba en Medellín. (Ver formato en Ilustración 28). También recuerda que existía un proceso de evaluación de desempeño muy riguroso y un plan de mejora semestral (Ver plan de mejora en anexo M) para poder renovar el contrato laboral como instructor de tiempo parcial, que hasta 1970 se hacía a término fijo por 2 años. (Ver contrato laboral en anexo N).

A partir de 1970, finalmente pudo ser contratado bajo la modalidad de carrera administrativa o de tiempo completo.

Acota también que, para los cursos de Secretariado y Contabilidad General, el requisito de estudios académicos era haber cursado el cuarto de bachillerato; para los cursos de Industria se exigía segundo de bachillerato y para los cursos de Agropecuaria, quinto de primaria

Como instructor polivalente orientó cursos de materias relacionadas como física y matemáticas, técnicas de formación, orientación familiar, cultura general y seguridad industrial para técnicos en mandos y técnicos en asesoría de empresas.

Más adelante ejerció algunas funciones administrativas como supervisor de instructores y coordinador académico, reemplazando a Inés Castaño cada vez que ella tenía que ausentarse como coordinadora del centro comercial. (Ver memorando en anexo O).

Señala que en 1966 cuando empezó como instructor de matemáticas y física ganaba un salario mensual de \$ 1.431, pero que en 1970 como instructor de materias relacionadas ganaba ya \$ 3.470 mensuales. (Ver resolución en anexo P).

Como anécdota final recuerda como si fuera ayer, el día 9 de febrero de 1967, cuando “como a eso de las diez y media de la mañana y por cosas eventuales, me tocó dictar clase en la azotea del edificio del Hotel Plaza, cuando un temblor de gran intensidad de un momento a otro hizo vibrar todos los cimientos de esta construcción, tanto que se veía como una polvareda, y el edificio, se balanceaba, pareciendo que se estaba dando toques con el edificio del Banco Cafetero ubicado a su costado, y seguidamente ordené a todos mis aprendices a tirarse al suelo. Por ende, todo era confusión en ese momento. Observé que la azotea del Hotel Plaza, donde nos encontrábamos, ondeaba, lo que me hizo pensar que se iba a derrumbar.

También recuerdo que los aprendices en completo shock, no atinaban sobre lo que estaba ocurriendo, pero enseguida caí en cuenta que estábamos en el último piso del edificio y decidí conducir lo más rápido que pude a mis alumnos hasta el primer piso, por si viniera alguna réplica del temblor, y durante el recorrido, observé a secretarías y funcionarios del

hotel en pánico como atornillados a sus sillas y les invité, casi dando una orden, que bajáramos, porque esto se iba a caer.

Ya en el primer piso, y en medio del alboroto, me acordé de mi familia. Salí de prisa y me dirigí a mi casa para saber qué había ocurrido y cuál sería la sorpresa que, al llegar a mi hogar, la encontré con las puertas abiertas de par en par, y dirigiéndome hacia adentro llamé con gran vehemencia, sin obtener ninguna respuesta, por parte de mi esposa, mi hija mayor y la muchacha del servicio.

Seguidamente me dirigí hacia la casa de mi suegra y allí encontré a mi familia, y me tranquilicé, al encontrarlos a todos sanos y salvos.

Como hecho curioso, recuerdo también, que algunos choferes de taxi que yo conocía, y que se apostaban con sus carros en el Parque Santander, y que se las daban de ateos, en esos momentos los vi arrodillarse, suplicando misericordia al Altísimo, prometiendo a viva voz renunciar a su ateísmo”. (Gutierrez, 1967)

El sismo al que se refiere el instructor Gutiérrez ocurrió, en efecto, el jueves 9 de febrero de 1967 a las 10:24 de la mañana. Se denominó macro sismo ya que se sintió desde Caracas hasta Iquitos en Perú, y desde Buenaventura en el pacífico hasta Mitú en los límites con Brasil, y tuvo una magnitud de 7.2 en la escala de Richter. En Colombia afectó los departamentos del Huila, Caquetá y Tolima donde se presentaron colapsos y daños severos en construcciones. Un resumen general de daños del departamento del Huila mostró que más de 1.000 viviendas quedaron destruidas, alrededor de 1.500 semidestruídas y más de 5.000 averiadas, y en Neiva hubo 15 muertos y dejó cerca de 100.000 afectados.

En el programa de agropecuaria, en el nivel administrativo del centro agropecuario La Angostura, destacó el trabajo de don Luis Alberto Álvarez, quien en entrevista realizada el 26 de julio de 2019, contó que nació en Aipe el 25 de noviembre de 1949. Ingresó al SENA como celador, el 7 de mayo de 1973. Nos recordó que su jefe directo era el señor Aníbal

Azuero, quien a su vez estaba bajo la autoridad del Administrador del centro ese año, el señor José Barrios.

Como anécdota, menciona que por tener solo quinto de primaria casi no puede ingresar al SENA como celador de la entidad si no hubiese sido por la directa gestión del Dr. Cuellar (Gerente Regional) quien autorizó su ingreso, pero le sugirió que estudiara por la noche en el mismo centro La Angostura para terminar su preparación, al menos hasta el nivel de bachiller agropecuario, proceso que culminó satisfactoriamente.



*Ilustración 15 Luis Alberto Álvarez en la actualidad. (Julio de 2019).*

Fuente: Elaboración Propia

Como anécdota inolvidable en su paso por la entidad, nos cuenta también que, por gestión directa del gerente Regional, el Dr. Rafael Cuellar, fue invitado a la despedida del Director Nacional (Dr. Rodolfo Martínez Tono) celebrada en Bogotá en 1974, con una cena en su honor en el hotel Tequendama. A este evento asistieron además por el Huila el Dr. Rafael Cuellar, Emilio Monje, Rafael Gutiérrez y Rodolfo Polania (administrador de La Angostura). Para esta cena de gala menciona que necesitaba un vestido apropiado para la ocasión que no tenía, por lo que en principio debió desistir de la invitación y agradecerle la deferencia que había tenido el gerente regional con él. Sin embargo, tan pronto supo esto,

el Dr. Cuellar lo envió a su casa y le prestó un vestido suyo que de inmediato le quedó bien gracias a que ambos tenían casi la misma complexión física en esa época.

Por esta misma fecha (1975) destaca también la labor desarrollada por María Consuelo Horta quien fue la primera bibliotecóloga del SENA en el programa comercial de Neiva y nos contó -en entrevista realizada el 10 de septiembre del 2019-que ingresó al SENA el 29 de enero de 1975, y su vinculación se dio porque en 1974 fue elegida como la mejor atleta del departamento del Huila, motivo que impulsó al director regional en ese momento (Rafael Cuellar) a convocarla para que empoderara y sensibilizara a las mujeres (funcionarias y aprendices) de la Seccional a la práctica permanente de diversos deportes al interior de la entidad. Posteriormente implementó y organizó la biblioteca multiactiva, función que realizó con la asesoría de las voluntarias del cuerpo de paz que en esa época brindaban apoyo a diversas instituciones oficiales del Departamento del Huila.



*Ilustración 16 María Consuelo Horta en la Actualidad (abril de 2019)*

Fuente: Elaboración Propia

## 4.6. Los primeros aprendices de la Seccional de

### Neiva

La segunda promoción de aprendices de un curso de Aprendizaje en el programa comercial fue denominada Secretariado Auxiliar Contable, grupo C-69 que contaba con 20 aprendices, todas mujeres, las cuales iniciaron sus estudios el 7 de Julio de 1969 y lo terminaron el 7 de Julio de 1972. Entre los aprendices de este curso destacaba Stella Llanos Garzón, quien en entrevista realizada en su hogar el día 5 de julio de 2019, nos contó algunos detalles de su paso por la entidad (Ver foto de Stella Llanos en Anexo N).

Recordó que para ingresar al SENA tuvo que presentar un riguroso examen escrito, donde los primeros 20 mejores puntajes fueron seleccionados de un grupo de más de 40 aspirantes. El curso tuvo una duración de 3 años alternando en este lapso, 6 meses de formación lectiva en el SENA y 6 meses en la empresa, para después regresar al SENA por 6 meses y así sucesivamente hasta terminar la formación en la empresa. (Ver foto de graduación en Anexo O)

Mencionó que de las 20 aprendices que terminaron el curso, en la actualidad solo recuerda el nombre de 14 de ellas: Floralba Cortes, Flor María Castro, Aidaly Ospina, Luz Albiria Macías, Susana García, Rosalba Valenzuela, Gloria Tovar, María Elsa Polo, Amira Fierro, Neyid Rojas, Elvira Betancur, Ligia Ramírez, Vicenta Bahamón y Yadira Pérez. (Ver foto de ex - aprendices en Anexo P)

Los instructores responsables del curso de Secretariado fueron Yolanda Herrera, Ambrosio Hueje, Porfirio Bahamon, Miriam Plazas de Echeverry, Rafael Gutiérrez, Cecilia Serrato, Yaneth Basto de Rodríguez y Miryam Penagos.

Enfatizó que la práctica era el denominador común de la formación del SENA en todos los programas de formación impartidos en esos años, y en su curso era tanta la práctica que tenían que realizar cada día con las máquinas de escribir, que era común escuchar a los instructores de secretariado advertirles que *“no deben lavarse las manos aún calientes porque puede ser riesgoso para la salud hacerlo en estas condiciones”*

Recibía formación profesional por las mañanas bajo la estrategia de Empresa Didáctica, que para Secretariado consistía en estudiar mediante simulación, una empresa de venta de tornillos en el mercado, donde se practicaba todo el proceso que involucraba la compra, la venta, la consignación en bancos, la devolución de la compra, etc.

También acotó que todos los sábados por la mañana debía practicar actividades deportivas junto a las demás aprendices, orientadas por un instructor del SENA.

Hizo su etapa práctica en el club Social de Neiva, donde inició labores como organizadora del Kardek, posteriormente laboró como secretaria en diferentes áreas de la empresa. Después de esto nos contó con inmenso orgullo que fue el primer aprendiz del SENA en ser contratada como funcionaria de planta por el Club Social, donde permaneció por 39 años, desempeñándose como tesorera-pagadora. Allí culminó su vida laboral, pero añade que no le fue fácil ganarse un puesto como aprendiz primero, y luego como trabajadora de planta, porque todas las empleadas mayores la miraban con gran recelo y envidia pensando que ella quizás les iba a quitar su empleo, situación que casi la hace perder el curso en el SENA y, por ende, la etapa practica que le permitió más tarde acceder a un puesto en la planta en la organización.

Esta situación de recelo y envidia laboral evidenciada en la práctica de la etapa productiva en las empresas ha sido un denominador común comentado por la mayoría de los aprendices y funcionarios entrevistados. Quizá con ello se evidencia lo que dijo alguna una vez Darío Echandía (presidente de Colombia) refiriéndose a la idiosincrasia del ser colombiano, “*que aquí es más fácil morir de envidia que morir de viejo*”. Sin embargo, en honor a la verdad, hay que señalar que la envidia no es solo patrimonio de Colombia, y es, de acuerdo a la Psicología, un sentimiento o estado emocional aprendido socialmente, forjado en función de las experiencias, los modelos, la educación emocional y las estrategias que vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida. Y lo novedoso es que no estamos destinados a padecerla para siempre. Por el contrario, podemos aprender de ella canalizándola hacia la admiración como un sentimiento que nos hace aprender de otros, observando sus actitudes positivas y de valor, por las que han llegado donde se han

propuesto, siendo un poco más felices y auténticos, porque, de acuerdo con la sabiduría popular “no es posible ser envidioso y feliz al mismo tiempo”.

## **4.7. El SENA y la Formación Profesional**

### **4.7.1 Modalidades de acción**

Para el cumplimiento de los objetivos de formación profesional, el SENA ha adoptado, desde sus inicios, unas estrategias denominadas Modalidades de Acción que en esencia son la forma como, a través de su tecnología educativa, ha llegado tanto a la comunidad nacional como a la internacional.

#### **4.7.1.1 Formación en centros**

Era el proceso de formación profesional que se realizaba dentro de un recinto (aula - taller), concebido e integrado de tal manera que permitía la adquisición de conocimientos y la realización de prácticas especializadas, mediante la utilización de aulas, talleres, equipos, ayudas didácticas, textos y la participación sistemática de facilitadores del proceso de formación profesional.

Esta modalidad se aplicaba particularmente para atender ocupaciones universales u oficios repetitivos existentes en un gran número de empresas. Con tal fin se crearon y estructuraron en los primeros 20 años de vida institucional una serie de Centros de Formación Profesional a lo largo y ancho de todo el territorio nacional: agropecuarios, industriales, de comercio y servicios, los cuales además de impartir formación profesional para la población joven o adulta, debían cumplir con los siguientes objetivos:

-Servir de apoyo a los Programas de Formación en la Empresa, particularmente en el Programa de Asesoría integral a la Pequeña y Mediana Empresa.

- Servir de apoyo a los Programas de Promoción Profesional Popular -rural y urbana— en campos tales como la formación técnica y la asesoría tecnológica.
- Servir de apoyo a los Programas de Formación Abierta y a Distancia actuando como centros de tutoría, consultoría y de prácticas de formación profesional.
- Servir de Centros de Información y Consultoría Tecnológica, tanto para las empresas como para las personas que demandaban estos servicios.
- Servir como Centros de Formación de Docentes en áreas técnicas, de acuerdo a sus respectivas especialidades.

### **4.7.1.2 Formación en la empresa**

Era la acción encaminada a satisfacer las necesidades específicas de formación profesional en una empresa o grupos de empresas y que se desarrollaba en el ámbito administrativo de ellas, con el fin de atender necesidades muy especializadas de capacitación que respondan a los requerimientos tecnológicos de los procesos productivos de esa empresa o grupo de empresas.

#### **4.7.1.2.1 Gran Empresa.**

La formación impartida cubría las distintas áreas de gestión y a totalidad de los niveles ocupacionales en la empresa e involucraba en las diferentes acciones de capacitación, a los niveles gerenciales y —a través de ellos— a la totalidad de los trabajadores vinculados a labores administrativas o de producción, con el fin de desarrollar mecanismos de participación dentro de la empresa.

#### **4.7.1.2.2 Pequeñas y medianas empresas**

Para las cuales se había diseñado el Programa de Asesoría Integral, a través del cual, y previa la agrupación de empresas según actividades de diferente índole, se impartía formación profesional en las áreas de gestión, de producción y de comercialización concentrándose en los niveles de gerencia superior e intermedia.

La modalidad de formación en la empresa se llevaba a cabo a través del denominado proceso de asesoría a las empresas, el cual debía dar como resultado, además de la capacitación del personal vinculado, la formación de instructores de empresa quienes continuaban su labor en coordinación con el SENA.

#### **4.7.1.3 Promoción profesional popular. (PPP)**

La Promoción Profesional Popular era la modalidad de formación profesional dirigida a los trabajadores independientes, asalariados, pequeños empresarios e inclusive a personas no vinculadas al trabajo que se desempeñaban en los niveles informales de la economía, tanto urbana como rural.

En la Promoción Profesional Popular se combinaban todos los recursos tecnológicos de la entidad, organizados por un sistema de administración móvil y flexible, el cual debía operar en el lugar donde trabajaba y vivía la gente. Con esta modalidad se buscaba la participación activa de los usuarios en el proceso de capacitación, con el fin de lograr una promoción profesional empresarial de las personas del nivel informal que les permitiera elevar su status socioeconómico sus niveles de empleo, su ingreso y su participación social.

Habida cuenta de las limitaciones culturales, económicas y socio-políticas de las personas ubicadas en el nivel informal urbano y rural, pero dada la importancia de fomentar una cultura empresarial en el país, la Promoción Profesional Popular ofrecía, en vez de cursos aislados, procesos integrales e interinstitucionales de desarrollo, los cuales cubrían áreas de formación organizativa, empresarial y técnica.

#### **4.7.1.4 Formación abierta y a distancia (FAD)**

La Formación Abierta y a Distancia era una modalidad que hacía uso de los medios masivos de comunicación para facilitar el acceso a la formación profesional a poblaciones dispersas o que, por diferentes limitaciones, no podían hacer uso de las otras modalidades. Esta modalidad de formación organizaba la formación pedagógica alrededor de tres instancias: el instructor - tutor, el alumno y la agrupación. De esta manera, el aprendizaje

individual era apoyado por la tutoría, que orientaba al alumno a lo largo del proceso de formación, ya sea por correspondencia, telefónicamente, por medio de audiovisuales y grabaciones, entre otros. Pero siempre incorporaba una instancia presencial, a través de agrupaciones en las que se reunían grupos de alumnos con el tutor para discutir problemas comunes, reforzar aprendizajes, realizar prácticas y organizar formas de aplicación colectiva y productiva de los aprendizajes realizados.

Dentro de la Formación Abierta y a Distancia también se incluía la educación colectiva por medios masivos, que consistía en emitir a través de la radio y la televisión, mensajes educativos de tipo general sobre asuntos relacionados con la vida ciudadana y el trabajo productivo.

#### **4.7.1.5 Información y divulgación tecnológica**

Es la modalidad de acción se daba sin la existencia de un alumno como tal; la entidad ponía al alcance de las personas, empresas o unidades productivas de toda índole, la información tecnológica de que disponía en ese momento.

A través de la Información y Divulgación Tecnológica, el SENA difundía su tecnología entre los productores del país, particularmente aquellos ubicados en los niveles, intermedios y de baja productividad, en los que la tecnología disponible por la entidad representaba una opción de mejoramiento de la productividad.

La Información y Divulgación Tecnológica complementaba las acciones de formación profesional, en cuanto se constituía en un mecanismo de actualización sobre temas específicos, particularmente para aquellas personas o unidades productivas a las que el SENA prestaba asesoría técnica: tal era el caso de la pequeña y mediana industria y de las microempresas.

La “Alfabetización Tecnológica” en campos de interés masivo, era un objetivo básico y un producto natural de esta modalidad de acción, si se tiene en cuenta el cambio radical que

debía experimentar nuestra sociedad como consecuencia de los nuevos fenómenos educativos y de producción que caracterizaba al mundo contemporáneo.

Es esencial tener en cuenta que las cinco Modalidades de Acción antes expuestas no funcionaron aisladamente unas de otras, sino que constituyeron un sistema de respuesta integral a la comunidad por parte del SENA, dentro del cual ellas se complementaban y reforzaban mutuamente en combinaciones específicas, según la naturaleza de las necesidades del medio ambiente externo: Gobierno, empresarios, trabajadores organizados y comunidad informal.

Así, por ejemplo, la Formación en Centros y la Formación en la Empresa se complementaban cuando los trabajadores de las empresas-para quienes no se exigía una muy alta especialización dentro de los procesos productivos-, asistían a los Centros de Formación para recibir capacitación básica o complementación en oficios universales.

Por su parte, la Formación en la Empresa y la Información y Divulgación Tecnológica se complementaban cuando esta última ponía al servicio de los cuadros gerenciales y técnicos de la empresa, información tecnológica que les permitía perfeccionar la capacitación administrativa y técnica impartida por los programas de asesoría a las empresas.

La Formación Abierta y a Distancia y la Promoción Profesional Popular se reforzaba mutuamente cuando las agrupaciones previstas para la Formación a Distancia establecían una vinculación con los procesos de desarrollo empresarial y comunitario que en la región estaban siendo impulsados por la Promoción Profesional Popular (SENA, 1983).

La Formación en Centros y la Promoción Profesional Popular se complementaban mediante el uso de los recursos humanos y físicos de los Centros de Formación que daban capacitación y asistencia técnica a los pequeños productores campesinos, a los microempresarios, tenderos, entre otros, que requerían un mejoramiento de su productividad a través de la incorporación de tecnologías más desarrolladas.

Para establecer la combinación o complementación de Modalidades de Acción que resultaba óptima en cada circunstancia específica, era indispensable que los gestores de la formación profesional realizaran procesos sistemáticos y participativos de concertación con los sectores productivos, empezando por suministrar a ellos información suficiente y práctica sobre los distintos recursos que la entidad podía involucrar en la respuesta a sus necesidades.

## **4.8. Propuesta formativa del SENA**

El reto de responder a los vacíos de formación profesional del país en 1957 era monumental. Una investigación de gran magnitud realizada en 1958 sobre las necesidades de formación profesional en Colombia indicaba que más de 200.000 trabajadores activos estaban desactualizados tecnológicamente y que el país necesitaba 25.000 trabajadores adicionales. Una mirada global a los resultados de la encuesta mostraba que las necesidades de capacitación de estos grupos no eran homogéneos, y requerían, por lo tanto, sistemas diferenciados de respuesta; además, se ubicaban en dos grandes bloques: de una parte, los jóvenes que esperaban vincularse al mundo laboral como nueva mano de obra, al cual se respondió institucionalmente con el modo de formación *Aprendizaje*, y de otra, los adultos que se encontraban vinculados a las empresas pero que requerían actualización para responder a las demandas de un sector industrial que se encontraba en crecimiento dada la necesidad que el país tenía de sustituir importaciones, al cual se respondió con el modo de formación *Complementación*.

### **4.8.1 Metodologías en la Formación Profesional**

De acuerdo con el fundador y primer director de la entidad, Rodolfo Martínez Tono, la formación profesional estuvo orientada en sus inicios a la formación de trabajadores calificados y operarios al igual que a supervisores y técnicos, mediante un *aprendizaje de*

*mantenimiento* el cual se refería a la adquisición de criterios, métodos y reglas fijas que permitían desempeñarse en situaciones conocidas y recurrentes.

Hasta 1962, el SENA aplicó, para el diseño y el desarrollo de las acciones de formación profesional, un sistema denominado *activo, directo y global*, que permitía suministrar a los trabajadores, en un tiempo relativamente corto, los conocimientos y la práctica necesarios para desempeñar una labor concreta. La aplicación del método tenía como punto de partida el estudio a fondo de cada ocupación y de los conocimientos, habilidades y destrezas que debería poseer el trabajador-alumno para ejecutarla correctamente mediante el análisis global de puestos de trabajo que permitía encontrar familias de oficios con tareas comunes, para desarrollar en torno a ellas módulos instruccionales de diversos tipos, unos más especializados, otros más genéricos y comunes, dentro de cada familia ocupacional.

Un año mas tarde, a comienzos de 1963, el sistema activo, directo y global fue evaluado con los trabajos adelantados en el Centro Nacional de Formación de Instructores, y después de algunos ajustes recibió oficialmente el nombre de *Metodología analítica, activa, y dinámica*, que fue oficializada por el Consejo Nacional mediante Acuerdo 4 del 26 de junio de ese año.

De acuerdo a Lucio (1978) la metodología se definía como *analítica*, porque partía del análisis y descomposición de las ocupaciones y puestos de trabajo, para llegar a establecer los contenidos de los programas. *Activa*, porque su aplicación suponía el trabajo creativo y practico constante del alumno, con el apoyo del instructor, en el desarrollo de destrezas y adquisición de conocimientos. *Dinámica*, porque su supervivencia dependía de un continuo esfuerzo de adaptación, mediante el análisis ocupacional sistemático, a las necesidades siempre cambiantes del aparato productivo.

Esta metodología formativa se utilizó hasta 1977 (14 años) y estuvo orientada a desarrollar un *aprendizaje innovador*, concebido como el procedimiento necesario para que los individuos y sociedades actuaran para el cambio, la renovación, la reestructuración y la reformulación de problemas.

Cabe hacer mención que la metodología analítica fue concebida originalmente para responder a las necesidades de capacitación en el modo de formación Aprendizaje y en especialidades del sector industrial. Con esta metodología no solo se diseñaron las series metódicas de aprendizaje de las primeras especialidades del sector industrial (maquinas-herramientas, soldadura, mecánica automotriz, electricidad), sino que determinó el diseño de los talleres, la importación de maquinaria y equipo y el diseño arquitectónico del primer plan de construcciones institucional, que culminó con la creación de 10 grandes centros industriales metalmecánicos (además de uno comercial), para todo el país. Es decir, esta metodología fue concebida en sus inicios para responder con pertinencia y calidad los requerimientos del aprendizaje de tiempo completo que demandaba el sector industrial moderno. Un tiempo después se efectuaron adaptaciones de esta metodología a otros modos de formación y a los sectores de comercio y servicios y agropecuario, aunque con poco éxito en éste último, sobre todo en lo que se refería a la ejecución de las acciones de formación, pues en el entorno agropecuario los ejercicios prácticos resultaban difícilmente programables.

Por extensión, la metodología se aplicó también a la formación de adultos; el adulto vinculado ya a un puesto de trabajo, asistía al SENA a complementar su formación; generalmente asistía a cursos vespertinos; se le aplicaba un examen para determinar que cursos debía tomar para equipararse en conocimientos y destrezas al aprendiz egresado con el Certificado de Aptitud profesional (C.A.P.).

Se aplicó también esta metodología a la formación de trabajadores-alumnos en los sectores Agropecuario y Comercio y Servicios.

Lucio (1978) afirma que este método va a sufrir una renovación profunda a partir de 1974 cuando se elevó el número de alumnos por grupo de 12 a 25 o 30 y que se canaliza en dos líneas fundamentales de trabajo: proyectar los métodos clásicos de formación profesional hacia fuera de los centros, por medio de métodos desescolarizados; y, hacia el interior de los centros, desarrollando una metodología más específica de formación en la producción.

En la introducción de métodos desescolarizados se buscaba complementar la formación en el centro con el trabajo individual, de manera que el alumno se autoformaba mediante el seguimiento de unidades, bibliografías y ayudas audiovisuales expresamente elaboradas para el caso, con la colaboración de un instructor asesor. De esta manera se podía multiplicar la acción del instructor, no requiriéndose su presencia de tiempo completo al frente de cada grupo y el aprendizaje se ajustaba al ritmo de cada alumno en particular.

En el año 1977 la metodología analítica deja de aplicarse, para dar paso a una nueva estrategia metodológica denominada *modelo de entrenamiento en la industria, o TWI* (Training Within Industry). De este modelo, el SENA toma el “método de los 4 pasos” que consiste en presentar a los participantes, en orden ascendente de dificultad, los conocimientos y las operaciones que constituyen el contenido de una sesión de trabajo, haciendo que el estudiante observe primero el proceso y posteriormente lo realice.

Los cuatro pasos, que se seguían en forma secuencial para cada acción de formación, eran los siguientes:

**1. El instructor dice y hace.** El instructor realiza delante de los alumnos las operaciones, explicando simultáneamente los conocimientos tecnológicos que requiere su ejecución; el alumno observa, pregunta, responde a interrogaciones, aporta experiencias.

**2. El alumno dice y el instructor hace.** En este paso se invita a uno o varios alumnos a que repitan, de manera verbal, los pasos que han sido demostrados, mientras el instructor repite la demostración. El objetivo de este paso es aclarar puntos, afianzar operaciones y conocimientos tratados en el paso anterior y ejercitar al alumno en la expresión oral relacionada con las actividades que posteriormente va a realizar.

**3. El alumno dice y hace.** Se invita a uno o varios alumnos a que repitan la operación demostrada, mientras explican a todo el grupo el proceso de ejecución. En este paso se insiste en los puntos clave y en las normas de seguridad de ejecución, en el manejo correcto de herramientas y equipos; se observa además el grado de habilidad de los participantes. En este paso, el papel del instructor es de guía, de moderador y de asesor del grupo.

**4. Los alumnos hacen y el instructor supervisa.** En este paso da a todos los alumnos la oportunidad de aplicar los conocimientos, practicando la operación u operaciones demostradas. Esta actividad se puede efectuar de manera individual o en pequeños grupos. La evaluación del aprendizaje y el desarrollo de las habilidades son los fines principales de este paso. Durante esta fase el instructor hace, básicamente, el papel de supervisor y asesor de los alumnos participantes. Como puede observarse, estos cuatro pasos representan cuatro principios metodológicos que en su orden son: demostración, explicación, repetición y aplicación.

El método de los 4 pasos estaba directamente relacionado con el concepto de Formación-Producción, elemento consustancial a la Metodología Activa que formaba parte de la concepción que el SENA tenía de la formación profesional desde sus comienzos. De hecho, la metodología activa exigía a los alumnos la producción de objetos o la realización de tareas que podían ser reales o simulados pero que tenían la característica de ser iguales a los que se realizaban en el mundo productivo. El SENA utilizaba la estrategia de «producción programada de elementos útiles» como un método de desarrollo de destrezas en la última fase del período de aprendizaje, buscando con ello la adaptación del alumno a la vida laboral.

En el sector comercio y servicios se adopta, hacia 1964, una metodología que había sido diseñada en Francia por la Cámara de Comercio de París y que se venía aplicando desde hacía algunos años en el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) de Brasil. Esta metodología se instala en el SENA con el nombre de Empresa Comercial Didáctica. La Empresa Comercial Didáctica estaba organizada de tal manera que desarrollaba las actividades de una empresa comercial real, reproducía sus funciones y puestos de trabajo y funcionaba con papelería, operaciones, tareas y flujos de trabajo reales. Los aprendices desempeñaban, durante su paso por la Empresa Comercial Didáctica, los diferentes roles que encontrarían en la empresa real, y bajo la supervisión del instructor adquirirían las destrezas, habilidades y actitudes que, complementando las sesiones de formación teórica, los llevarían a acercarse progresivamente al perfil profesional esperado.

Los aprendices recibían orientación previa sobre cómo funcionaba y qué finalidades buscaba una empresa, a fin de que adquirieran una visión global sobre cómo ésta se

creaba y se desarrollaba, y sobre la importancia de cada empleado y cada puesto de trabajo. Las situaciones relacionadas con el desempeño de las personas se resolvían de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo que tenía establecido cada Empresa Comercial Didáctica. La jornada de trabajo era la misma de una empresa verdadera, para que el alumno se habituara al tren de trabajo normal.

Además, para lograr que cada aprendiz adquiriera el dominio del mayor número posible de cargos, se aplicaba un sistema de rotación «de dificultad creciente», que tenía dos modalidades: rotación interna, que es la que se realizaba entre los cargos de un mismo departamento, y rotación externa, que es la que se efectuaba de un departamento a otro. Como era natural, la realización óptima de la metodología suponía no solamente el análisis ocupacional sino también un estudio operacional de las empresas, y venía a ser como una especie de taller para el aprendizaje comercial. De hecho, la Empresa Comercial Didáctica se constituiría en un puente entre el aula y los lugares de trabajo en los que se desempeñaría el aprendiz, y le permitiría a éste integrar los diversos conocimientos, destrezas y técnicas de las materias que había estudiado por separado en el aula de clase.

Por esta misma época, Lucio (1978) afirma que a nivel nacional se estaban comenzando a hacer experiencias con los siguientes métodos de formación:

**La formación individual socializada (FIS)** que combinaba técnicas de trabajo individual con trabajo en grupo, constituyéndose así en un estadio intermedio entre las técnicas grupales y las auto formativas.

**El método de autoformación con entrevista (MAE)** quizá el más experimentado hasta el presente. Después de una introducción, cada alumno elaboraba y discutía su plan de estudios y comenzaba a trabajar las unidades auto formativas una a una. Al terminar una serie tenía una entrevista evaluativa con el instructor. Hecha la evaluación, se le entregaban las unidades siguientes. Al final había una evaluación total. El instructor además de realizar con cada alumno las entrevistas, programaba un tiempo específico de consultas concretas.

**La instrucción programada (IP)** era el método más desescolarizado, ya que los paquetes de unidades contenían prácticamente todo lo que tenía que realizar el alumno, inclusive la autoevaluación. Las características de este método permitían aplicarlo a programas de formación masiva a distancia; por ejemplo, en cursos por correspondencia.

En la regional de Bogotá se comenzó a experimentar un método que combinaba las técnicas de MAE con el análisis de casos, llamado **TICATAC** (técnica instruccional compuesta de autoformación con texto y análisis de caso).

## 4.9. Modos de formación

La clase de formación profesional que se quería impartir en el SENA de acuerdo con Lucio, *“no dependía solamente del sector o subsector económico, ni siquiera de la especialidad concreta para la cual se quería preparar la mano de obra. Existían otros factores que sirvieron para clasificar tipos distintos de formación profesional, aun dentro de una misma especialidad; tales factores fueron, entre otros, el grado de formación previa del aspirante, su experiencia laboral, si se encontraba vinculado o no a una empresa del ramo, la disponibilidad de tiempo (parcial o completo) para el proceso de formación, el nivel de calificación que se le pretendía dar, y el lugar- el SENA o la empresa- donde se iba a formar.”* (Lucio, R., 1978)

Lucio (1978) además señala que *“el análisis hecho con motivo de la encuesta de 1958 indicaba que las necesidades de todos los sectores se podían agrupar en dos grandes bloques, a los cuales se aplicaban dos sistemas diferentes de formación profesional para oficios calificados: uno para capacitar nueva mano de obra y otro para complementar la formación del personal ocupado. Más tarde, apareció la necesidad de formar mano de obra, ocupada o no, en oficios semi calificados, como una solución de emergencia y transitoria para el problema del desempleo. Posteriormente, surge la demanda de calificación de personal a nivel intermedio, para llenar los vacíos existentes entre los estratos directivos y el personal calificado de base”*.

A partir de estos hechos Lucio (1978) acota que *“se adaptó poco a poco una serie de sistemas específicos de formación para los sectores económicos. En 1963 se definieron estos sistemas como modos y se oficializaron 9 de ellos. Con el tiempo, sus características se fueron precisando más; algunos de ellos cambiaron de modalidades. En 1977 la formación profesional que imparte el SENA, especialmente la más sistematizada que se realizaba en los centros, se halla clasificada en 5 modos de formación fundamentales, algunos de los cuales habían evolucionado tanto, que tenían ya poco que ver con su título original”*.

De acuerdo a sus propias especificidades, estos modos se orientaban a la:

-Preparación en oficios semi calificados: Habilitación, para nueva mano de obra, principalmente.

-Preparación en oficios calificados: Aprendizaje, para nueva mano de obra, y Complementación, para mano de obra ya vinculada.

-Preparación en oficios de calificación superior: Técnicos Medios (Promoción) para nueva mano de obra, y Especialización, para mano de obra ya vinculada.

Lucio (Lucio, R. 1978) también señala que hubo diferentes modos de formación que se actualizaron, mutaron o se modificaron durante los primeros 20 años de vida del SENA, algunos de ellos aún hoy vigentes en la entidad. Entre ellos menciona 5 modos que se han utilizado desde los inicios de la entidad hasta el presente considerados como los más preponderantes en la formación profesional integral:

### **4.9.1 Modo 1: Aprendizaje**

El Aprendizaje en el SENA era concebido como un sistema de formación dedicado a preparar nueva mano de obra para oficios calificados y claramente definidos, más que todo del sector moderno de la economía. Los aspirantes debían contar entre 14 y 20 años. El aprendizaje suponía una dedicación de tiempo completo: 880 horas semestre (40 horas semanales durante 22 semanas), 1.760 horas por año.

Fue (y es aún hoy ) el modo más sistematizado de formación en la historia del SENA; se podría decir que gran parte de los centros y de la formación profesional del SENA estuvieron condicionados desde el principio por el aprendizaje; la metodología, el diseño

de los talleres, la formación de instructores, fueron diseñados en primera instancia para satisfacer los requisitos de este modo de formación, cuyo papel quedaba claramente definido: suministraba la nueva mano de obra calificada que necesitaba la empresa, para satisfacer sus necesidades de reposición y crecimiento.

El aprendizaje se encontraba definido en una serie de etapas que se complementaban entre sí; unas, de tipo lectivo, se realizaban en el centro del SENA, en las aulas y talleres de la especialidad y bajo el cuidado de los instructores; las otras, llamadas productivas, se realizaban en la empresa y tenían por objeto poner en práctica, en el trabajo supervisado y evaluado periódicamente, los conocimientos adquiridos en el centro. En un principio todas las especialidades duraban 3 años, con etapas alternas (lectivas y productivas) de seis meses cada una. Posteriormente, se comenzó a realizar una etapa lectiva más prolongada, de un año, para después de 6 meses en la empresa, se realizaba una segunda etapa lectiva de 6 meses y una última etapa productiva de un año

En la actualidad el Aprendizaje como modo “medular” de la formación profesional en el SENA ha sufrido algunas modificaciones y, para todas las especialidades comerciales, casi todas las agropecuarias y un buen número de las industriales se han reducido a un año para los cursos de nivel técnico profesional, del cual 6 meses se realizan en el SENA y 6 meses en la empresa, y los de nivel de tecnólogo que duran 2 años, de los cuales un año y medio se realiza en el centro y los 6 meses restantes en la empresa. Este sistema impide que el aprendiz regrese al SENA después de la etapa productiva, a través de la cual ha conocido y experimentado el sector productivo en su esencia y ha conocido de primera mano las deficiencias y las debilidades en su desempeño que debe mejorar en la siguiente fase lectiva; ofrece la ventaja de que permite al SENA y a la empresa racionalizar más el empleo de sus recursos.

El aprendiz que recibía formación profesional en el SENA debía estar vinculado laboralmente con una empresa durante todo el tiempo de su aprendizaje, tanto en las etapas lectivas, como en las productivas que realizara en la empresa contratante. Este contrato aseguraba una continuidad a la formación, pues permitía al trabajador-alumno recibir un salario, con todos los efectos y prestaciones legales, estar afiliado al seguro

social y poder mantenerse durante el aprendizaje, lo que hacía que podían tener acceso al SENA aspirantes capaces, aunque de escasos recursos económicos. Además, el contrato de aprendizaje, al menos teóricamente, facilitaba el ingreso del ex- aprendiz al mercado de trabajo.

## **4.9.2 Modo 2: complementación**

Este era un sistema destinado a “complementar” o completar la formación de las personas vinculadas a un oficio específico, para convertirlas en trabajadores calificados de su especialidad.

La complementación no se realizaba en un ciclo completo, como el aprendizaje, puesto que los trabajadores-alumnos eran personas ocupadas; su programación era por cursos, cada uno con una intensidad de 2 horas diarias durante un trimestre. La cantidad y especificaciones de los cursos que tomaba un trabajador dependían de su grado de calificación y de las necesidades sentidas en su trabajo real. No había un contrato específico para este modo de formación; sin embargo, el aspirante necesitaba una constancia de que se encontraba trabajando en una empresa.

Gran parte de los cursos de complementación se realizaban en horas nocturnas, lo cual permitía al SENA aprovechar al máximo su capacidad instalada. La flexibilidad de la programación ha permitido, en muchas oportunidades, dictar cursos de complementación en las empresas mismas.

## **4.9.3. Modo 3: habilitación**

Este modo estaba destinado a preparar personas, casi siempre adultos, para ejercer oficios semi calificados. Generalmente iba destinado a desempleados, muchas veces de los sectores informales o a personal ocupado que no tenía ningún tipo de capacitación. Consistía en cursos de un horario y contenidos también altamente flexibles, que podían adaptarse a diferentes circunstancias y grupos humanos; por esta razón, muchos de ellos se dictaban a través de los programas móviles. Su duración variaba de 80 a 220 horas.

#### **4.9.4. Modo 4: especialización**

Era un sistema de formación dirigido a personal adulto calificado, para capacitarlo más profundamente en un campo específico relacionado con su actividad laboral. Son cursos cortos e intensivos que tomaban muchas veces la forma de seminarios.

#### **4.9.5. Modo 5: formación de niveles medios**

Este modo de formación era quizás el que más modificaciones ha sufrido. En un principio y bajo el nombre de “Perfeccionamiento o Promoción”, se pretendía que los cursos capacitaran al personal calificado para promoverlo al nivel de supervisores o capataces, con alguna atribución de mando. Desde el punto de vista de los contenidos y duración de la formación, los cursos no se diferenciaban mucho de los de complementación y especialización.

Estudios sobre la necesidad de mano de obra, realizados en la década del 60, mostraron un campo en el cual el SENA debía intensificar la formación: la preparación del personal medio de ejecución o personal altamente calificado; estos niveles medios comprenden 2 tipos: en lo administrativo, los llamados “mandos medios” y en lo técnico, los “técnicos medios”.

La formación de “mandos medios”, anteriormente asignada a las labores de asesoría a las empresas, se realiza hoy tanto en la empresa, como en los centros del SENA, a través de cursos de complementación.

La formación de “técnicos medios” era un modo de formación bastante específico que comenzó con la década del 70 y que tenía por objeto preparar técnicos altamente calificados, principalmente para el sector industrial moderno, en los campos de análisis, supervisión y control de la producción. Destinado originalmente tanto a trabajadores ya ocupados (preferiblemente ex- aprendices del SENA), como a nueva mano de obra (bachilleres). En la práctica, eran estos últimos los que componían la gran mayoría de los

cursos, lo que había convertido a este modo de formación en una especie de alternativa a la formación académica de la Universidad.

La formación era altamente técnica y se realizaba fundamentalmente en los centros especializados de carácter nacional. Los cursos duraban 5 semestres, con dedicación de tiempo completo, lo cual hacía que cada “técnico medio” formado por el SENA representaba una cantidad de recursos invertidos superior a la de cualquier otro modo de formación.

En el acuerdo 4 de 1963 se definieron oficialmente 9 modos de formación, que fueron reducidos a 5 por el acuerdo 66 de 1972. Esto significó que, durante el periodo 1964-1971, existieron otros 4 modos que dejaron de existir en la práctica o fueron integrados posteriormente a los 5 vigentes para la época:

**Cooperación técnica a las empresas para la capacitación a su personal.** En las estadísticas del SENA, aparecen alumnos matriculados en este modo de formación durante los años de 1966 a 1971. Actualmente, esta acción se realiza a través de la formación en la empresa y de las acciones de asesoría.

**Nivelación previa.** Este sistema de formación, vigente como modo entre 1958 y 1971, estaba destinado, como su nombre lo indica, a impartir los conocimientos básicos a los alumnos que no llenaban los requisitos suficientes para ingresar a un curso, a fin de formar grupos homogéneos. Hoy, al unificarse los requisitos académicos para cada especialidad, este modo no existe: algunos cursos solamente requieren saber leer y escribir, otros, haber cursado primaria, otros bachillerato parcial o total. En otros casos, como en programas móviles o en habilitación, se requiere solamente la voluntad de desempeñar un oficio.

**Formación acelerada.** Consistía en formar rápidamente grandes contingentes de mano de obra, generalmente adulta, en un oficio concreto. Mediante este modo de formación se capacitaron, por ejemplo, recolectores de algodón para el programa algodonero de 1969 y 1970. Aunque no existe ya como modo específico, en algunos sectores se trabaja con dosis cortas e intensivas de formación profesional, en torno a problemas muy específicos.

**Información y Divulgación.** Aunque se define como un modo en 1963, realmente consistía en una modalidad de acción o “actitud” por parte de la entidad: crear conciencia entre los miembros de la sociedad sobre los beneficios que reporta la formación profesional para el progreso social y el desarrollo económico.

## 4.10 Formación de los primeros Instructores

Todas estas metodologías y modos de formación fueron transferidos progresivamente a los instructores en el Centro Nacional de Formación de Instructores que comenzó a funcionar en instalaciones provisionales en 1958.

Este centro nacional recibe en 1959 a los primeros candidatos, quienes alternaban su labor formativa en sitios diferentes a fin de complementar la formación práctica de taller en un lugar, con instrucción técnica y materias adjuntas, o relacionadas en otros. En 1.960 se traslada el centro a su ubicación definitiva en el Centro Metalmecánico de Bogotá, cuya instalación se completa en 1961 con la llegada de los equipos pertinentes a la formación requerida.

Para ese entonces, ya se había definido un programa para formar nuevos instructores durante periodos de 6 meses, con dedicación de tiempo completo. Se trabajaba con una intensidad de 44 horas semanales, distribuidas así:

**Tabla 2**

*Programa de formación a nuevos instructores de 6 meses en 1961*

PROGRAMA DE FORMACION A NUEVOS INSTRUCTORES DE 6 MESES EN 1961	HORAS
Trabajos prácticos	20
Pedagogía/ Metodología	8
Matemáticas	2

Dibujo	4
Lenguaje	4
Ética	2
Relaciones Humanas y Organización del trabajo	2
Visitas a empresas	2
<b>TOTAL HORAS SEMANALES</b>	<b>44</b>

Fuente: 20 años del SENA en Colombia. Pág. 114.

En 1963 Lucio (1978) señala que se hizo una evaluación de la formación a instructores con los siguientes resultados: se elevó la duración de la formación para nuevos instructores a 9 meses; se especificaron más los requisitos que debían tener los candidatos; se extendió también la actividad a complementar la formación de instructores antiguos mediante cursos más cortos en el centro, o desplazamiento de “instructores de instructores” a las regionales.

**Tabla 3**

*Contenidos del programa de formación de instructores de contabilidad.*

<b>CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE FORMACION A INSTRUCTORES DE CONTABILIDAD DE 9 MESES EN 1965</b>
Psicopedagogía
Metodología
Técnicas de comunicación
Matemáticas
Administración
Estudios sociales
Ética

Fuente: formato de notas de Ambrosio Hueje.

Más tarde, Lucio (1978) señala que, debido al estudio global realizado sobre planes de acción, ejecución y costos, se decidió fusionar los tres centros en uno y vincular la formación de instructores con la sección de capacitación del personal no instructor, que

funcionaba en la división de Relaciones Industriales desde 1966. Con estos elementos se creó el Centro Nacional de Formación de Personal, adjunto a la misma división de Relaciones Industriales. A partir de esta fecha se hicieron varios intentos para reducir el tiempo de formación, hasta llegar a estabilizarse en 4 meses.

Con una posterior reestructuración de la organización administrativa el centro desapareció, quedando en su lugar una división de Formación en la Dirección General, para coordinar la formación de instructores y una sección de capacitación en la división de Relaciones Industriales, para el resto del personal.

La formación de instructores se descentralizó con esto totalmente: el personal de la división de Formación tenía a su cargo la asesoría y capacitación de los formadores regionales, quienes eran los que forman a su turno los instructores locales. El contenido de la formación se desarrollaba ese año en 8 materias con determinada cantidad de unidades de formación cada una:

**Tabla 4**  
*Programa de formación a instructores*

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN A INSTRUCTORES DE 4 MESES EN 1966</b>	<b>Nº DE UNIDADES DE FORMACIÓN</b>
Inducción al SENA	8
Dinámica de grupos	5
Psicología de la Formación	25
Técnicas de Comunicación	12
Metodología de la Programación	9
Metodología de la Formación	11
Ayudas Didácticas	18
Ética Profesional	11
<b>TOTAL UNIDADES</b>	<b>99</b>

Fuente: 20 años del SENA en Colombia.Pag.115

Las unidades estaban programadas de manera que se realizaba con ellas un proceso auto formativo, con entrevistas periódicas de control, siguiendo el método de autoformación con entrevista, MAE. La duración promedio prevista para recorrer todas las unidades, dedicando tiempo completo, era de 4 meses, para enseguida trabajar como instructor de práctica de tiempo parcial, dedicando algunas horas del día para completar su formación. De todos modos, al terminar el programa formativo, había un lapso de unos 6 meses en que el nuevo instructor recibía asesoría y evaluación.

En el trabajo cotidiano del instructor era fundamental el rol cumplido por los supervisores. Originalmente el supervisor, de ordinario un antiguo instructor con mayor experiencia en la metodología y los conocimientos técnicos, era un asesor en formación, que ayudaba al instructor en la ejecución concreta de sus tareas, evaluaba sus primeras prácticas, solucionaba dudas; poco a poco esta tarea de asesoría en formación fue transformándose en una tarea de vigilancia administrativa y disciplinaria. Actualmente, ante la urgencia de adecuar el trabajo de los instructores a nuevos medios y métodos de formación profesional, se pretende devolver al supervisor su papel original.

La adopción de criterios comunes para la formación de instructores y, más aún, el hecho de que esta formación se impartiera durante un tiempo en centros nacionales, para todas las regionales, permitió que la acción básica de los instructores tuviera ciertas características uniformes, que se aplicaran criterios y sistemas similares en la práctica de la metodología analítica y que surgiera, por tanto, un patrón común de acción del SENA, especialmente en los grandes centros de formación profesional

Debe anotarse, de acuerdo a Lucio (LUCIO, 1978), que, al lado de los instructores de materias prácticas, trabajó siempre un buen número de "instructores de aula", de características más académicas: tales eran los instructores de materias relacionadas (matemáticas, conocimientos tecnológicos, ética, etc.) que servían para hacer un poco más integral la formación profesional impartida. Con la aparición de los centros nacionales especializados y con la formación de técnicos medios para diversas ramas de la actividad económica, fue apareciendo también un buen número de instructores más especializados, con requisitos académicos y técnicos superiores a los del instructor tradicional. La puesta

en marcha de estos centros se hizo generalmente con asesoría específica contratada con una entidad extranjera especializada; dicha asesoría incluía casi siempre, además de suministro de equipos, asistencia en los diagnósticos, planificación de las actividades y capacitación de los primeros formadores. Esta formación era complementada con prácticas en los mismos centros.

El instructor de centro estaba sujeto a una planeación muy rigurosa de sus actividades; la formación fuera de centros requería, por el contrario, de otro tipo de instructores. Cuando la labor fuera de centro era simplemente una copia de las labores del centro, los mismos instructores eran desplazados en equipos móviles para impartir formación profesional en su especialidad. Sin embargo, como se menciona al hablar del trabajo con los sectores no-modernos, el SENA fue necesitando rediseñar un poco la metodología de formación para estos sectores e ir combinándola con sistemas de organización productiva y desarrollo de la comunidad. Las nuevas políticas aplicadas a los programas móviles demandaron la presencia de un nuevo tipo de instructor, para quien el éxito no estaba determinado simplemente por el conocimiento de un oficio y la manera de transmitirlo; eran indispensables, además, ciertas nociones de trabajo con la comunidad, saber diagnosticar necesidades, desarrollar sistemas comunitarios y trabajar en coordinación con los mecanismos organizativos existentes. Esto hacía que el instructor de programas móviles debía ser una persona muy versátil y comprometida con el devenir de una comunidad; su formación no se reducía entonces a la adquisición de conocimientos y habilidades, sino que estaba relacionada en gran medida con la experiencia concreta, debidamente asesorada y evaluada, en el trabajo mismo. En este punto, la formación dependía mucho del material humano y no se podía definir un perfil "a priori" del instructor; basta citar algunos ejemplos de estas actividades, para comprender la riqueza tan compleja del material humano con que contaba el SENA: instructores viajando 2 y 3 horas por río, para desarrollar un programa de producción de caña en el Choco: desarrollando sistemas de pesca artesanal en los caseríos del litoral pacífico; en promoción artesanal, con diversas comunidades indígenas; trabajando con la comunidad en los barrios subnormales de las grandes ciudades; capacitando a la mujer campesina en las zonas cafeteras; asesorando minas artesanales en Antioquia y Boyacá: en cursos para manejadores de bueyes en zonas minifundistas; etc.

En coordinación con los programas móviles trabajaban los instructores CEC (Capacitación Empresarial Campesina) e IDSE (Instructores de Desarrollo Social Empresarial). Su trabajo suponía una dosis mayor de investigación y diagnóstico de los procesos productivos, ya que la labor se orientaba al análisis y desarrollo de tecnologías apropiadas para los sectores tradicionales. Así definía el SENA, para el caso CEC, las aptitudes que debía desarrollar el instructor:

- "Entender un estudio socio-económico y la estructura básica de la producción minifundista; y realizar una investigación en Administración y Economía Campesina, identificando y elaborando proyectos de micro desarrollo rural con planes

de financiación y determinación de necesidades de capacitación."

- "Promover la organización de la comunidad para el desarrollo de proyectos específicos y hacer coordinación intra e interinstitucional" ' '

- "Determinar la tecnología óptima a partir de las condiciones de la zona y desarrollar cursos para campesinos sobre Planificación de Fincas, Economía de la Producción, Técnicas de Producción, Crédito, Mercadeo, Trabajo con Grupos" SENA, (1982, p24).

La formación de estos instructores, escogidos entre el grupo que venía trabajando en los programas móviles, duraba 4 meses y estaba constituida de dos partes principales: una teórica, en la cual aprendía materias técnicas y relacionadas con administración rural y otra de acción teórico practica en el campo, vinculándose a la etapa de diagnóstico regional realizada por un instructor ya formado.

En conjunto, el grupo ocupacional "Instructores" era el más voluminoso dentro de los empleados del SENA: para los años 1973 a 1977, constituyen en promedio el 55% del total; para años anteriores no se dispone de estadísticas agregadas.

Existen, sin embargo, datos sobre el número de instructores formados durante los primeros años de vida del Centro Nacional de Formación de Instructores (CNFI), recopilados en el informe de la OIT sobre las primeras misiones en el SENA:

**Tabla 5**  
*Grupo ocupacional de Instructores.*

<b>INSTRUCTORES FORMADOS EN CNFI</b>	
CATEGORIA	NÚMERO
Ingenieros del SENA	13
Instructores CNFI	6
Instructores de los centros del SENA	35
Instructores de Escuelas Profesionales del Ministerio de Educación	20
Promotores de formación de las empresas	17
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>

Fuente: 20 años del SENA en Colombia.Pag.116

Paralelamente a la formación de instructores, el SENA desarrolló un programa a comienzos de la década del 60, para monitoras y supervisores de empresa, tanto en el centro como en las mismas empresas. El programa era similar al de instructores, pero con una duración de alrededor de 2 meses, de tiempo completo.

Estos cursos debían servir de multiplicadores, al permitir reproducir posteriormente sistemas de capacitación al interior de las empresas. Los programas se hacían en coordinación con una sección de “Formación en la Empresa”; posteriormente, forman parte del conjunto de actividades del SENA agrupadas bajo el nombre de “Asesoría a las Empresas”.

## **4.11. Pedagogías de la Formación Profesional**

En la entidad, el quehacer metodológico y pedagógico de la formación profesional integral ha estado permeado y direccionado por los avances en las técnicas de producción, el nacimiento de nuevos puestos de trabajo y la desaparición de otros, los avances de la tecnología y pedagogías educativas, el desarrollo de los medios masivos de comunicación, el incremento de complejidad en la relación hombre-naturaleza y hombre-sociedad, la necesidad de multiplicar la acción del SENA a fin de darle mayor eficacia y rentabilidad, y

de llegar a sectores poblacionales que no tenían acceso directo a los servicios de la entidad ante las necesidades siempre crecientes de formación profesional y, sobre todo, al anquilosamiento de la metodología analítica con el consiguiente deterioro en la calidad de la formación profesional, ya que estuvo aplicándose por más de 14 años en la formación profesional sin mayores cambios o adaptaciones.

Todos estos factores llevaron a que la entidad se empezara a preocupar a partir de la década de los setenta, como se mencionó anteriormente, por la modernización y actualización de sus prácticas formativas en lo metodológico y pedagógico.

A partir de 1974 la labor de renovación metodológica se canaliza en dos líneas fundamentales de trabajo: proyectar los métodos clásicos de formación profesional hacia fuera de los centros, por medio de métodos desescolarizados; y, hacia el interior de los centros, desarrollando una metodología más específica de formación en la producción.

En 1976 se comienza un trabajo que tiene como intención recuperar la dinámica del análisis ocupacional, al menos en el sector industrial. Este trabajo, denominado “análisis globales de puestos de trabajo”, empleaba herramientas más comprensivas y eficientes que las empleadas hasta ese momento; se partía de diseños estadísticos, con muestras representativas del conjunto del sector industrial colombiano; asimismo, la sistematización de datos en el computador permitía una mayor eficacia y posibilidades de continua actualización del programa. El objetivo del estudio era encontrar familias de oficios con tareas comunes, para desarrollar en torno a ellas módulos instruccionales de diversos tipos, unos más especializados, otros más genéricos y comunes dentro de cada familia.

Con respecto al enfoque educativo, todas las modalidades de formación, los modos de acción y la didáctica propia de cada modo y de acción formativa en la entidad han evolucionado de acuerdo a las tendencias y desarrollos experimentados por la educación profesional en Colombia y el mundo.

En el SENA a partir de sus inicios en 1957 hasta 1977 se han conocido y operado tres grandes corrientes pedagógicas en la entidad:

- *Una pedagogía tradicional* que centraba la iniciativa de formación en el docente, considerado el eje del proceso, el elemento decisivo y decisorio y quien asumía en la práctica la responsabilidad del proceso de enseñanza-aprendizaje; era el docente quien finalmente establecía las condiciones, objetivos, contenidos y medios de la acción de enseñanza-aprendizaje.

- *Una pedagogía tecnicista* en la cual la organización racional de los medios y de las unidades de enseñanza ocupaban el corazón del sistema, dejando al docente y al alumno una acción periférica, es decir, como responsables de la ejecución de un proceso pedagógico y de unos diseños planeados, programados, desarrollados y controlados por especialistas a través de un medio didáctico específico que enmarcaba y definía lo que tenía que verse y hacerse.

- *Una pedagogía conductista* que tenía como eje al ambiente que era el que determinaba la forma en que se comportaban los organismos. Por lo tanto, el aprendizaje dependía de la forma en que se realizaban estos arreglos ambientales, de manera que se organizaban los diversos estímulos que daban origen a respuestas específicas. La influencia del medio ambiente era tan importante que reducía al mínimo la posibilidad del sujeto de reaccionar de manera autónoma.

En consecuencia, el aprendizaje era comprendido como un proceso mecánico, asociativo, basado exclusivamente en motivaciones extrínsecas y elementales, y cuyo sustento radicaba en los arreglos ambientales y en la manipulación exterior. Esta pedagogía ha tenido una gran importancia y trayectoria en la institución evidenciada sobre todo en la implementación del método de los cuatro pasos que se utilizó hasta hace pocos años en la entidad como el método formativo por excelencia, cuyas fases eran: a) el docente dice, b) el docente hace, c) el alumno dice y hace, y d) el docente supervisa.

## **Capítulo V**

# **Retrospectiva de la acción del SENA en el Huila entre 1958 -1978**

### **5.1. En el ámbito regional**

De acuerdo con las fuentes documentales (Archivo General del SENA y Actas del Consejo Regional), y testimoniales consultadas, es posible documentar las acciones institucionales más significativas acontecidas entre 1958 y 1978 que acompañaron y jalonaron el desarrollo local y regional, así como su transformación de Seccional de Neiva a Regional del Huila.

Lo primero que se evidencia al leer e interpretar las primeras actas del Consejo Regional del SENA en Neiva entre los años 1958-1961 era la preocupación sentida de cada uno de sus miembros en consolidar administrativamente la Seccional y dotarla de los mínimos elementos físicos y humanos para justificar su presencia en esta región del país ante la Dirección Nacional, y tener de esta forma su propia administración. Para ello los primeros esfuerzos se focalizaron en la consecución de los recursos proporcionados por la ley de aportes de los parafiscales y la racionalización en la ejecución de los recursos provenientes de los auxilios de la Dirección Nacional a las Seccionales en gestación.

De esta manera, una de las fechas más importantes vinculadas al despegue de la entidad y sus programas de formación profesional en el departamento, se relacionó directamente con el recaudo de aportes parafiscales que provenía del subsidio familiar creado en el país en 1957, que establecía que del 5% sobre la nómina de salarios que recaudarían las Cajas de Compensación Familiar de los patronos del país, una quinta parte (1%) iría destinada a la creación y mantenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Paralelo a esto estaban también los aportes (auxilios) de la Dirección Nacional, que al 31 de diciembre de 1961 en la Seccional de Neiva asciende a la cifra de \$ 387.950.88 discriminados de la siguiente manera:

**Tabla 6**

*Presupuesto Ingresos de la Seccional en 1.961.*

<b>PRESUPUESTO DE INGRESOS DE LA SECCIONAL DE NEIVA EN 1961</b>	
Aportes del 1%. Decreto 118 de 1957	\$ 200.000.00
Aportes por agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	\$ 30.000.00
Aportes por Industrias manufactureras	\$ 25.000.00
Aportes por Construcción	\$ 1.000.00
Aportes por Electricidad, gas, agua y servicios sanitarios	\$ 9.000.00
Aportes por Comercio	\$ 100.000.00
Aportes por transporte, almacenaje y comunicaciones	\$ 30.000.00
Aportes por servicios	\$ 5.000.00
Sobrante de la ejecución presupuestal de 1.959	\$ 98.962.08
Sobrante de la ejecución presupuestal de 1.960	\$ 88.988.80
<b>Total de los ingresos presupuestados</b>	<b>\$ 387.950.88</b>

Fuente: Acta #6 del Consejo Seccional

Este incremento de recursos, aunado a la buena gestión administrativa del Consejo Directivo y del Director Seccional de la época, Alfonso Córdoba Rocca, le permite al SENA, en el periodo comprendido entre los años 1961-1965, un franco proceso de crecimiento administrativo y operativo, que se traduce en un claro reconocimiento y consolidación institucional mediante la oferta de cursos de Complementación (capacitación en cursos cortos para oficios calificados; Habilitación (capacitación para oficios semicalificados) y de Aprendizaje (formación metódica y sistemática para oficios calificados) orientados en primer lugar al desarrollo del Sector Agropecuario, luego al sector Comercial, y finalmente al sector Industrial de la región Sur colombiana.

Los cursos del sector agropecuario se dirigían a cultivadores, mayordomos y en general a trabajadores del campo desempeñando diversas ocupaciones u oficios.

Para el sector Comercial se abrieron cursos de Complementación, Habilitación ( y algunos de Aprendizaje para responder a la urgente necesidad de las empresas aportantes en contar con mano de obra semicalificada y calificada, requerida en empresas establecidas en Neiva y en el Departamento del Huila, como la Fábrica de Gaseosas Royal, la Industria Licorera del Huila, la Fábrica de Chocolate TOLIMAX, los bancos de Colombia, Popular, de Comercio, de Bogotá, Comercial Antioqueño, la Caja Agraria, Almacén Fígaro, Almacén Londres, Cucalón y Cía., Papelería Olimpia, Papelería Romero, Papelería Eco, entre otras.

El año 64 destacó la petición del consejero, presbítero Alonso Peña, (representante del Obispo de Neiva-Garzón en el Consejo Seccional) para solicitar al Consejo Nacional -previa aprobación por unanimidad de todos los integrantes del Consejo Seccional- “para que en todos los programas de formación, se incluyan 2 horas de Ética semanales en vez de una, dada la importancia de esta materia para la formación moral de los alumnos, y los escasos conocimientos que poseen de ella” (ACTA No. 48, Del Consejo Regional, 1964)

A partir del año 65 el recaudo aumentó considerablemente los ingresos de la Seccional con respecto a los años anteriores, tal como se aprecia en la tabla siguiente:

**Tabla 7** Presupuesto de Ingresos de la Regional 1.965.

<b>PRESUPUESTO DE INGRESOS DE LA REGIONAL EN 1965</b>	
Año	Ingresos
1.959	\$ 134.578
1.960	\$ 145.626
1.961	\$ 285.405
1.962	\$ 288.304
1.963	\$ 398.530
1.964	\$ 130.899
1.965 (hasta junio 30)	\$ 814.530

Fuente: Acta # 49, Consejo Seccional, 1.965

Este mayor recaudo se debió a los ingresos recuperados por aportes provenientes del sector agropecuario, donde “el recaudo es más difícil y los aportantes son más reacios” (ACTA No. 49, Del Consejo Regional, 1964). A su vez el Consejo Seccional adujo la baja recaudación, a la “falta de una mayor divulgación de la acción y oferta educativa del SENA a las empresas aportantes del sector agropecuarios, ya que patronos y trabajadores muestran un total desconocimiento acerca de esta” (ACTA No. 50, Del Consejo Regional, 1964).

Esta situación se subsana con el inicio de un amplio plan de divulgación a través del Boletín Informativo de la Seccional (ACTA No. 51, Del Consejo Regional, 1966) y con la contratación de comunicaciones permanentes en periódicos locales como “El Espaciador”, donde se publican avisos del SENA en la edición dedicada al Huila y Caquetá ; “El Debate”, periódico local, con publicaciones en el mismo sentido (ACTA No. 52, Del Consejo Regional, 1966); en el semanario denominado “Cristiandad” a solicitud del consejero, presbítero Alonso Peña (ACTA No. 65, Del Consejo Regional, 1966) y en noticieros radiales con “una cuña diaria en las emisoras del departamento”, entre estas, Radio Neiva, Armonías del Sur, Radio Colosal y Ondas del Huila (ACTA No.54, Del Consejo Regional, 1965). Cinco años más tarde, en 1970, la regional se suscribe a los diarios más importantes a nivel nacional como: El tiempo, el Espectador, la Republica, el Siglo, y a publicaciones regionales como: Revista de UCONAL, Apuntes económicos y Carta de Gerencia. (ACTA No. 114, Del Consejo Regional, 1970).

Este notable incremento de sus ingresos con respecto a periodos anteriores, y algunos convenios establecidos con algunos gremios como el realizado con el Comité de Cafeteros este año, le permite a la Seccional aprovechar “las Concentraciones Cafeteras” (ACTAS DEL CONSEJO SECCIONAL #44,1965) para dictar cursos de agropecuaria, y de esta manera aumentar la cantidad y la cobertura de su oferta educativa en la región, que para el año 65 son ya 18 cursos impartidos bajo la modalidad de Complementación y Habilitación para el sector agropecuario, discriminados de la siguiente manera:

6 cursos de Mayordomía General, 6 de Mantenimiento de Maquinaria Agrícola, 2 de Inseminación Artificial, 2 de Estableros, 1 de Avicultura y 1 de Porcicultura, para un total de 342 aprendices.

También, gracias al convenio suscrito con el Comité Departamental de Cafeteros, le permitió al SENA dictar los primeros cursos de adiestramiento agropecuario para jóvenes y adultos en la concentración rural agrícola “Jorge Villamil” en Gigante. Entre los cursos dictados allí destacan los de Mayordomo Cafetero, de Industria Animal, y Cooperativismo, entre otros.

Para el sector Comercial, ese año la oferta fue de 4 cursos de Complementación: 2 cursos de Auxiliares de Contabilidad, 1 de Secretariado y 1 de Vendedores. También se ofertó 1 curso de Aprendizaje (curso largo) en Secretariado.

Para el sector Industrial, se inició la modalidad de Formación en Empresas con un curso de Electricistas para 48 trabajadores, 36 de ellos vinculados a la empresa más grande del sector denominada Centrales Eléctricas. (ACTA No. 52, Del Consejo Regional, 1965). (ver foto del curso de electricidad en Anexo Q).

En 1966 los ingresos presupuestales con que cuenta la Seccional incrementa a \$ 2.000.000 (dos millones de pesos) en cifras redondas, incremento notable producido por el *“cobro de cuentas viejas que se creía casi perdidas”*, pero que se recupera de acuerdo con el Consejo Seccional, por la gestión personal del Director Seccional, Dr. Rafael Cuellar, que tenía un merecido reconocimiento de los empresarios del sector desde la época en que fue Secretario de Agricultura Departamental. (ACTA No. 77, Del Consejo Regional, 1967).

Este “generoso” presupuesto permitió la ampliación de la planta de personal y una mayor ampliación de cobertura, gracias también a nuevos convenios establecidos con algunas agremiaciones e instituciones, como la efectuada con los padres Claretianos y con las Fuerzas Armadas. Con los primeros se definieron cursos para la rehabilitación de huérfanos y con los segundos un curso de promotor de empresas.

La planta de personal en el programa de comercio se amplió considerablemente y se concretó con la creación de 39 cargos de planta, de los cuales 16 fueron para instructores: 1 para contabilidad; 2 para matemáticas, 4 para ganadería, 2 para tractorismo, 2 para agricultura, 1 para ventas, 2 para secretariado, 1 para cooperativismo y 1 para industrias menores. También este año se aprobó el cargo de coordinador académico para el programa de Comercio y Servicios.

La acción formativa del SENA se amplió a nuevas empresas, instituciones y gremios del departamento, como el Instituto Técnico Industrial, Fondo Ganadero del Huila, Secretaria de Agricultura, Empresas Publicas de Neiva, Centrales Eléctricas del Huila, Hospital San Miguel, entre otras.

Un hecho anecdótico que vale la pena destacar en la historia del SENA sucedió ese año (1966) en la reunión del Consejo Seccional celebrada el 6 de mayo a las 4:00 p.m. en las oficinas de la Dirección Seccional, cuando el presbítero Alonso Peña les recuerda a los integrantes del Consejo que “en reuniones anteriores habíamos acordado, sin objeción alguna, que las sesiones realizadas aquí se iniciaran y terminaran con una oración. Agrega que, sin embargo, esa práctica no solamente no continuó, sino que se hicieron comentarios desfavorables al respecto”, señalamiento que dos consejeros (Francisco Gordillo, representante de los trabajadores y José Eustacio Rivera, representante del Ministerio del Trabajo) responden manifestando que “la oración debía ser algo estrictamente personal, y que su imposición en forma colectiva podría restarle sinceridad”. A partir de ese momento ya no se observa en ninguna reunión posterior, la práctica de la oración solicitada por el padre Peña. (ACTA No. 65, Del Consejo Regional, 1966)

En 1967 se constata la existencia de 9 becarios que terminaron su capacitación en la Escuela Nacional de Instructores que fueron luego incluidos en la planta de personal. Además, se promovió la contratación adicional de 8 instructores becarios, convocatoria a la cual se presentaron 40 aspirantes para las siguientes vacantes: 1 para secretariado; 2 para contabilidad; 1 para industrias menores; 1 para agricultura; 1 para motores diésel; 1 para electricidad y 1 para mantenimiento.

Este año la Seccional del Huila disponía ya de la siguiente planta de personal:

**Tabla 8** *Planta de personal en 1967.*

<b>PLANTA DE PERSONAL EN 1967</b>		
DIRECCIÓN SECCIONAL	Director Seccional	Almacenista
	Secretaria de Ejecutivo	Tesorero
	Recepcionista	Contador
	Conductor	Auxiliar de Contabilidad
	Auxiliar de Compras	Auxiliar de Oficina
	Inspector de Aportes	Mensajero
	Aseadora	Almacenista
<i>Continuación Tabla 9 Planta de personal en 1967.</i>		
DIRECCIÓN DE OPERACIONES (antes Dirección Técnica)	Dependiente de la Dirección Seccional	19 Instructores del sector Agropecuario
	Director de Operaciones	2 Instructores del sector Industrial
	Mecanotaquígrafa	Técnico (para asesoría a Empresas)
	Conductor	Mayordomo
	Capellán	Celador
	Capellán (para el Caquetá de medio tiempo)	2 Tractoristas
	Supervisor de Instructores (Sector Agropecuario)	Aseadora
	Estadígrafo	2 Trabajadores de Campo
	Supervisor de Centro	Supervisor de Instructores (Sector Comercio)
9 Instructores ( sector Comercio)		

Fuente: Acta # 85. Actas del Consejo Seccional

Este incremento considerable de la planta permitió un incremento notable de la formación profesional, con 107 cursos para el sector rural; 24 para el sector comercial; 13 para el sector industrial; 7 para mandos medios y superiores. Toda esta oferta educativa formó a 1.300 trabajadores, lo que repercutió en un incremento de más del 117% sobre el cupo de formación logrado en 1966.

Este año la formación profesional se extendió también al departamento del Caquetá con cursos de mecanografía, cooperativismo y contabilidad para empresas de esa ciudad como el INCORA, la Caja Agraria y la Intendencia del Caquetá.

En 1968 existen ya 9 instructores de planta en el programa de Comercio y 19 en el sector agropecuario, y 2 para Industria; además, 3 instructores asistieron como becarios para el programa de agropecuaria, 2 becarios para Comercio y 2 más para el programa de Industria. También se contrató a 2 instructores de tiempo parcial. (ACTA No. 82, Del Consejo Regional, 1968)

Se formaron 140 aprendices en todos los sectores y se iniciaron los cursos de contabilidad, mecanografía y estadística en Florencia, Pitalito y Garzón, y en el departamento del Huila, se extendió la formación profesional en diferentes especialidades a Campoalegre, Villavieja, Timaná, Santa María, y La Plata.

En Neiva, en el programa comercial se programaron bajo la modalidad de Aprendizaje y Complementación, 37 cursos discriminados de la siguiente manera: En Aprendizaje, cursos para los oficios de auxiliares de contabilidad, mecanotaquígrafas, auxiliares de oficina, y vendedores de almacén-vitrinas; en Complementación, cursos de Nociones de contabilidad, mecanografía, taquigrafía, técnicas de oficina, nociones de estadística, ventas y nociones generales de comercio, e información y divulgación en cooperativismo. También se dictaron tres cursos de Complementación de contabilidad dirigido a gerentes y contadores de cooperativas con una duración de tres semanas cada uno.

De 95 aprendices que se estaban formando este año en el programa de comercio, solo 3 no tenían a la fecha (12 de diciembre, 1968) contrato de aprendizaje, constituyéndose de esta manera en la Seccional que muestra mejores y mayores índices a nivel nacional en este sentido. También inició este año el primer curso de mandos medios en la especialidad de Organización Comercial, orientado por el instructor Marcos Suarez quien había sido previamente formado en Medellín.

En el programa de Industria se constata la existencia de tres cursos: uno de mecánica diésel con 15 aprendices; uno de ayudantes de instalaciones eléctricas dividido en dos grupos de 13 aprendices cada uno, y un curso de soldadura eléctrica con 26 aprendices, dividido en dos grupos, y dictado por un instructor de la Dirección Nacional (ACTA No. 86, Del Consejo Regional, 1968). Como hecho destacado el programa industria extendió por primera vez la formación al departamento de Caquetá con cursos de Operación y mantenimiento de Motores fuera de Borda.

Para el sector rural, se programaron 129 cursos; la mayoría de ellos bajo la modalidad de formación denominada Promoción Profesional Popular (P.P.P.) destinados a llevar la formación profesional a las zonas tradicionalmente marginadas de los servicios formativos, y otros destinados a formar trabajadores de las empresas aprovechando las propias instalaciones de estas, cubriendo con esta formación casi la totalidad de los municipios del Huila y Caquetá que se había adoptado después de consultar con entidades tales como la Federación de Cafeteros, el Fondo Ganadero, el Ministerio de Agricultura, el INCORA(Instituto Colombiano de Reforma Agraria), la Federación de Arroceros y la Federación de Cacaoteros.

A través de la modalidad P.P.P. en las veredas y regionales del Huila y Caquetá se dio formación a la Policía Nacional y a supervisores del INCORA, con formación metodológica para que capacitaran a funcionarios y trabajadores en sus respectivas áreas de influencia. Además, se hizo extensiva la formación con 16 cursos para 297 aprendices desarrollados en Florencia y en Garzón.

También este año, (1968) se constituye el Comité Regional de Cooperativismo para dar cumplimiento a un acuerdo a escala nacional suscrito entre el SENA y la Superintendencia Nacional de Cooperativas, con el fin de fijar la acción que le correspondía desarrollar al SENA en el campo de la acción profesional cooperativa. (ACTA No. 92, Del Consejo Regional, 1968).

En cuanto a la planta de personal, esta se amplía con la incorporación de 18 instructores de tiempo parcial para atender los municipios de Florencia, Garzón y Neiva, en las siguientes especialidades:

**Tabla 9** *Instructores de tiempo parcial en 1968*

<b>INSTRUCTORES DE TIEMPO PARCIAL EN 1968</b>		
NEIVA	GARZON	FLORENCIA
1 en Relaciones humanas	1 en Contabilidad	1 Mecnógrafa
2 Mecnógrafas	1 en Secretariado	1 en Contabilidad
1 en Contabilidad	1 en Ética	1 en Cultura general
1 en Hogar		1 en Ética
1 en Ventas		1 en Motores fuera de borda
1 en Organización comercial		1 en Ganadería
1 en Organización administrativa		
1 en Construcción		

Fuente: Acta # 94 del Consejo Seccional.

En 1969, de acuerdo al informe del Director Regional presentado al Consejo regional (28 de enero de 1970), se dictaron en la regional 282 cursos, a los cuales asistieron 5.222 alumnos-trabajadores. Al finalizar este año se esperaba superar los 6.000 aprendices.

El Dr. Cuellar (gerente regional) también agregó como motivo de satisfacción el hecho de que 150 adolescentes del Huila y Caquetá, debidamente patrocinados, fueran enviados a diversos centros de aprendizaje para recibir formación en muy diversas especialidades,

tales como Ganadería, Agricultura, Tractorismo, Reparación de Maquinaria Agrícola, Mecánica de Automotores, Mecánica Diésel, Fundición, Hotelería, Enfermería, Artes Gráficas, Ventas, entre otros, a unos costos definitivamente reducidos tanto para la Regional como para los Patrocinadores. Anotó que también se envió un buen número de jóvenes para recibir entrenamiento en oficios artesanales en el Centro Nacional establecido en Popayán, donde se ofrecían cursos en especialidades tales como Cerámica, Repujado en Cuero, Talla en Madera, Talla en Piedras Preciosas y Juguetería.

El año 1970 (28 de Enero) inicia el año con un hecho anecdótico en relación con el bienestar de los trabajadores de la regional donde se constata la aprobación, por parte del Consejo Nacional en su reunión N° 016 celebrada el 11 de Diciembre de 1969, del “primer préstamo de vivienda” a 9 funcionarios de la regional Huila, por la suma de \$10.000.00 a cada uno. Al respecto, el gerente regional indicó al Consejo Regional el sitio de ubicación y las características de las casas, y destacó que era “una muy halagüeña solución para algunos funcionarios de la entidad”. (ACTA No. 108, Del Consejo Regional, 1970).

Este año se evidencia también la iniciación de cursos de Confección para amas de casa los cuales ya se estaban dictando en colaboración con la Caja de Compensación Familiar. (ACTA No. 98, Del Consejo Regional, 1970) (Ver curso de Confecciones en anexo U)

También se concretaron convenios con el ICA (El Instituto Colombiano Agropecuario) y otros firmados entre el SENA y el IDEMA (Instituto de Mercadeo Agropecuario) a nivel nacional que señalaba que el IDEMA se obligaba a comprar al SENA, y este, a venderle los productos agrícolas de los Centros Agropecuarios del SENA en el país, como: granadilla, tomate, lulo, trigo, papas, huevos, arveja, habas, maíz, ajonjolí, arroz, frijol, sorgo y soya, y aquellos, que de común acuerdo, determinen las partes. El gerente regional manifestó que “en la regional del Huila se podría aplicar este convenio en la producción de huevos”. (ver foto de aprendiz de Cultivos Frutales en Anexo S)

Otro convenio destacado a nivel nacional fue el establecido con la Federación de Algodoneros, las F.F.A.A (Fuerzas Armadas) y los Ferrocarriles Nacionales para ampliar una acción conjunta que garantizara la formación acelerada a los cogedores de algodón en el país.

En el informe del gerente regional este año se evidenció una propuesta en el Plan Quinquenal acerca de la posibilidad de que la regional Huila desapareciera en 1973 para ser adscrita a la de Ibagué, obedeciendo a decisiones del gobierno nacional, previa concertación con la Dirección Nacional, que pretendía acabar con las regionales pequeñas existentes en el país de tipo D (la seccional del HUILA estaba considerada una de ellas) situación que hizo evidente la inconformidad de todos los consejeros regionales. Para evitar esta situación, el consejero Rivera recomendó “obtener la acción de los parlamentarios regionales ante el gobierno nacional con el objeto de reformar el artículo 12 del decreto-ley 3123 que traerá como consecuencia la liquidación final de las regionales tipo D”. (ACTA No. 102, Del Consejo Regional, 1969) Ante esta inquietud latente planteada por los consejeros seccionales, el Director Nacional manifestó que:

*El propósito de dicha norma era el de lograr la integración del SENA a escala nacional de tal manera que las Regionales de mejores ingresos compartieran algunos costos que requieren las otras para su funcionamiento; que en ningún caso podría desaparecer la Regional del Huila como tal, ni el Consejo ni la Gerencia y sus unidades operativas.*

*Que, en concordancia con esa política, la Dirección General (Nacional) estaría lista a tomar bajo su responsabilidad la parte administrativa y los costos correspondientes de las regionales de menores ingresos.*

Tal iniciativa presentada por el Director Nacional fue acogida por los consejeros regionales y se determinó que tendría operatividad a partir de enero de 1970. (ACTA No. 107, Del Consejo Regional, 1969). En este punto vale la pena destacar que en ninguna otra reunión posterior se menciona nuevamente esta preocupación por lo que se infiere la reforma del artículo 12 del decreto ley 3123 que impidió este propósito gubernamental, lo que trajo nuevamente sosiego a los consejeros regionales.

En febrero de este año se evidencia en la Regional Huila “el primer ayuno sindical” realizado por primera vez desde su creación en el departamento, iniciado por 26 funcionarios de la Regional acatando instrucciones de la Directiva Nacional del Sindicato del SENA (creado en 1960) por el término de 36 horas. Ante esta situación el consejero

Gordillo en su calidad de representante de los trabajadores ante el Consejo Regional, manifestó que “al sindicato del SENA le asiste la razón, por cuanto el gobierno nacional ha tomado medidas que inciden desfavorablemente sobre las condiciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado”. Agregó que esos decretos de la Reforma Administrativa hacen que tales trabajadores pierdan muchas conquistas laborales logradas a través de años de lucha y con la colaboración permanente de las Centrales Obreras. (ACTA No. 109, Del Consejo Regional, 1970).

En cuanto al equipamiento y dotación de la Seccional con equipos y elementos para su adecuada acción, este año destacó la adquisición del primer computador para la regional que el supervisor de la Dirección General, señor Alberto Barrios, en su visita a la Dirección Regional, solicitó que “sea utilizado en la parte financiera, recursos humanos y por la secretaria de los centros de la Regional Huila”. (ACTA No. 110, Del Consejo Regional, 1970).

En cuanto a nueva oferta formativa, destacó el nuevo programa que emprendió el SENA a nivel nacional para impartir formación a los bachilleres en el nivel de TECNICO, pero el Subdirector de Operaciones añadió que “no se explicó todavía los requerimientos y alcances de este por parte de la Dirección Nacional de Operaciones del SENA”. (ACTA No. 112, Del Consejo Regional, 1970).

También se evidenció en abril de este año, la culminación de un seminario dirigido a 60 gerentes de empresas fabriles y de servicios, como parte de la sensibilización alrededor del programa de Asesoría a Empresas del SENA, que había sido exitosamente desarrollado en la ciudad de Neiva por los especialistas George Balayé y Jorge Casas. (ACTA No. 112, Del Consejo Regional, 1970).

Además, el gerente regional destacó que en el primer semestre de 1970 se dictaron 172 cursos a través de los cuales se impartió formación a 3.390 personas en el Huila y Caquetá. También señaló que 154 aprendices de la Regional fueron enviados a centros de formación de otras regionales para recibir formación en las especialidades de: Agricultura, ganadería, maquinaria agrícola, motores diésel, electromecánica, máquinas y herramientas, mecánica

automotriz, artes gráficas, soldadura, radio y televisión, construcción, auxiliar de contabilidad, auxiliar de bancos, ventas, cocina, auxiliar de enfermería y mesa y bar. (Ver foto del primer instructor de Mesa y Bar de la regional en anexo Anexo T. En la foto, en el centro)

Para el segundo semestre de este año se iniciaron 49 cursos; 30 en el sector agropecuario, 2 en el sector industrial y 10 en el sector de comercio, 5 en el sector de mandos medios y 2 en el sector de servicios.

También se constató la existencia de tres instructores formándose en el centro nacional de Artesanía de Popayán, que partir del 1971 impartieron las especialidades de Juguetería, Talla en Madera, Repujado en Cuero y Forja en Hierro y Cobre. También resaltó un curso de Programación de Obra, al cual asistieron cerca de 30 arquitectos de Neiva, quienes adquirieron unos conocimientos de gran importancia para la planeación de obras que a la ciudad le correspondió llevar a cabo con motivo de los XI Juegos Nacionales de los cuales fue anfitriona en 1980.

En su informe final, el Director Regional hizo un resumen de la labor cumplida ese año, en el cual se hace evidente un considerable incremento logrado año tras año en el número de trabajadores-alumnos que han recibido formación, llegando en 1970 a la muy importante cifra de 8.031. Muestra también un cuadro donde señala su preocupación debido a que los aportes no han crecido ni siquiera en un 10% en los últimos años, y que solamente con base en los auxilios proporcionados por la Dirección Nacional había sido posible lograr las metas regionales mencionadas, situación que incidirá en las metas, tiempos de formación y en el número de aprendices por curso en los próximos años.

Al respecto, el director Regional, en sesión llevada a cabo el 4 de Noviembre de 1970 (ACTA No. 118, del Consejo Regional, 1970) Informa a los miembros del Consejo Regional que en una reunión con el Director Nacional se había acordado con urgencia de que el SENA adoptará metas que correspondieran a las necesidades reales del país en la formación de mano de obra calificada, de tal manera que si actualmente había alrededor de 12.000 aprendices formándose, esta cifra debería incrementarse a 35.000 el próximo año y para lograrlo se había decidido recortar la duración del Aprendizaje, aumentar el

número de alumnos-trabajadores, y llevar a cabo una vasta promoción para asegurar la contratación de cada uno de ellos.

También, como iniciativa del gerente regional, se solicitó al Consejo autorización para efectuar gastos que excedían de \$ 1.500, para ofrecer un almuerzo de fin de año a los funcionarios de la Regional y obsequiar regalos a los hijos de los mismos, petición que fue aprobada por unanimidad en la última sesión de trabajo realizada el 30 de noviembre de 1970.

El año 1971 se evidenció la superación de los problemas financieros enunciados en reuniones del Consejo a finales del 70, gracias a la visita efectuada al Huila por el Director Nacional y otros importantes funcionarios del SENA, que produjo los resultados que el Consejo perseguía, entre los cuales destacó el compromiso de que en el quinquenio del 71 al 75 el SENA haría inversiones y gastos de operación por una cifra total cercana a los 50,000.000 (cincuenta millones de pesos) discriminados así:

**Tabla 10** Ingresos de la Regional para el quinquenio 71-75

INGRESOS DE LA REGIONAL EN EL QUINQUENIO 71-75			
Año	Ingresos de la Regional	Auxilios de la Dirección Nacional	Total Ingresos
1971	\$ 4.352.000	\$ 2.373.000	\$ 6.725.000
1972	\$ 4.937.000	\$ 5.369.000	\$ 10.306.000
1973	\$ 5.010.000	\$ 6.073.000	\$ 11.083.000
1974	\$ 5.387.000	\$ 3.682.000	\$ 9.069.000
1975	\$ 5.947.000	\$ 3.361.000	\$ 9.308.000
	\$ 25.633.000	\$ 20.858.000	\$ 46.491.000

Fuente: Acta # 121, del consejo regional.

Este año, el número de aprendices por especialidades asistiendo a cursos regulares del SENA tanto en la modalidad de aprendizaje como complementarios ascendió a un total aproximado de 525, discriminados así: ganadería, 255; Agricultura,55; Especies menores,2; Mecánica rural,59;Mecánico reparador de maquinaria agrícola,27; Mecánico reparador de automotores,18; Mecánico reparador de motores Diesel,9; Mecánico de mantenimiento industrial,5; Operador de máquinas y herramientas, 4; Soldadura y

soplete,6; Linotipista,2; Compositor tipográfico, 3; Impresor tipográfico,1; Vendedor de almacén,7; Auxiliar de bancos,5;Auxiliar de enfermería,2; Auxiliar de contabilidad,6; Plomero fontanero,3; Radio y T.V.,13; Mesa y bar,1; Cocina,4; Chapistería,1; Fundición,1; Tractorismo,6; Torno,1; Electricista de redes,4; Electromecánica y Redes,20.

Para el sector Industrial se dictaron además cursos nocturnos, destinados a adultos vinculados a las empresas, sobre Soldadura, Mecánica automotriz, Mecánica diésel y Electricidad. (Ver curso de mecánica automotriz dictado por el primer instructor de esta especialidad en anexo 19)

Para el sector comercio y servicios se constata un seminario de DESARROLLO GERENCIAL llevado a cabo en Fusagasugá durante el mes de Julio de este año, cuyo único requisito para participar en el, era ser gerente de una empresa. También resalta un curso de aprendizaje en la especialidad de auxiliar de contabilidad y varios cursos de complementación.

Para el sector agropecuario se dictaron 18 cursos en diferentes zonas del departamento, de los cuales 6 eran de aprendizaje (largos) impartidos en Suaza, la Angostura, Pitalito, Zuluaga y Villavieja.

El año 71 se cierra con el informe final de gestión por parte del gerente regional que concluye que las metas establecidas para ese año se alcanzaron sin mayores contratiempos; se dictaron 399 cursos para un total de 11.189 trabajadores-alumnos formados en la regional del Huila. Destacó como hecho trascendental la formación de cerca de 800 aprendices en diversos oficios y especialidades en otras regionales del país cuyos costos fueron asumidos por la regional Huila.

En el año 72 se dictaron 359 cursos en la regional para un total de 10.969 alumnos(ACTA No. 131, Del Consejo Regional, 1972), Bajo la modalidad de aprendizaje se dictaron 10 cursos para 425 aprendices formados, y 149 cursos complementarios, que capacitaron a 4.470 adultos (Ver foto de curso de cocina en Anexo T).

También se formaron aproximadamente 90 mandos medios en Relaciones Humanas, Seguridad en el Trabajo, Organización del Trabajo, Organización Administrativa, Organización Comercial, Técnicas de Formación y Control de Calidad.

En cuanto a aspectos administrativos que atañen a la formación, el consejero Jairo Trujillo llamó la atención en relación al cumplimiento del contrato de aprendizaje por parte de los patronos.

Esto se menciona para evitar situaciones como la ocurrida en Villavieja, donde “la mayoría de los patronos después de haber pagado cumplidamente a sus aprendices durante la etapa lectiva, al llegar la etapa productiva, manifestaron que no tenían puestos en sus fincas para ser desempeñados por los Aprendices” (ACTA No. 133, Del Consejo Regional, 1972).

Otro dato anecdótico ocurrido este año fue la reunión del comité asesor del centro Comercial con los representantes de FENALCO y la Cámara de Comercio de Neiva para “corregir algunas iniciativas relacionadas con fallas de ortografía de los aprendices egresados.”

También en esta misma reunión del Consejo, el gerente regional informó “que en coordinación con el Capellán de la Regional se habían efectuado algunos cambios en los cursos de Ética y se había elaborado un proyecto de Contrato con el Secretariado Diocesano de Catequesis que se encargaría de organizar y dictar los cursos de Ética a los trabajadores-aprendices y adultos de la Regional, y particularmente a los del Centro Comercial de Neiva.” (ACTA No. 133, Del Consejo Regional, 1972).

Destacó también la formación que se estaba dando en Florencia que ameritaba ya la destinación y nombramiento de instructores de tiempo completo, ya que los existentes hasta ese año eran solamente instructores de tiempo parcial, y la representación de la entidad la llevaba allí un funcionario con una asignación mensual de apenas \$ 1.900.

Sin embargo, se esperaba contratar a un profesional encargado del programa de Asesoría a Empresas y “otros instructores de tiempo completo que continuarían siendo enviados a

las trochas para dar capacitación a los colonos que estaban abriendo selva en los puntos más distantes” (ACTA No. 137, Del Consejo Regional, 1972).

El año 1973 inició con el plan de acción que debió ser reajustado ese año ya que contenía cambios fundamentales en las acciones que venían desarrollándose tradicionalmente, pues se redujo la acción dirigida al P.P.P.R. (Promoción Profesional Popular Rural) para incrementar el de Artesanías, y el programa de asesoría a empresas. (Ver foto de aprendizaje de artesanías en Anexo U)

Este ajuste se debió realizar según el gerente regional porque *“cada día hay menos asistencia a los cursos en el sector rural lo cual se puede atribuir a: la acción cumplida, pues hasta la fecha han pasado por este tipo de cursos más de 20.000 personas; a la densidad de población; a la tenencia de la tierra; dificultad para hacer una efectiva promoción, etc., todo lo cual conduce a reducir el número de instructores que orientan formación en el sector rural, lo que obligaría al traslado de estos a otras regionales”*. (ACTA No. 138, Del Consejo Regional, 1973).

Se evidencia también este año los convenios firmados entre el SENA a nivel nacional con diversos países, organismos internacionales, entidades oficiales y empresas privadas tendientes a mejorar los sistemas e incrementar la cobertura de su acción en la capacitación del trabajador colombiano en todos sus niveles. Entre los más significativos están los suscritos con: la Federación de Arroceros, Federación de cafeteros, ACODAL (Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental), FEDEGAN y FENALCO, entre otros, y a nivel regional los firmados con la Electrificadora del Huila, con ITUSCO (Instituto Universitario Sur colombiano) para adelantar labores de intercambio de servicios para la investigación y desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación Profesional en el Departamento del Huila y el área Sur Colombiano, y el convenio establecido con Ocampo Ospina Ltda.

El suscrito con Ocampo Ospina Ltda., se destacó por la naturaleza y el alcance de su acción, que se focalizaba en brindar cursos de aprendizaje, complementarios y de habilitación para adolescentes, dirigidos a mejorar el nivel de vida de las familias que

habitan la zona de influencia de la hacienda La Cristalina, de propiedad de Ocampo Ospina, en la localidad de tres esquinas, municipio de Gigante en el departamento del Huila. Para tal propósito Ospina y Ocampo se comprometió a permitir la utilización por el SENA del campamento de la Hacienda La Cristalina con sus instalaciones, dotación y cultivos.

El convenio también señalaba que Ospina y Ocampo pagaría el valor de los jornales cuando los alumnos en desarrollo del programa debían participar en labores propias de la explotación de la hacienda La Cristalina. (ACTA No. 138, Del Consejo Regional, 1972).

Otros convenios suscritos también este año se hicieron con la Asociación de Ceramistas y con los Cuerpos de Paz, mediante el cual fueron vinculados 30 Masters en Administración que asumirían al programa de Asesoría a Empresas en el sector agropecuario y artesanal (ACTA No. 150, Del Consejo Regional, 1973). También destacó el convenio suscrito entre el SENA y el Departamento del Huila (bajo la gobernación de Héctor Polania Sánchez) para llevar a cabo programas de formación profesional dirigidos a artesanos del Departamento del Huila, “para elevar su nivel técnico, cultural y artístico, propender por una mejor organización de la empresa artesanal y facilitar la obtención de materias primas y el mercadeo de los productos”. (ACTA No. 151, Del Consejo Regional, 1973). (Ver foto de feria artesanal organizada por el SENA en Anexo V).

Los cursos del programa Asesoría a Empresas se ampliaron para las empresas del Comercio, los Servicios y la Industria tanto en Florencia como en Neiva, a pequeñas y medianas empresas como: Compañía Telefónica del Huila, Electrificadora del Huila, Caesca Ltda., Agromag, Almacén YEP, Compañía del Sur, Aldichar, Distama e Importadora Neiva, Talleres Estándar, Taller Servi Agrícola, Reencauchadora del Huila y Caquetá, Industrial Hertme y Plásticos del Huila.

En su informe operativo anual, el gerente regional informó que en el primer semestre del 73 se desarrollaron los siguientes cursos:

En el sector de comercio se iniciaron cursos de Aprendizaje en la especialidad de Secretaria Auxiliar Contable y Auxiliar de Contabilidad; de Complementación con cursos

de Taquigrafía, Mecanografía, Contabilidad y Técnicas de Oficina. Indicó que en Florencia se inició un curso de Complementación en Mecanografía, y se estaban dictando cursos de Artesanías en Garzón y Pitalito.

En el sector agropecuario se iniciaron cursos de Agricultura en Vega Larga y Santa María; Tejidos en Paicol; y de Modistería en Baraya, Neiva, Palermo y San Luis. También se iniciaron cursos de Aprendizaje Agropecuario en Campoalegre en la Hacienda La Angostura y en el municipio de Algeciras, en la vereda La Arcadia.(Ver foto de aprendiz de tejeduría en Anexo W)

Quizás el acontecimiento institucional más destacado desde la creación del SENA en el Huila, se produce el 2 de marzo de 1973, cuando se hizo presente en Neiva (en la sesión del Consejo Regional) el Dr. Rodolfo Martínez Tono, Director General de la entidad junto a varios directivos nacionales, quien vino a firmar la adquisición del centro mixto (futuro Centro comercial e Industrial) en Neiva y a reconocer y agradecer el rol prestado por cada uno de los consejeros regionales en la consolidación y crecimiento de la entidad en el departamento y en la región sur colombiana. (ACTA No. 144, Del Consejo Regional, 1973). También sacó tiempo de su agenda para visitar el centro agropecuario La Angostura en Campoalegre, donde conoció de primera mano el desarrollo de los programas de formación en el sector agropecuario que adelantaba este centro, de la mano con diferentes gremios y entidades del orden local y departamental.



*Ilustración 17 Visita del Director General al centro agropecuario La Angostura.*

*Se puede apreciar algo borroso de izquierda a derecha, el gerente regional, Dr. Rafael Cuellar, a su lado, de camisa negra con cinturón blanco, el Director General, Dr, Rodolfo Martínez Tono, 1973.*

En Neiva, ofreció una conferencia de prensa donde señaló las directrices que orientaron el crecimiento de la entidad en todo el país, especialmente las acciones que se concretarían en la ciudad de Neiva y en el departamento del Huila en relación con la formación profesional integral. (Ver foto del Director Nacional en una sesión del Consejo Regional en Anexo X)

En una reunión posterior del Consejo regional llevada a cabo el 31 de julio de 1973 el consejero Francisco Gordillo (representante de los trabajadores) exaltó el trabajo del presidente del Consejo para la época, el Dr. Rafael Azuero Manchola, representante de la SAC (Sociedad de Agricultores de Colombia) en ese momento, reconociendo “el orgullo de ser acompañado por un expresidente de la República en las deliberaciones de la Corporación, desempeño que no lo había engraido y que por el contrario lo hacían un ser

humano más sencillo y comprometido con su terruño”. (ACTA No. 148, Del Consejo Regional, 1973). (Ver foto del Dr. Rafael Azuero en anexo CC.)

El doctor Rafael Azuero Manchola en efecto, quien estuvo 4 años como presidente del Consejo Seccional, fue además de médico, reconocido político conservador. Nació en Neiva, Huila, el 21 de septiembre de 1906, y falleció a la edad de 76 años en esta misma ciudad el 14 de septiembre de 1982.

Estudió medicina en la Universidad Nacional de Colombia; regresó al Huila y ejerció la profesión en Pitalito y en la misma Neiva, siendo elegido concejal de la ciudad por el Partido Conservador en 1934.

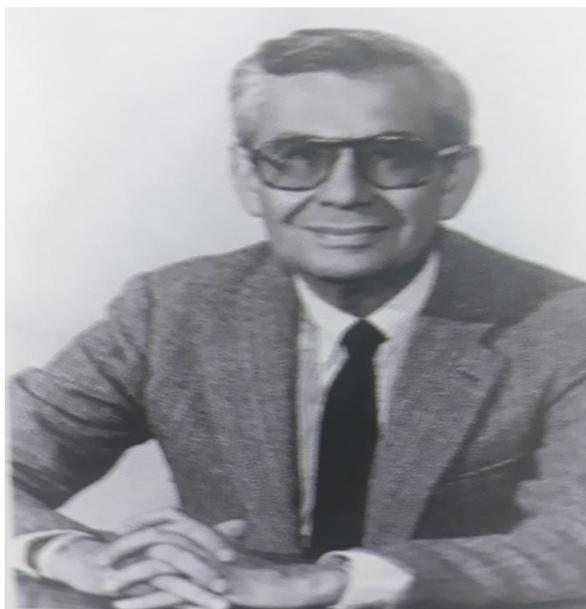
Salas Ortiz (Salas, Camilo, Historia Comprehensiva de Neiva, pág. 46. 2013) nos recuerda además que Azuero Manchola fue diputado a la Asamblea del Huila, representante a la cámara, senador de la Republica, gobernador del Huila, alcalde de Neiva en dos ocasiones; cuatro veces presidente del Directorio Nacional Conservador; ministro de gobierno; presidente de la Sociedad de Agricultores; primer designado a la presidencia de la Republica; delegado del presidente de Colombia a la posesión de Juan Domingo Perón y presidente de Colombia entre el 21 y 24 de julio de 1973 en la administración de Misael Pastrana Borrero.

El año 74 inició con la firma de dos convenios; uno de ellos entre el SENA y el Departamento del Huila, a través del cual este se comprometía a pagar el ½ % sobre los sueldos que pagara a sus empleados, y el SENA a destinar esa suma para financiar un programa dirigido a incrementar la formación de artesanos, particularmente en Pitalito, donde se construiría un taller para impartir formación en la especialidad de vidrio soplado. (ACTA No. 154, Del Consejo Regional, 1974).; el otro convenio importante fue el efectuado con la Cámara de Comercio de Florencia cuyo objetivo principal era “adelantar una acción conjunta para la planeación, programación, promoción y la realización de las labores de formación profesional en los sectores industrial y comercial, y de asesoría a las empresas en la Intendencia del Caquetá”. (ACTA No. 162, Del Consejo Regional, 1974). También, el 25 de octubre de ese año, se contrató con el arquitecto Héctor García Bahamón, la construcción del centro mixto (Comercial e Industrial) por un valor global de \$ 6.507.211.86

y con un plazo para su entrega de 300 días, que finalmente tuvo 2 ampliaciones para la entrega final de la obra. (ACTA No. 171, Del Consejo Regional, 1974).

El subgerente de operaciones, Dr. Vicente Cardona, resalta que ese año se están dictando cursos de *Aprendizaje* en el sector comercial en las especialidades de Auxiliar de Contabilidad y Secretariado; de *Complementación*, en Repujado de Cuero, Talla de Madera y Contabilidad en Neiva; de Juguetería y Mecanografía en Pitalito; de Ventas y Contabilidad en Florencia; en el sector rural, se están dictando cursos sobre Cultivo de Hortalizas, Ganadería, Mecánica Rural, Avicultura, Modistería, Electricidad y Mecánica Automotriz. (Ver foto de aprendices de mecánica rural en La Angostura, en **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**) Este año, como en años anteriores, la Regional Huila se vinculó al Reinado del bambuco presentando una aprendiz como candidata, la cual fue elegida Señorita Neiva, y el gerente regional señaló que *“aunque no se invirtió suma alguna en el evento, se logró una gran promoción institucional”*. (ACTA No. 158, Del Consejo Regional, 1974).

Como noticia de relevancia nacional, en 1974 se constata la renuncia del Director General del SENA, Dr. Rodolfo Martínez Tono, motivo por el cual el 20 de septiembre de ese año se efectuó en el Hotel Tequendama un banquete en su honor, organizado por la asociación de ex alumnos del SENA, “ADES”. También se evidenció el 21 de septiembre de ese mismo año, una marcha de antorchas realizada en Bogotá como homenaje de los trabajadores colombianos al doctor Martínez Tono. Además, se informó que como nuevo Director General fue nombrado el doctor Eduardo Gaitán Duran, ingeniero civil graduado en la Universidad de Harvard, quien había sido representante a la Cámara en dos legislaturas, ministro plenipotenciario en la Embajada de Colombia en Washington y presidente de la Cámara de la Construcción, CAMACOL.



*Ilustración 18 Director General del SENA en 1974. Fuente: texto: Sena 45 años.*

En cuanto a la situación financiera de la regional, el gerente regional informó que al analizar la ejecución del presupuesto a diciembre de ese año (1974), se podría presumir un considerable superávit al término de la vigencia, proveniente del mayor ingreso por aportes debido a diversos factores como: la explotación del centro agropecuario, productos financieros, gastos dejados de efectuar, la prolífica tarea del promotor de aportes, el aumento del salario mínimo legal, entre otros, presupuesto que fue discriminado ese año de la siguiente manera:

**Tabla 11** Presupuesto de 1974.

<b>PRESUPUESTO DE 1974</b>	
Ingresos	\$ 20.553,363
Egresos	\$ 17.555,249
Superávit presupuestario	\$ 2.998,114

Fuente: Acta # 175, Actas del Consejo Regional.

En tales circunstancias la regional pudo destinar de sus recursos propios la suma de \$ 1.500.000 para cubrir la diferencia entre el auxilio de la Dirección General para la

construcción del Centro Mixto (Centro Comercial e Industrial) en Neiva y el valor total de este hasta su construcción definitiva.

Al finalizar este año se evidenció 261 cursos efectivamente dictados para un total de 6.294 aprendices efectivamente formados en el Centro Agropecuario, en el Centro Comercial, en el Programa Móvil Rural, en el Industrial y en el de Formación y Desarrollo de Mandos. (ACTA No. 175, Del Consejo Regional, 1976).

En cuanto al programa de Asesoría a Empresas, se constató la creación del grupo denominado HAGASE-Asociación de Gerentes Asesorados por el SENA en el Huila- cuyo objetivo principal era el de intercambiar ideas, servicios y experiencias (Acta # 161, 1974). Resalta también la comunicación del Director General que dirigió a todas las regionales del país donde señalaba que la entidad daría prioridad a los programas de P.P.P.U. (Promoción Profesional Popular Urbana) y P.P.P.R. (Promoción Profesional Popular Rural), al desarrollo de la empresa agroindustrial, de la pequeña y mediana industria de acuerdo al programa “Colombia Japón de América Latina” focalizado en la formación profesional del campesino, en la industria de la agricultura.

En junio de 1975 se dio a conocer el Boletín denominado INQUIETUD elaborado por los aprendices del centro comercial, en el cual apareció una entrevista hecha al empresario neivano JESUS OVIEDO PEREZ, quien hizo algunas críticas al SENA en relación con el desconocimiento que existía en la comunidad de los programas que desarrollaba y la metodología que usaba, a lo cual el gerente regional respondió que “*se hará una divulgación más amplia y clara de la oferta formativa institucional*”. (ACTA No. 169, Del Consejo Regional, 1972). (Ver foto de Jesús Oviedo y autoridades locales, regionales y nacionales, en Anexo Z). Cabe destacar que el incipiente empresario que, en 1975 hacía estas críticas, es quizás hoy el empresario más destacado del Departamento de Huila. Es propietario y líder del grupo JOM internacional que agrupa más de 14 empresas en servicios logísticos, aduanales y de comercialización, y es a su vez el fundador y presidente del diario La Nación, fundado en Neiva en 1994, y que junto al Diario del Huila constituyen los dos periódicos más importantes de la región sur colombiana. (Ver artículo en el Tiempo en anexo 31)

Otro grupo de aprendices, con el objetivo de despertar el interés por la conservación de los recursos naturales, en octubre de este año, con la colaboración del Cuerpo de Paz, editó una cartilla denominada “NOSOTROS Y LA NATURALEZA”, que sería entregada a *“las personas a las que se le dicten cursos en los campos”*. (ACTA No. 173, Del Consejo Regional, 1975).

Este año también se evidencia el envío de 15 aprendices a otros centros del país a recibir formación en las especialidades de: cocina, enfermería, máquinas y herramientas, secretaria auxiliar contable, impresión tipográfica, electromecánica, electricista de redes, reparador de automotores y reparador de motores diésel.

También se dio a conocer el programa que se había elaborado en coordinación con FENALCO para continuar el plan de capacitación que incluía a gerentes, propietarios de almacenes, administradores, jefes y supervisores de ventas, vendedores y mensajeros cobradores.

Para el sector turístico se ofreció un curso de Administración Hotelera en San Agustín y Pitalito; para el sector comercial se dictó un curso en coordinación con FENALCO, sobre Dinámica Comercial dirigido a Gerentes, y que en palabras del instructor responsable de la formación, lo que pretendió este curso era *“orientar a los participantes en la promoción y el uso adecuado de las técnicas publicitarias promocionales y de relaciones públicas, con el fin de que desarrollen su propia aptitud y canalicen en forma efectiva las inversiones empresariales que se causen por ese motivo”* (ACTA No. 173, Del Consejo Regional, 1975).

Este año se orientó también una capacitación a clubes de Amas de Casa de la ciudad de Neiva, con cursos de Modistería y Primeros Auxilios, habiendo encontrado buena aceptación por parte de las presidentas de los clubes. (ACTA No. 168, Del Consejo Regional, 1975).

En el centro agropecuario La Angostura recibieron este año formación cerca de 100 jóvenes campesinos procedentes de diversas regiones del Departamento, patrocinados

por empresas agrícolas de la región, de los cuales 41 iniciaron el primer semestre del 75 el curso de Trabajador Calificado en Ganadería, y 58 iniciaron en enero del 76 en la especialidad de Trabajador Calificado en Agricultura.

Se destacó la visita que hicieron los Consejeros al Centro La Angostura donde pudieron apreciar sus instalaciones, la construcción del taller de maquinaria agrícola y los dormitorios que allí se ubicaban. Asimismo, pudieron constatar la buena marcha de los cultivos, particularmente de ajonjolí y arroz, cuya cosecha ese año dio un alto rendimiento de 131 bultos por hectárea. (ACTA No. 172, Del Consejo Regional, 1975).

También manifestaron su beneplácito por el estado y características de las novillas que se habían adquirido para iniciar el programa de producción de leche.

Finalmente, todos ellos estuvieron de acuerdo de que el centro agropecuario tuviera las características de las fincas de la zona, para que los aprendices recibieran su formación en un ambiente similar al que encontrarían al regresar a las fincas de las empresas agrícolas que los habían patrocinado. (ACTA No. 170, Del Consejo Regional, 1975).

El 28 de noviembre de este año se destacó la visita a la regional del Director General, Dr. Eduardo Gaitán Duran acompañado del jefe de la misión de la OIT, con el fin específico de estudiar un plan de capacitación masivo en hotelería, turismo y artesanías, que se había propuesto para la zona de Pitalito y San Agustín, y también organizar un programa de posadas campesinas.

En esa oportunidad el Director Nacional también visitó el centro agropecuario La Angostura para observar de primera mano los programas desarrollados allí y recorrer junto al gerente regional el terreno de la hacienda, para observar los cultivos de frutales y hortalizas, y la producción ganadera y porcina allí desarrollada; también aprovechó la visita para conversar con instructores y aprendices acerca de la pertinencia, calidad y cobertura de los cursos allí impartidos, con el fin de actualizar y ampliar la oferta regional y nacional de formación profesional en el portafolio de la entidad. (Ver foto de la visita del Dr. Gaitán a La Angostura, en Anexo BB).

En cuanto al año 76 los hechos más destacados tuvieron que ver con la presentación por parte del gerente regional del Proyecto de Estatuto de Personal que cambió algunos aspectos como la creación del banco de pruebas en el sistema de concursos a disposición de las distintas regionales, lo cual agilizó el procedimiento en el sistema de evaluación de méritos de la gestión de cada funcionario.

También, la oficial de personal ese año (Mercedes Zambrano) informó que la planta de personal de la Regional contaba ya con 103 funcionarios de tiempo completo, en la cual solo había 8 vacantes, distribuidos así: Un inspector de aportes; un aprendiz en administración; tres instructores del programa móvil rural; una aseadora para el centro agropecuario; una instructora de enfermería para el centro comercial y un asesor de crédito y fomento.

Destaca el papel jugado por Mercedes Zambrano quien inició como secretaria del Consejo Regional, luego trabajaría como oficial de personal, para finalmente desempeñarse por varios años como secretaria regional del SENA, tercer cargo de importancia en la entidad después del gerente regional y el subdirector de operaciones. (Ver foto de Mercedes Zambrano y su grupo de colaboradores, en Anexo CC).

La planta en 1976 incluía además 23 funcionarios de tiempo parcial, de los cuales existía en ese momento 7 vacantes: dos instructores del programa móvil rural; dos instructores del centro agropecuario y 3 instructores de formación de mandos. (ACTA No. 177, Del Consejo Regional, 1976).

Entre los convenios suscritos este año destacaron los firmados con el Hospital General, Salud Pública, ICSS (Instituto Colombiano de Seguros Sociales) y el ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) que vino a complementar el convenio suscrito a nivel nacional que convertía a los ayudantes de enfermería en auxiliares complementados.

Otro convenio también destacado fue el realizado entre FENALCO y el SENA denominado CAPECOM orientado a la capacitación de comerciantes de Neiva, a fin de corregir limitaciones que eran características del pequeño empresario del sector de comercio en la

ciudad, tales como sistemas contables deficientes, falta de elaboración de planes y mecanismos de control, ausencia de políticas de relaciones industriales, etc.

En cuanto a cursos nuevos, destacó el iniciado en la Cárcel de Neiva para 60 reclusos, en la especialidad de Carpintería y en Cultivo de Hortalizas, y en Tierradentro, los cursos de confecciones y en temas agropecuarios, dirigidos a indígenas de la zona, con el objetivo de promover el cambio en la explotación de la tierra, e impedir la migración de la gente joven y capaz de su terruño. (ACTA No. 180, Del Consejo Regional, 1976).

En materia de métodos de formación el Subgerente de Operaciones señaló la adopción de los nuevos métodos de enseñanza a partir de ese año en la entidad orientado a brindar instrucciones según capacidades, que comprendía:

Método de autoformación con entrevista (MAE): El alumno se formaba sin necesidad de conformar grupos; no requería aula de clase como en el método tradicional, ni presencia permanente de un instructor. Se aplicaba para dar formación en materias teóricas.

Formación Individual Socializada (FIS): Si necesitaba aula o taller; se aplicaba para materias con alto contenido práctico y requería la presencia del instructor, quien en la sesión de clase actuaba más como un supervisor del trabajo de los alumnos que como un profesor. Cada alumno avanzaba en su estudio individualmente de acuerdo con los conocimientos que poseía al iniciar el curso, y en la medida de sus capacidades.

Ambos métodos, de acuerdo con el SENA, permitieron formar aproximadamente 25% más alumnos que con el método tradicional.

Se constata también en agosto de este año (1976) la terminación y entrega del Centro Mixto (comercio e industria), obra realizada en tiempo record en palabras del gerente regional, ya que “de la firma de la escritura del lote a la liquidación de la obra solo transcurrieron dos años cinco meses”. (ACTA No. 179, Del Consejo Regional, 1976).

Se evidencia también la solicitud del gerente regional al Consejo donde informó a los consejeros la posibilidad de financiar motocicletas a los instructores, ya que se les

dificultaba cumplir sus horarios de trabajo debido a la falta de un eficiente medio de transporte. (ACTA No. 180, Del Consejo Regional, 1976).

Al cierre de este año el subgerente de Operaciones informó que se habían constituido comités interinstitucionales, con el fin de cumplir más cabalmente con el objetivo de llevar la formación profesional a los sectores rurales. Estos comités estaban constituidos por entidades que atendían el sector agropecuario como INCORA, ICA, Comité de Cafeteros, Caja Agraria e INDERENA, y que habían servido para conocer los planes que se proponía adelantar cada entidad en esa área y coordinar la acción entre las mismas (ACTA No. 181, Del Consejo Regional, 1976).

El año 77 inició con el informe del gerente regional que explicó que para ese año entrarían en vigencia las nuevas políticas adoptadas por el Director General, cuyas características fundamentales eran la descentralización administrativa con una unidad tecnológica; el incremento de la cobertura y la participación de la entidad en planes regionales de desarrollo.

Los programas prioritarios estaban dirigidos al desarrollo tecnológico y metodológico, a la formación de trabajadores para los sectores de salud, de la hotelería y turismo, de las artesanías y del sector rural, y se inició un programa de autoconstrucción dirigido a ayudar a las personas de menores ingresos a solucionar su necesidad de vivienda. También informó acerca de una integración en la regional, entre los centros y programas. Explicó que para este fin se habían creado en la regional tres Unidades: la Unidad centro mixto que comprendía el área de Comercio e Industria; la Unidad agropecuaria; y la Unidad de Desarrollo Comunitario que atendía los programas móviles en el Departamento; (ACTA No. 182, Del Consejo Regional, 1977), unidades mediante las cuales se impartió formación ese año a 18.686 alumnos trabajadores contra 14.642 programas.

Respecto la meta de formación a lograr, el gerente regional informó en una reunión del Consejo celebrada en enero de 1978, que la Regional formó a 16.182 alumnos que en términos relativos equivalía a un 87% de lo programado en 1977, meta que se lograría utilizando métodos nuevos (métodos autoformativos) que permitieron una formación

masiva en diferentes programas. (ACTA No. 193, Del Consejo Regional, 1978). En cuanto a convenios internacionales suscritos por la Dirección Nacional destacó uno firmado con el gobierno canadiense, cuyo objetivo principal era la planeación, organización y desarrollo de un programa de formación profesional en pesca marítima, en construcción naval, fabricación de muebles y manufactura de madera.

A nivel de convenios suscritos en el orden nacional destacan los establecidos entre el SENA y la Corporación Financiera Popular, Acerías Paz del Río, Universidad Pedagógica y Universidad de La Salle. (ACTA No. 188, Del Consejo Regional, 1977).

A nivel regional se suscribieron convenios con:

SENA-FUNDACION AYUDA ESTUDIANTIL: cuyo objetivo era el de ampliar las acciones de formación profesional en el municipio de Guadalupe.

SENA-CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR: a través del cual se impartió capacitación a los trabajadores de las empresas afiliadas a la Caja de Compensación Familiar del Huila y desarrollar un plan dirigido al personal que se desempeñaba en oficios tales como ayudantes y auxiliares de enfermería.

SENA-SUPERINTENDENCIA DE COOPERATIVAS: el objetivo era lograr la ejecución de un plan de desarrollo para el sector cooperativo del Departamento del Huila y la Intendencia Nacional del Caquetá.

SENA-PRACO LTDA.: con el fin de poner en ejecución un proyecto conjunto destinado a promover la Hienificación y el ensilaje como medios para mejorar la alimentación de los ganados de una región donde las sequías periódicas causaban pérdidas considerables.

SENA-FONDO GANADERO DEL HUILA: con el fin de adelantar un programa de asesoría y capacitación que garantizara el incremento en la productividad de tales empresas.

En cuanto a proyectos adelantados durante el año 77, se evidenció una gran cantidad y variedad de ellos: uno de asesoría a 100 panaderías para mejorar su organización y la

calidad del producto; otro de investigación sobre las tecnologías del cultivo, mercadeo y procesamiento de algunos productos tales como tomate, fique, caña de azúcar; otro más referido al establecimiento de un centro de adiestramiento de Colonos en el Caquetá; otro que tenía que ver con la rotación de talleres en el centro mixto para aumentar los oficios en los que se podía impartir capacitación sin más inversiones; uno de desarrollo vereda en cuanto asesoría a los adultos para mejorar las técnicas de sus cultivos, y para adoptar soluciones asociativas en la producción o el mercadeo; otro curso de adaptación y difusión de la tecnología del ensilaje y henificación, a fin de enfrentar los prolongados veranos característicos de la zona, y sin las pérdidas en producción de carne y leche que tanto habían afectado a los ganaderos.

En cuanto a la producción de centros, destacó la producción obtenida por el Centro Agropecuario que en 1977 ascendió a \$ 1.848.795 superando la meta propuesta para ese año. Los principales ingresos se obtuvieron por cultivos de arroz con una producción de \$ 971.247, y de sorgo por \$ 552.092.

La acción total desarrollada por la regional en términos de participación de centros o programas, se distribuyó de la siguiente manera: Unidad centro mixto (Comercio e industria) 41%; Unidad desarrollo comunitario 48% y Unidad centro agropecuario 11%. La acción por métodos auto formativos representó un 11% del total regional con una ejecución del 35% de lo programado. En Aprendizaje la Regional presentó un buen cumplimiento con relación a alumnos formados ascendiendo a 459 aprendices durante este año.

La acción de asesoría a las empresas estuvo dirigida en su totalidad al sector industrial donde se asesoraron en Desarrollo Gerencial 89 empresas, en su mayoría con menos de 10 trabajadores, dando así cumplimiento al objetivo de dirigir su acción primordialmente a la pequeña y mediana empresa.

Se destacó también este año (5 y 6 mayo) la realización en Neiva de la primera reunión de gerentes regionales de todo el país, con la asistencia del Director Nacional (Eduardo Gaitán Durán), de los subdirectores nacionales, la secretaria general, y otros altos

funcionarios de la entidad quienes analizaron la marcha del SENA durante el primer trimestre de ese año, su situación financiera, el cumplimiento de metas, etc.

En esta reunión el Director Nacional destacó la regional de Neiva por el incremento logrado en el número de alumnos trabajadores formados con relación al mismo periodo del año anterior, esto era 4.980 ya formados para un cumplimiento de un 84% de 5.951 alumnos programados en formación (ACTA No. 185, Del Consejo Regional, 1977), y la planta de personal en la regional que a esta fecha, según el gerente regional, contaba con 135 funcionarios, de los cuales 50 eran instructores de tiempo completo y 30 instructores de tiempo parcial.

También este año se evidencia la renuncia del doctor Eduardo Gaitán Durán como Director general del SENA y su reemplazo por el Dr. Gilberto Echeverry Mejía. (Ver foto del Dr. Gilberto Echeverry, en Anexo DD).

El Dr. Echeverry era Ingeniero Electricista graduado de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín y se dedicó durante años a la industria, caracterizado por su talento social y su militancia en el Partido Liberal Colombiano. Su gestión como Director General del Sena apenas duró un año, (parte del 77 y del 78) ya que en 1978 fue designado Ministro de Desarrollo, cargo que ocupó durante todo el gobierno de Julio César Turbay. Posteriormente fue Embajador en Ecuador hasta su nombramiento como director del SENA. Más tarde fue nombrado Gobernador de Antioquia entre 1990 y 1991. En 1997 regresó al gabinete ministerial como Ministro de Defensa Nacional del presidente Ernesto Samper Pizano hasta el año de 1998.

Destacado como gestor de paz durante su carrera pública, en 2001 fue designado asesor de paz por el gobernador Guillermo Gaviria Correa, y el 21 de abril de 2002, durante la Marcha a Caicedo, en zona rural del departamento de Antioquia, fue secuestrado junto a Guillermo Gaviria Correa y más tarde, el 5 de mayo de 2003 junto con 8 soldados, compañeros de cautiverio, son asesinados por el grupo insurgente de las FARC en medio de un enfrentamiento entre este grupo insurgente y el Ejército Nacional, que pretendía un rescate.

El año 78 inició con la elaboración de un plan de trabajo institucional que incluía un diagnóstico del Departamento del Huila que permitiera establecer las necesidades de capacitación de los recursos humanos en los diferentes sectores de la economía, y recabar información general sobre las condiciones socio económicas del departamento, con el fin de lograr una correspondencia entre los recursos internos de la institución y las necesidades de desarrollo regional, para desde allí planear las acciones que desarrollaría la entidad en el campo de la formación profesional, para lo cual se contaba con aportes cercanos a los 18 millones de pesos, lo que representaba un incremento de más del 30% sobre lo que ingresó durante la vigencia del año anterior, para unos ingresos totales anuales de \$ 44.867.000.

En cuanto a otros aspectos a resaltar del Plan para 1978, el gerente regional informó que se formarían 19.276 alumnos trabajadores: en Aprendizaje 487 alumnos; adultos, por método tradicional, 14.919 y por nuevos métodos, 3.870, lo que implicó un incremento del 19% de lo que se hiciera en 1977. También señaló un incremento en la planta de personal, que pasó de 136 a 148 funcionarios, entre los de tiempo completo y tiempo parcial en la regional.

Informó además que ingresarían en el primer semestre de ese año, 75 nuevos aprendices en el centro mixto, 30 en el centro agropecuario, 40 en el programa móvil rural, fuera de 33 aprendices que recibían formación en Centros Especializados de otras regionales, en especialidades que no existían en la Regional del Huila.

Como dato importante se reiteró la recomendación hecha por los Consejeros Regionales quienes recomiendan de que en los planes del próximo año (1979) se ofrecieran programas de capacitación en ventas, hotelería, etc., reduciendo poco a poco los tradicionales cursos de mecanografía y contabilidad, “*áreas donde posiblemente ya existiera saturación*”. (ACTA No. 196, Del Consejo Regional, 1978),

En cuanto a convenios suscritos este año, se destacó el firmado con el Fondo Nacional de Desarrollo Comunal, cuyo objetivo era “*lograr un mejor desarrollo y fomento de empresas pequeñas, medianas, grandes y colectivas, tales como cooperativas, grupos comunitarios,*

*asociaciones de hecho, etc., a través de los programas de la División de Programas Especiales de la DIGIDEC (Direcciones Generales del Desarrollo Comunitario) y programas de Formación Profesional del SENA, con la financiación del Fondo”. (ACTA No. 197, Del Consejo Regional, 1978).*

Se resaltó también el convenio SENA-INDERENA (Instituto Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente) a fin de adelantar programas conjuntos en relación con la conservación de recursos naturales, especialmente de los suelos, y conservación y multiplicación de especies forestales apropiadas para la zona.

En cuanto a proyectos y programas realizados, se evidenció el desarrollo y organización del proyecto de Mejoramiento de la Ganadería, para el cual se habían encuestado 35 fincas en colaboración con el Fondo ganadero, el ICA (Instituto Colombiano Agropecuario).

También el consejero Montealegre (representante de Planeación Departamental) informó que se había terminado el diagnóstico turístico del Departamento y que en pocos días se iniciaría, en coordinación con la Universidad Surcolombiana y la ESAP (Escuela Superior de Administración Pública), un programa sobre desarrollo comunitario, mediante la formación de promotores de desarrollo rural, dirigido por la fundación Friedrich Newman. Como dato final, este año (1978), se evidenció la renuncia del Director General, Dr. Gilberto Echeverry y su reemplazo por el Dr. Alberto Galeano Ramírez, quien iniciaría su gestión haciendo un recorrido por todas las regionales y seccionales del país para conocer de primera mano los problemas y realidades de los centros de formación.

El Dr. Galeano fue Director General del Sena en dos periodos; el primero entre 1978-1981 y el segundo entre los años 1982-1986. No se conoce su biografía, y las pocas fuentes existentes señalan que una vez terminada su gestión en el SENA trabajó como consultor externo en la OIT/Cinterfor, (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) que es un servicio técnico de la Organización Internacional del Trabajo, creado en 1963, cuya oficina central se encuentra en Montevideo, Uruguay. (Ver foto del Dr. Galeano visitando La Angostura, en Anexo EE).

## Conclusiones

La presente investigación se planteó como objetivo final *caracterizar el contexto socio-histórico y cultural que dio origen al nacimiento, consolidación y actuación de la entidad en el nivel local, regional y nacional en el ámbito de la formación para el trabajo y desarrollo humano de los trabajadores-aprendices, que requerían los sectores productivos del Departamento del Huila.*

Para responder este objetivo se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál era el contexto socio-económico y cultural del Departamento del Huila entre los años 1900-1950?
2. ¿Cómo nació, se desarrolló y creció el SENA en el departamento del Huila?
3. ¿Cuáles fueron sus acciones más significativas en el plano de la formación profesional entre los años 1958-1978?
4. ¿Cuáles fueron los primeros programas de formación impartidos? ¿A qué sectores productivos se orientaron?
5. ¿Quiénes fueron los primeros instructores responsables de la formación?
6. ¿Cuáles fueron los primeros cursos ofertados?
7. ¿Quiénes fueron los primeros aprendices?
8. ¿Cuál fue la metodología de formación predominante?
9. ¿Cómo se hizo el tránsito institucional de Seccional de Neiva a Regional del Huila?

A partir del objetivo propuesto y del marco conceptual que orientó su ejecución, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

### **Nacimiento del SENA en Colombia y en el Huila**

La creación del SENA en 1957 en Colombia (Bogotá) se dio como resultado de la iniciativa conjunta de trabajadores organizados en la UTC (Unión de Trabajadores Colombianos), empresarios e Iglesia Católica con la estrecha cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del gobierno colombiano, siendo desde entonces un

establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

En el Huila, su creación ocurrió en 1958 con la Seccional de Neiva dirigida por un Consejo Regional compuesto por representantes de los trabajadores, los gremios económicos y la Iglesia Católica, quienes se reunían una o dos veces al mes en diferentes establecimientos de la ciudad de Neiva, algunos en calidad de préstamo y otros en arriendo, para concertar y ejecutar las acciones de desarrollo institucional. Así también, las primeras acciones de formación dirigidas a los sectores económicos de la región se impartieron en instalaciones arrendadas o mediante programas móviles en las mismas empresas que las demandaban.

El primer programa que tuvo sede propia fue el de agropecuaria con el centro de la Angostura en Campoalegre en 1971. Los otros dos programas, el de comercio y el de industria solo hasta 1976 tuvieron sede propia con la creación del centro multisectorial del norte o centro mixto (hoy centro de la Industria, la Empresa y los Servicios) en la ciudad de Neiva. Allí funcionó también por muchos años la Seccional de Neiva y luego la Regional del Huila (lo hace actualmente) con sus oficinas administrativas.

### **Contexto de las primeras acciones de formación profesional y sus principales actores**

El primer curso en el programa agropecuario de la Seccional de Neiva se impartió en 1961, y se denominó *Mayordomía General* con 20 aprendices, desarrollado en la Hacienda San Julián de Pitalito. Fue orientado por el instructor Raúl Durán Carrera, Huilense, ex empleado de la Seccional de Caldas y ex instructor del centro Agropecuario de Armenia, quien, con esta acción, se convirtió en el primer instructor de la Seccional que orientó formación profesional en el departamento del Huila. Más tarde, fue coordinador agropecuario de la Seccional.

En los años siguientes, hasta 1978, se evidenció una variedad de cursos para el sector, entre otros: mantenimiento de maquinaria agrícola, mecánica rural, prácticos en inseminación artificial, especies menores, estableros, porcicultura, avicultura, agricultura industria animal, cultivo de hortalizas, cultivo de granos, ganadería, tractorismo y cooperativismo, ensilaje y henificación, producción de carne y leche, prácticos agropecuarios, inspectores evaluadores de crédito agrario y ordeñadores.

Avalan esta formación una gran gama de convenios establecidos por la Seccional durante los primeros 20 años de labores en el departamento, con gremios y entidades afines al agro como lo fue el convenio celebrado con el Comité Departamental de Cafeteros -el primero en su tipo – que tuvo como propósito la explotación de las concentraciones cafeteras, y de esta manera, lograr el aumento en cantidad y cobertura de la oferta educativa en el campo agropecuario en la región. Otros convenios realizados fueron con el Fondo Ganadero del Huila, la Secretaría Departamental de Agricultura, el INCORA (Instituto Colombiano de Reforma Agraria), la Caja Agraria, el ICA (Instituto Colombiano Agropecuario), la Intendencia del Caquetá, el Fondo de Algodoneros, Federación de Arroceros, ACODAL (Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental), SAC (Sociedad de Agricultores de Colombia), INDERENA (Instituto Nacional de los Recursos Naturales Renovables y del Ambiente, Federación Nacional de Cacaoteros, IDEMA (Instituto de Mercadeo Agropecuario) y Ferrocarriles Nacionales, entre otros..

En el sector de Comercio y servicios se evidenció una gran variedad de cursos bajo las modalidades de *Complementación* (cursos cortos para oficios calificados), *Habilitación* (capacitación para oficios semicalificados) y algunos de *Aprendizaje* (formación metódica y sistemática para oficios calificados) para responder a la urgente necesidad de las empresas aportantes de Neiva y del Departamento del Huila, en contar con mano de obra semicalificada y calificada: Fábrica de Gaseosas Royal, Industria Licorera del Huila, Fábrica de Chocolate TOLIMAX, bancos de Colombia, Popular, de Comercio, de Bogotá, Comercial Antioqueño, y la Caja Agraria, Almacén Fígaro, Almacén Londres, Cucalón y Cía., Papelería Olimpia, Papelería Romero, Papelería Eco, entre otras.

El 8 de noviembre de 1963 marcó un hito regional al iniciar labores el programa comercial en Neiva con un curso complementario (curso corto) en Secretariado, que inició y terminó con 7 aprendices certificadas como Secretarias Auxiliares Contables. Esta capacitación fue orientada por la instructora Inés Castaño Quiroga, quien de paso se convirtió en la primera instructora de Secretariado que tuvo el departamento, y el programa comercial en Neiva.

Le siguió un segundo curso de Aprendizaje (curso largo) denominado “Mecanotaquigrafía Auxiliar de Oficina” dirigido también a secretarias del Departamento del Huila, orientado por la misma Inés castaño. Tres años después, el 16 de diciembre de 1966, se entregaron los primeros Certificados de Aptitud Profesional (C.A.P.), finalizando su formación 26 aprendices del programa comercial en Neiva.

A partir de este año, hasta 1978, el programa comercial amplió su oferta de cursos bajo las modalidades de *Aprendizaje*, *Complementación* y *de Mando Medios*.

Bajo la primera modalidad se ofertó, entre otros, los cursos de: Auxiliares de Oficina, Vendedor General, Secretarias Mecanotaquígrafas, Técnicas de Oficina, Tenedor de libros auxiliares, Taquigrafía y Contabilidad, Administración Hotelera.

Bajo la modalidad de *Complementación* se dictó: Vendedores de Almacén, Gestión Básica de Cooperativismo, Relaciones Humanas, Hotelaría, Turismo, Mesa y bar, Cocina, Mecanografía, Taquigrafía, Celadores, Legislación Tributaria, Técnicas de Oficina, Vendedor de Mostrador, Organización del Trabajo, Maitre y Meseros, Orientación Bancaria, Cultura General, Confección para amas de casa, Modistería, Linotipista, Compositor tipográfico, Impresor tipográfico, Auxiliar de bancos, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de contabilidad, Artesanías, Tejidos, Repujado de Cuero, Talla de Madera, Juguetería, Dinámica comercial, Primeros auxilios, entre otros.

Bajo la modalidad de *Mandos Medios* se ofertó: Relaciones Humanas, Seguridad en el Trabajo, Organización del Trabajo, Organización Administrativa, Organización Comercial, Técnicas de Formación y Control de Calidad.

El desarrollo de los cursos en el área comercial y de servicios fue facilitado por una gran variedad de convenios suscritos con empresas, gremios y organizaciones afines o con interés en el sector, tales como los suscritos entre 1963 y 1978 con los Padres Claretianos, Fuerzas Armadas, Superintendencia Nacional de Cooperativas, Caja de Compensación Familiar, FENALCO (Federación Nacional de Comerciantes), Cámara de Comercio de Neiva, Diócesis de Neiva, ITUSCO (Instituto Universitario Surcolombiano), Alcaldía de Neiva, Departamento del Huila, Cámara de Comercio de Florencia, Hospital General, ICSS (Instituto Colombiano de Seguros Sociales), ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), Cárcel de Neiva, FUNDACIÓN AYUDA ESTUDIANTIL, PRACO LTDA., Fondo Nacional de Desarrollo Comunal, entre otros.

El programa de formación industrial, antes de contar con sede propia, funcionó en el centro mixto que albergó tanto a programas de comercio como de industria, y antes del centro mixto, funcionó en las propias instalaciones de las empresas mediante la modalidad denominada Formación en Empresas o mediante Programas Móviles.

El primer curso del programa industrial bajo la modalidad de Formación en Empresas en 1965, se orientó a Electricistas orientado por Hernando Gómez Villamizar. Cabe anotar que de 48 trabajadores que se inscribieron en el, 36 estaban vinculados a la empresa más grande del sector denominada Centrales Eléctricas del Huila. Luego, hasta 1978, se ofertaron cursos de mecánica diésel, ayudantes de instalaciones eléctricas, electricidad básica, soldadura eléctrica, operación y mantenimiento de motores fuera de borda, mecánico reparador de automotores, mecánico reparador de motores diésel, mecánico de mantenimiento industrial, operador de máquinas y herramientas, soldadura y soplete, plomero fontanero, radio y T.V, chapistería, torno, fresa, electricista de redes, mecánica automotriz, carpintería y programas de autoconstrucción de viviendas, entre otros.

Los convenios mas importantes en este sector se realizaron con: Instituto Técnico Industrial, Empresas Publicas de Neiva, Centrales Eléctricas del Huila y la Electrificadora del Huila.

A partir de la lectura de las Actas del Consejo Regional, se concluye también que la entidad dejó de llamarse Seccional de Neiva en 1968 por varios factores que así lo demuestran.

- Por una parte, aparece mencionada como regional por primera vez por los Consejeros cuando se refieren ella.
- Por otra parte, este año la entidad muestra una considerable e importante ampliación de la planta de personal en lo que lleva de vida institucional, con la incorporación de 18 instructores temporales para atender los requerimientos de formación profesional en las ciudades de Neiva, Garzón y Florencia, quienes se suman así a los 30 instructores de planta que existían en 1967: 19 en el programa agropecuario, 9 en el sector comercial y 2 en industria.
- En el programa comercial, se programaron bajo la modalidad de Aprendizaje y Complementación, 37 cursos bajo la modalidad de aprendizaje y complementación, y se iniciaron cursos de contabilidad, mecanografía y estadística en Florencia, Pitalito y Garzón, y en el departamento del Huila se extendió la formación profesional en diferentes especialidades a Campoalegre, Villavieja, Timaná, Santa María, y La Plata.
- De 95 aprendices formados este año en el programa de comercio, solo 3 no consiguieron un contrato de aprendizaje, constituyéndose de este modo en el programa que mostró los mejores y mayores índices de aprendices contratados a nivel nacional, lo que a su vez evidenció la gran aceptación y favorabilidad de los egresados por parte de las empresas del sector.
- Como hecho destacado, este año el programa industrial, extendió por primera vez la formación al departamento de Caquetá con cursos de operación y mantenimiento de motores fuera de borda. Mas tarde aumentó su nivel de intervención con varios programas móviles de formación: Programa de asesoría de empresas, mecanografía, cooperativismo, contabilidad, ganadería, cultura general y ética en Florencia, y el establecimiento de un centro de adiestramiento de Colonos.

Para el sector rural, se dictaron 129 cursos, cifra nunca antes lograda en la regional, la mayoría de ellos bajo la modalidad de formación denominada Promoción Profesional Popular (PPP) destinados a llevar la formación profesional a las zonas tradicionalmente marginadas de los servicios formativos, y otros destinados a formar trabajadores de las empresas aprovechando las propias instalaciones de estas, cubriendo con esta formación casi la totalidad de los municipios del Huila y Caquetá.

De todo este accionar transitado por la entidad en 20 años en el departamento se concluye que su desarrollo institucional se produjo, entre otros factores, a la dinámica empresarial que demandó permanentes puestos de trabajo por todos los sectores económicos de la región, siendo el agropecuario el primer “demandante y usuario” de formación profesional dirigida a trabajadores que desempeñaban diversas ocupaciones u oficios en este sector de la economía regional. La pertinencia de la formación profesional impartida por la regional y su respectiva favorabilidad entre las empresas se evidenció por el aumento de los contratos de aprendizaje y la constante vinculación laboral de aprendices formados, lo que les permitió a estos contar con una nueva alternativa de mejoramiento de sus condiciones de vida y desarrollo económico en la región.

En correspondencia con el punto anterior, se evidenció también la estrecha relación existente entre los sectores productivos (y los gremios que los representaban), con los programas de formación profesional, que respondían inequívocamente a las demandas de estos sectores, y cuando la regional no tenía los recursos educativos ni los programas de formación que requería algún sector, inmediatamente se buscaba el centro que los tenía a nivel nacional y se hacía el respectivo envío de aprendices a este, o en su defecto, se traía a un instructor idóneo de algún centro externo que impartía las acciones de formación demandadas.

Se concluye que otro factor que impulsó el desarrollo institucional de la regional fue la correcta administración de los recursos asignados por la Dirección Nacional, los obtenidos por el recaudo de los parafiscales y en menor cuantía, los recabados por producción propia de los centros.

Se concluye también que la formación profesional “democratizó” el acceso a una educación profesional para el trabajo en el sentido que todo tipo de población tuvo acceso a ella, no importando su condición social, cultural, educativa o económica, y llegó a casi todos los territorios mas apartados de la geografía regional, donde nunca antes había llegado la acción del Estado en materia educativa. Los aprendices en la mayoría de los casos, ya no tuvieron que desplazarse de sus lugares de origen ni demostrar requisitos académicos formales para lograr un cupo en la entidad. De paso, el SENA se reconoció como una de las entidades con mayor vocación social y la de mayor aceptación y favorabilidad por parte los colombianos entre todas las entidades del Estado.

En síntesis, la gran conclusión de esta investigación es que el crecimiento institucional, decidido y sostenido a lo largo de los años en el Huila no se logró desde una perspectiva de trabajo de carácter autorreferencial realizada por la regional, sino que obedeció ante todo, a una provechosa y exitosa colaboración y coordinación con diferentes estamentos, entidades y gremios, tanto públicos como privados, con el apoyo decidido de la Dirección Nacional, que siempre caminaron junto al SENA potenciando sus recursos físicos y humanos, en una visión compartida de desarrollo y dependencia mutua, en beneficio del mismo denominador común: el desarrollo integral del trabajador colombiano y su inserción laboral en empresas mas productivas y competitivas.

## Recomendaciones

Frente a la fragmentación entre los niveles de actuación en la entidad (estratégico, misional y de apoyo), que se evidencia hoy al interior de los centros, la recomendación es construir entre toda la comunidad educativa una entidad con “*rostro humano y acción humanizante*”, esto es, que le permita al aprendiz y al funcionario SENA “*ser un mejor ser humano y un mejor profesional*”.

Para este cometido es imperativo establecer canales de comunicación de tipo verticales y horizontales directos, claros y expeditos que sean comprendidos y asumidos por toda la comunidad educativa, evitando las comunicaciones masivas e impersonales. Por el contrario, deben establecerse relaciones comunicacionales que promuevan las relaciones sociales de significado que potencien el compromiso personal y grupal establecidas bajo claros criterios éticos en todos los miembros de la institución educativa, empezando por el nivel estratégico. Esto, porque las decisiones tomadas en la Gerencia y en el Consejo Regional afectan de forma determinante las acciones y el rumbo de los demás niveles de actuación institucional.

También se recomienda establecer canales de comunicaciones más explícitos entre el Consejo Regional y el Comité Técnico de cada centro con los diferentes estamentos institucionales para unificar criterios frente a la oferta formativa, ya que en muchos casos nadie sabe quien y como se aprueban ciertos programas de formación que salen al mercado sin la pertinencia y calidad, lo que redundo en una baja o casi inexistente demanda que trae como consecuencia el correspondiente desgaste administrativo institucional y el consecuente derroche y mala inversión de recursos públicos.

En relación con el punto anterior también se recomienda retomar acciones de capacitación transversales a todos los funcionarios, independientemente de la labor que cumplan en los diferentes niveles de actuación institucional. Se trata de que toda la comunidad conozca y vivencie los principios, valores, e información institucional bajo una mirada sistémica, ya que hoy la capacitación institucional está orientada fundamentalmente al área técnica de cada área ocupacional, descuidando totalmente la *formación humana y ética*, más aún

cuando la propuesta misional actualmente se enmarca dentro de un modelo denominado humanista-cognitivo.

En cuanto al rol de instructor hoy, la sugerencia a la administración es darle mayor importancia a lo que el instructor *es y hace* en el campo formativo y no a lo que este realiza en la plataforma tecnológica institucional o en su portafolio de evidencias (formatos y documentos), entendiendo que la calidad de la formación profesional no puede medirse ni valorarse a partir de instrumentos o formatos diseñados y requeridos por el sistema de gestión de calidad, que piensa y entiende la calidad a través de los formatos o instrumentos correctamente diligenciados que constantemente diseña o rediseña. No se alcanza a implementar un formato cuando ya existe una nueva versión de este que aparentemente mejora “per se” un proceso.

Se debe aprender a mirar al instructor más como persona que como elemento de producción, lo que significa, ante todo, concebirlo como un sujeto que se construye y realiza en el trabajo digno y decente, y en el cual su dignidad se debe valorar en primer lugar por lo que él es como ser humano, y a partir de allí, por lo que hace en su labor formativa o de gestión en la entidad.

## Bibliografía

- ACTAS DEL CONSEJO SECCIONAL. (1958 - 1978). *Acta 48 del año 1958 al Acta 197 del año 1978*. Neiva: Archivos SENA.
- ACEBEDO RESTREPO J. (2008), *El apetito de la injuria Libelo, censura eclesiástica y argumentación en la prensa del Huila (1905-1922)*.  
[https://www.researchgate.net/publication/233809854\\_El\\_apetito\\_de\\_la\\_injuria\\_libelo\\_censura\\_eclesiastica\\_y\\_argumentacion\\_en\\_la\\_prensa\\_del\\_Huila\\_1905-1922](https://www.researchgate.net/publication/233809854_El_apetito_de_la_injuria_libelo_censura_eclesiastica_y_argumentacion_en_la_prensa_del_Huila_1905-1922)
- AGUDELO MEJIA, S. . (1982 ). *La orientación profesional en América Latina*. Montevideo: Boletín CINTERFOR No. 78.
- ALBERTIN. (2016). *FESTO DIDACTIC Modulo 1*.
- APARICIO, ABRAHAM (2014). Historia Económica Mundial 1950-1990, en *Economía Informa* 385: 70-83. Recuperado de: <http://www.economia.unam.mx/profesores/aaparicio/HistoriaEconomica19501990>
- ARNOLD R. (2004). *Pedagogía de Formación de Adultos*. . Montevideo.Cinterfor/OIT.
- BAHAMON RAMIREZ, J. (1995). *Jairo. El Santa Librada del siglo XIX*. Neiva.
- BANDURA, A. (2004). *Self –efficacy. The exercise of control*. USA. Freeman.
- BENZ, WOLGANG (2005).  
 Discriminación, racismo y xenofobia en el Viejo Mundo y en Bolivia  
[http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232005000200017](http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232005000200017)
- CARRETERO. (31 de 10 de 2011). *La competencia de aprender a aprender. Aula de Innovación Educativa*, 192, 7-10. . Obtenido de M. R. y Fuentes, M. (2010). : <http://actividades.wikispaces.com/file/view/aprender+a+aprender.pdf>
- CASTAÑO, I. (05 de 05 de 2011). Entrevista realizada en Covolhuila Neiva.
- CEPAL Y OIT. (1981). *“Dinámica del subempleo en América Latina”*. . Santiago de Chile.
- CERPE. (1980). *“Estudio de cambios e innovaciones en la Educación Técnica y la Formación Profesional en América Latina y el Caribe”*. Santiago de Chile: UNESCO.
- CINTERFOR. (1982). *Pobreza, marginalidad y formación profesional*. Montevideo.

- Compilación de Textos. (1983). *Introducción a la Teoría de Sistemas*. Bogotá: Publicaciones SENA.
- Estatuto de la formación profesional . (2005 ).
- GALEANO RAMÍREZ, ALBERTO. (1982). *“Hacia una revolución educativa”*. Bogotá.
- GERARD M. METER. (1 976). *Leading Issues in Economic Development, 3a. ed.* New York: Oxford University Press.
- GOMEZ CAMPO, V.M. (1982). *Relaciones entre tecnología, división del trabajo y calificación ocupacional. Implicaciones para la Formación Profesional*. México.
- GÓMEZ, MARÍN OMAR, Sergio Gómez Restrepo, Idilio Urrego Giraldo.,  
La educación en Colombia en el siglo XX.1900-1980.  
<http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/693/1/AA0622.pdf>
- JAMES W. (1979). *TOMADO DE “Aprender, Horizontes sin límites”. Informe al Club de Roma. James W. Botkin y otros*. España: Edit. Santillana.
- LEY 119 . (1994). *artículo 2*. Bogotá: Publicaciones SENA.
- LIPOVETSKY, G. (22 de 10 de 2016). “No estamos preparando a los niños de hoy para lo difícil”. (B. G. HARBOUR, Entrevistador)
- LUCIO, R. (1978). *“20 años del SENA en Colombia 1957 – 1977”*. Bogotá: Presencia.
- LUCIO, RICARDO. (1983). *TRUJILLO, Iván. “Una Introducción a la formación profesional hoy”. CINTERFOR – OIT. SENA*. Bogotá.
- MORA, M. P. (08 de 08 de 2011). Recuerdos (Entrevista realizada el 8 de agosto del 2011).
- NOTISENA . (2001). *No 11. Dirección General*. Bogotá.
- NOVAK, J. D. (24 de 10 de 1991). *Ayudar a los alumnos a aprender cómo aprender. La opinión de un profesor-investigador. Enseñanza de las ciencias, 9 (3), 215-228*.  
Obtenido de <http://ddd.uab.cat/pub/edlc/02124521v9n3p215.pdf>
- OIT. (1980). *Conferencia Internacional del Trabajo, 66. Reunión*. Ginebra: Memoria del Director General.
- ORTIZ, CAMILO FRANCISCO. (1994). *Historia del Periodismo Huilense*. . Neiva: La Prensa Escrita. Instituto Huilense de Cultura.
- OSSENBACH, SAUTER GABRIELA. (1993)  
"Estado y Educación en América Latina a partir de su independencia (siglos XIX y XX)" <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie01a04.htm>
- OSORIO, A. (1994). Impacto socioeconómico del ferrocarril del Huila. 44-45.

- OSORIO VALENZUELA, ANANIAS. Historia Comprehensiva de Neiva, pag.489. (2013)
- QUIROZ, MARTHA. (1978). “20 años del SENA en Colombia 1957-1977”. *Sistemas de Bibliotecas SENA*. Bogotá: Editorial Presencia.
- RAMÍREZ GALEANO, A. (1982). “*Hacia una Revolución Educativa*”. . Bogotá.
- RAMÍREZ, MARÍA TERESA. & Juana Patricia Téllez C., 2006. (Pág. 7-9)  
 Universidad De Antioquia Facultad De Educación Departamento De Educación Avanzada 1.982 "La educación primaria y secundaria en Colombia en el siglo XX," Borradores de Economía 379, Banco de la Republica de Colombia.  
<https://www.researchgate.net/publication/5007608>
- Revista Economía informa. Volume 385, March–April 2014, Pages 70-83.*  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185084914704207>
- Revista Iberoamericana de Educación (1993)*  
 Número 1 - Estado y Educación
- RICARDO, L. (1983). “*Una Introducción a la formación profesional hoy*”. Bogotá: CINTERFOR – OIT. SENA.
- SENA. (1982). “*Políticas, estrategias y programas del Servicio Nacional de Aprendizaje*”. Bogotá: DIGENERAL.
- SENA. (1983). “*La Formación abierta y a distancia en el SENA*”. . Bogotá: Tomos I y II.
- SENA. (1992). *Pasado, presente y futuro. Dirección General*. Santafé de Bogotá : Publicaciones del SENA .
- SENA, Digeneral. (1983). “*Introducción a la teoría de sistemas*”. Bogotá.
- SENA, Digeneral. . (1982). “*Políticas, estrategias y programas del Servicio Nacional de Aprendizaje*”. Bogotá.
- SENA, Digeneral. . (1994). *Ley 119. “El Nuevo SENA”*. Bogotá.
- SENA. Digeneral. (1983). “*Respuesta a un reto*”. Bogotá.
- SIEBERT, HORST. (1994). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*. Editor: Ziel- Zentrum F. Interdis.
- TOVAR ZAMBRANO, BERNARDO (1995).  
 La Economía Huilense entre la tradición y la modernidad (1900 – 1960). Historia General del Huila. Tomo III. Neiva.
- UNESCO. (1979). *Recomendación sobre la enseñanza técnica y profesional. Profesiones y Empresas*. Madrid.

## Anexos

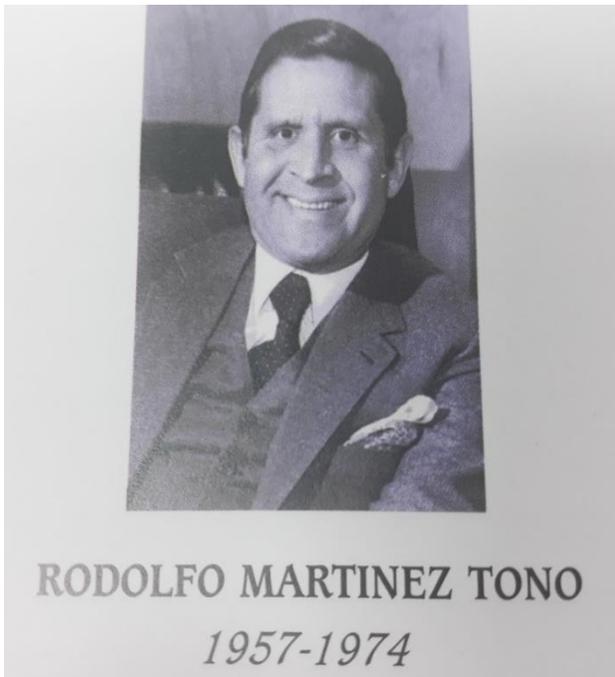


Ilustración 19 Rodolfo Martínez Tono  
Anexo A. Fundador y primer Director Nacional del SENA entre 1957-1974



Ilustración 20. Reunión del Consejo Seccional de Neiva

Anexo B. Destacan, de izquierda a derecha, el Dr. Rafael Cuellar Lara, Director Seccional, y de sotana negra, el presbítero Carlos Barrios Medellín, representante de la Iglesia Católica en el Consejo Seccional.

- 1 escritorio para el profesor
- 15 escritorios para los alumnos
- 15 máquinas de escribir marca Facit
- 1 archivador metálico por
- 1 fichero metálico
- 15 libretas de taquigrafía
- 15 libretas de calendario
- Papel esténcil
- Papel tamaño oficio, carta y memorando
- Papel carbón
- Cintas para maquina
- Formatos para telegramas, radios, etc.
- Plastilina, bayetillas, lápices, borradores.
- Sobres tipo español, inglés y americano.

- Sobres tipo español, inglés y americano.
- Carpetas simples y compuestas
- Guías simples y compuestas
- Fichas

*Anexo C. Elementos de una aula-oficina en 1963. Fuente.: elaboración propia*



Ilustración 21 Curso de Aprendizaje de Mecano Taquigrafía  
*Anexo D. Curso de Mecano Taquigrafía en 1964.*



Ilustración 22 Inés Castaño  
*Anexo E. En 1963, Inés Castaño de pie, la segunda de izquierda a derecha, junto a otras instructoras del país, recibió una inducción de 580 horas, brindada por el Sena en Bogotá*



Anexo F. En instalaciones del Centro de Comercio y Servicios en Neiva.  
Ilustración 23 Justa Deportiva en 1.980



Ilustración 24 Selección de Voleibol de la Regional

Anexo G. Selección de voleibol de la Regional. De rodillas, de izquierda a derecha, la instructora Luz Marina Castro, Jacqueline Molano, Ruby Lucia Santos, y de pie, de izquierda a derecha, María Isabel Orjuela, Luz Mery Castro, Deyanira Bonilla y Liliana Martínez.

Servicio Nacional de Aprendizaje  
DIRECCION NACIONAL

CENTRO NACIONAL DE FORMACION  
DE INSTRUCTORES COMERCIALES  
(C.N.F.)

**CURSO DE INSTRUCTORES DE  
CONTABILIDAD**

ALUMNO HUEJE RODRIGUEZ AMBROSIO

Notas correspondientes al mes de Noviembre de 1.965

M A T E R I A S	C A L I F I C A C I O N E S		F A L L A S		
	NUMEROS	LETRAS	C.E.	S.E.	TOTAL
Contabilidad	100	cien		2	2
Sicopedagogía	100	cien			
Metodología	100	cien			
Técnicas de Comunic.	84	ochenta y cuatro			
Matemáticas	100	cien			
Administración	90	noventa			
Estudios Sociales	100	cien			
Etica	100	cien			

Ilustración 25 Calificaciones Obtenidas en Noviembre de 1965

Anexo H. Calificaciones obtenidas en Noviembre de 1965 por Ambrosio Hueje

Fuente: Formato proporcionado por Ambrosio Hueje.

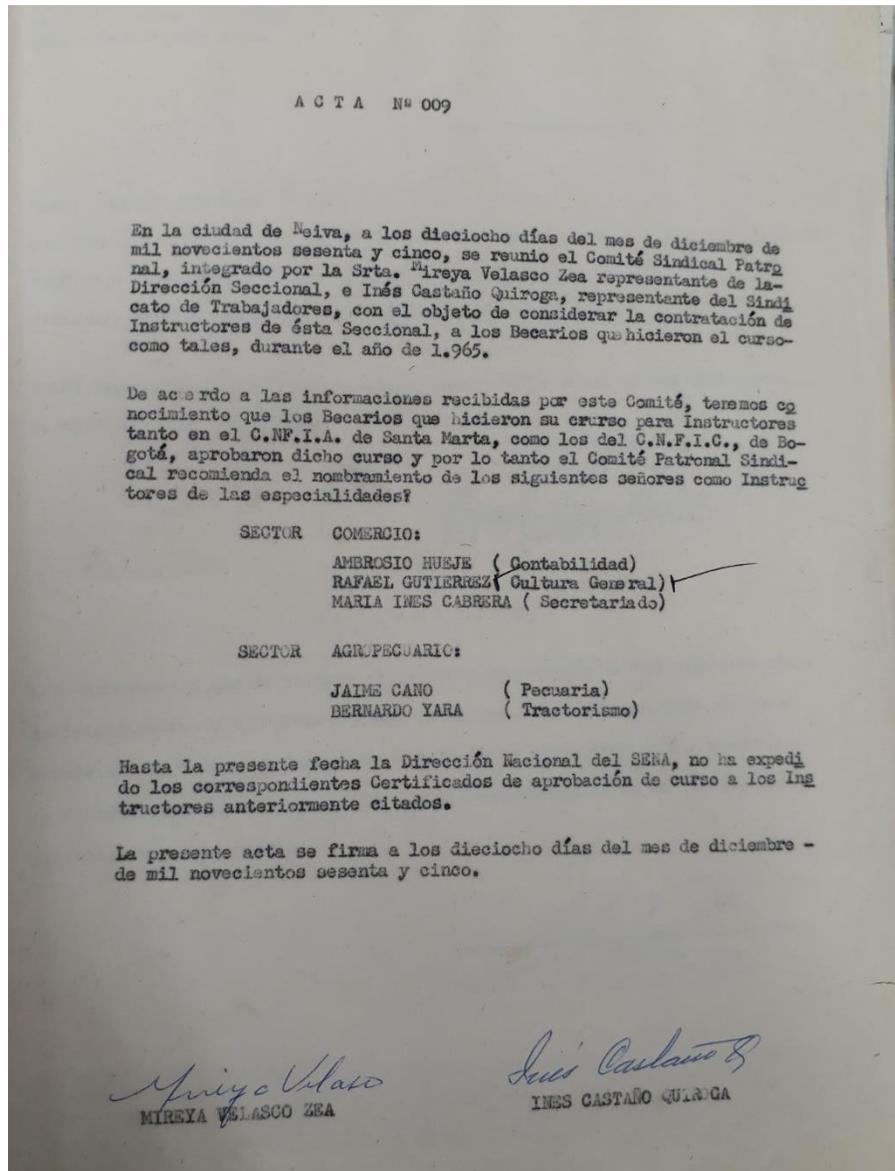


Ilustración 26 Copia del Acta del Comité Patronal del SENA

Anexo I. Copia del acta del comité patronal del SENA

SENA - Dirección General de Operaciones  
División de Promoción Profesional  
Mandos Medios

EVALUACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CURSO DE INSTRUCTORES POLIVALENTES REALIZADO EN MEDELLIN DEL 2 AL 26.II.70 POR EL SEÑOR:

RAFAEL GUTIERREZ PERDOMO

ESTUDIOS: 4 años Pedagogía y Filosofía. 3½ años Matemáticas  
6 meses Electrónica. 9 meses Curso Instructor SENA

PROFESION: Instructor Cultura General SENA

EXPERIENCIA TECNICA: 1 año campo administrativo como Rector Instituto Parra Ramírez. 6 meses campo Industrial Técnico Mecánico NCR.

EXPERIENCIA DOCENTE: 4 años como profesor secundaria.  
4 años Instructor cultura general SENA

CARGO: Instructor Cultura General SENA

PROCEDENCIA

Regional: Neiva

Empresa: SENA

Dirección: Residencia: Neiva Carrera 7a. # 11.16 Tel: 64.02  
SENA Calle 7a. # 5.39 Tel: 53.76

FACTORES DE EVALUACION

1. COMO INSTRUCTOR

1.1 Conocimientos

1.1.2 Pedagógicos: Suficientes para desempeñar Instructor

1.2 Experiencias

1.2.1 Técnicas: Más afines al campo administrativo

1.2.2 Pedagógicas: Garantizan un buen desempeño Instructor

1.3 Rendimiento en el curso: Muy bueno

1.4 Cumplimiento: (Horario, trabajos, etc.) Demuestra habilidad e interés

1.5 Iniciativa: Muy buena, realista y constructiva

2. COMO PERSONA

2.1 Presentación: Correcta

2.2 Sociabilidad: Gran sentido social

2.3 Colaboración: Colabora espontánea y oportunamente

3. COMO MIEMBRO DEL GRUPO

- Se integró totalmente al grupo, al medio y al trabajo.
- Facilita el trabajo del equipo.
- Su experiencia pedagógica le permite conducir con eficacia el grupo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda como Instructor Polivalente para el ciclo Básico y Administrativo comercial con preferencia para el curso de TF.

Se sugiere hacerle un seguimiento constante en el primer curso que dicte para complementar su evaluación. Convendría que amplie sus conocimientos de las técnicas administrativas para aprovecharlo integralmente.

*Carlos Rincón Rojas*  
CARLOS RINCÓN ROJAS  
Técnico Nacional  
División de Promoción Profesional

Ilustración 27 Formato Evaluación del Curso de Instructor Polivalente

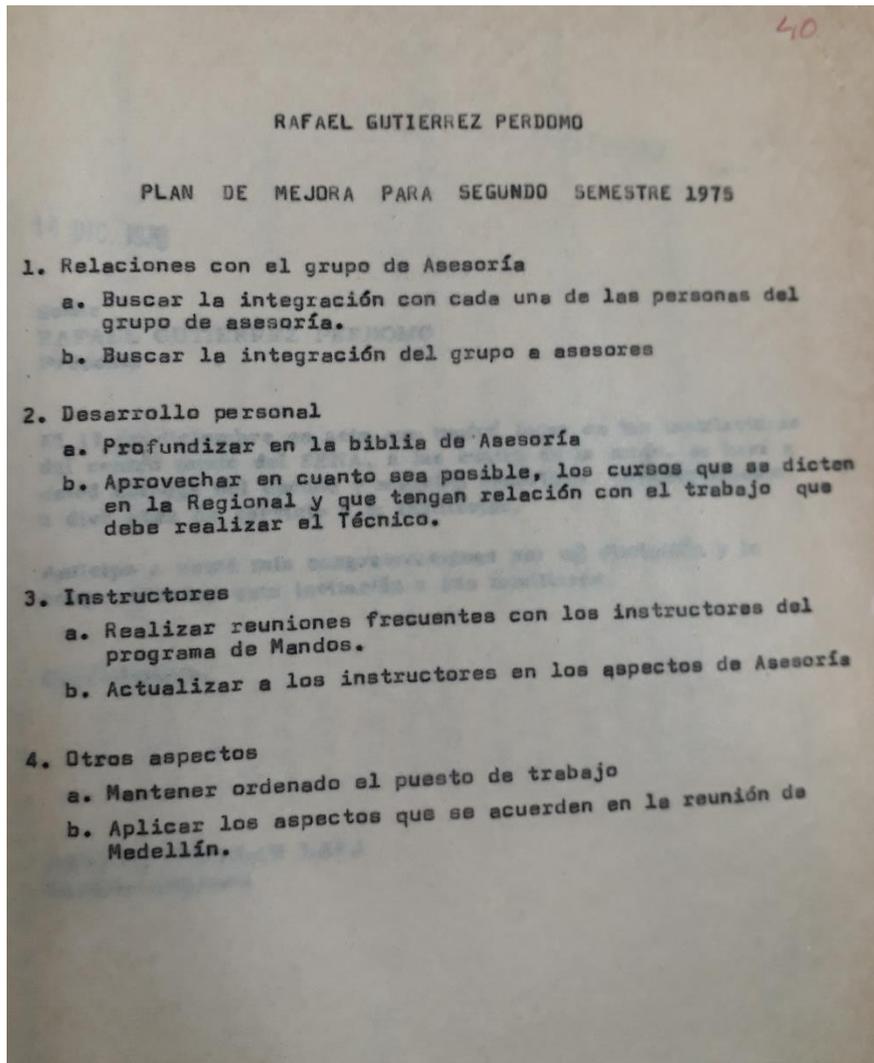
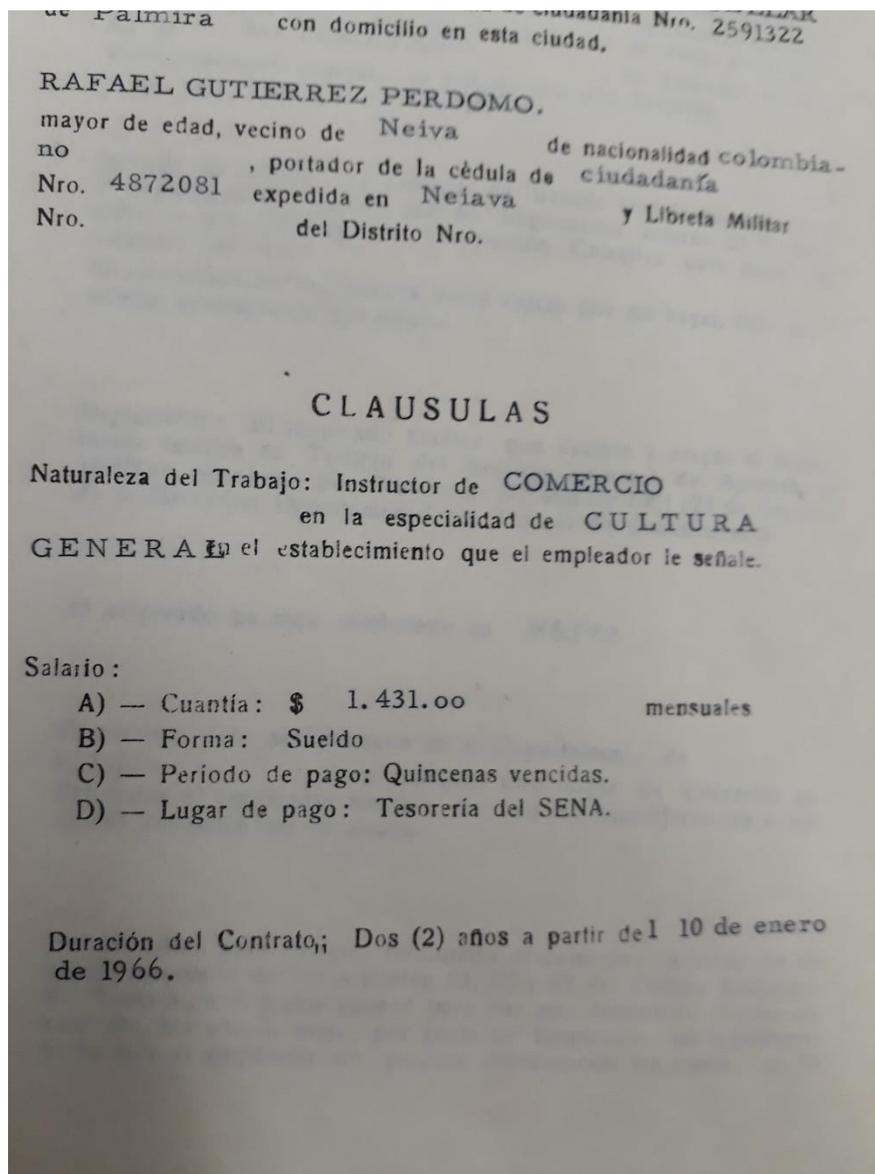


Ilustración 28 Formato Plan de Mejora

Anexo J. Formato plan de mejora



*Ilustración 29 Copia del Contrato Laboral*

*Anexo K. Copia del contrato laboral*

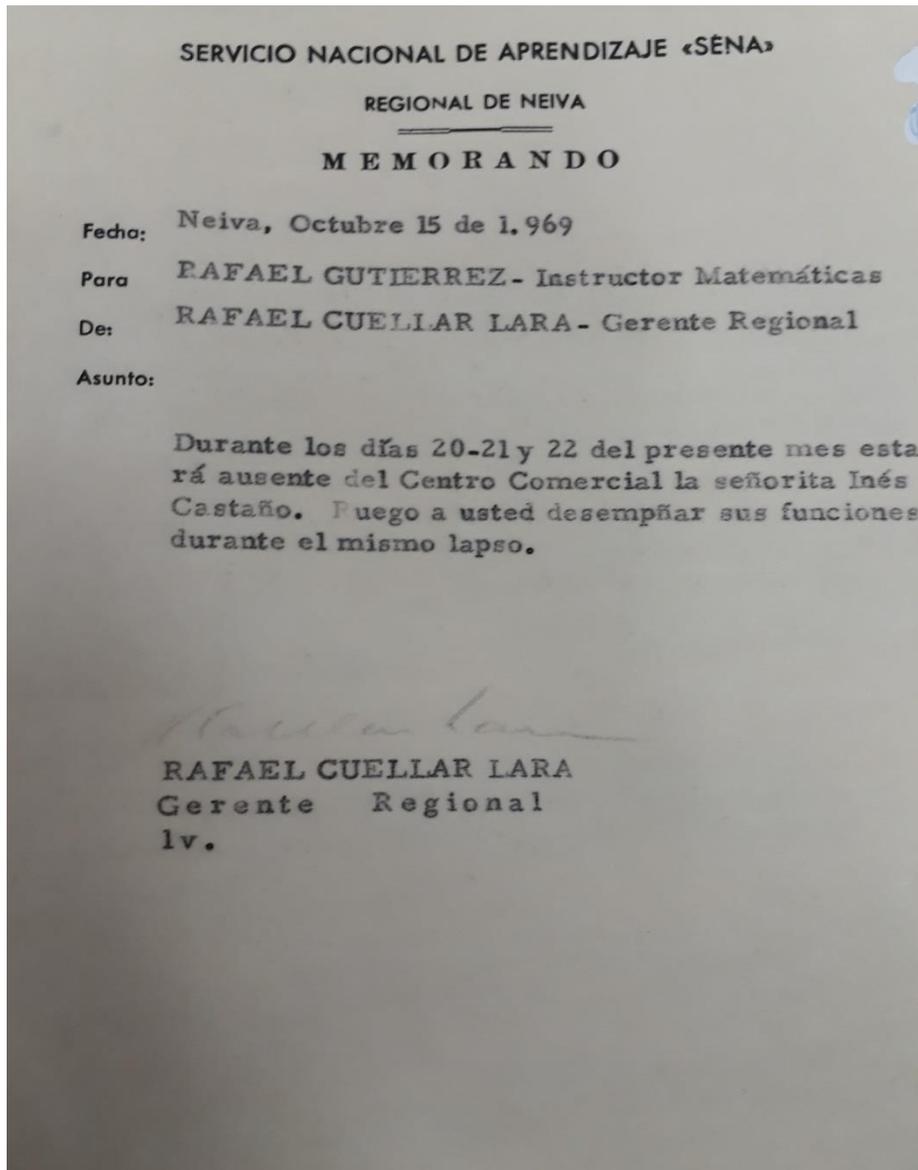


Ilustración 30 Memorando de Encargo de Funciones de Coordinador Académico

Anexo L. Memorando de encargo de funciones de Coordinador Académico

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Nómbranse a los siguientes funcionarios en el cargo que actualmente desempeñan en la Regional del SENA en Huila.

Nombre	Fecha Ingreso	Cargo	Sueldo Mensual
Teodoro Arias Rojas	16- Sep. 1968	Instructor	\$ 3.470.00
Jaime Cano Arce	10- Ene. 1966	Instructor	3.470.00
Víctor Corso Suárez	8- Ene. 1968	Instructor	3.470.00
Ambrosio Hueje Rodríguez	10- Ene. 1966	Instructor	3.470.00
Rafael Gutiérrez Perdomo	10- Ene. 1966	Instructor	3.470.00
Yolanda Herrera Cortés	8- Ene. 1968	Instructora	3.470.00
Luis Jorge Losada M.	10- Ene. 1967	Instructor	3.470.00
José Antonio Lugo Tovar	10- Ene. 1967	Instructor	3.470.00
Emilio Nonje Penagos	10- Ene. 1967	Instructor	3.470.00

*Ilustración 31 Resolución de Aumento de Salario*

*Anexo M. Resolución de aumento de salario*



Ilustración 32 Stella Llanos

*Anexo N. Stella Llanos en la actualidad (Julio de 2019) Fuente: Archivo propio*



Ilustración 33 Stella Llanos el día de su Graduación en 1972

Anexo O. Stella Llanos el día de su graduación en 1972, recibiendo el C.A.P. (Certificado de Aptitud Profesional) de manos del Subdirector de Operaciones, Dr. Vicente Cardona Grajales.



Ilustración 34 Integrantes del Curso C-69 de 1969 en la Actualidad

Anexo P. Integrantes del curso C-69 de 1969 en la actualidad. De pie, de izquierda a derecha, Flor María Castro, Flor Alba Cortes y Stella Llanos. Sentadas de izquierda a derecha, Luz Albiria Macías, Gloria Tovar, Rosalba Valenzuela y Yaira Pérez. Fuente: archivo propio



Ilustración 35 Curso de Electricidad

Anexo Q. Curso de Electricidad dictado por el instructor Hernando Gómez Villamizar, primero de izquierda a derecha. Fuente: archivo fotográfico del SENA



Ilustración 36 Curso de Confecciones en la Sede Industrial

Anexo R. Curso de Confecciones en la sede Industrial. En el centro se observa a la instructora Ana Tulía Vargas Lugo sosteniendo un trozo de género. Fuente: Archivo fotográfico del SENA

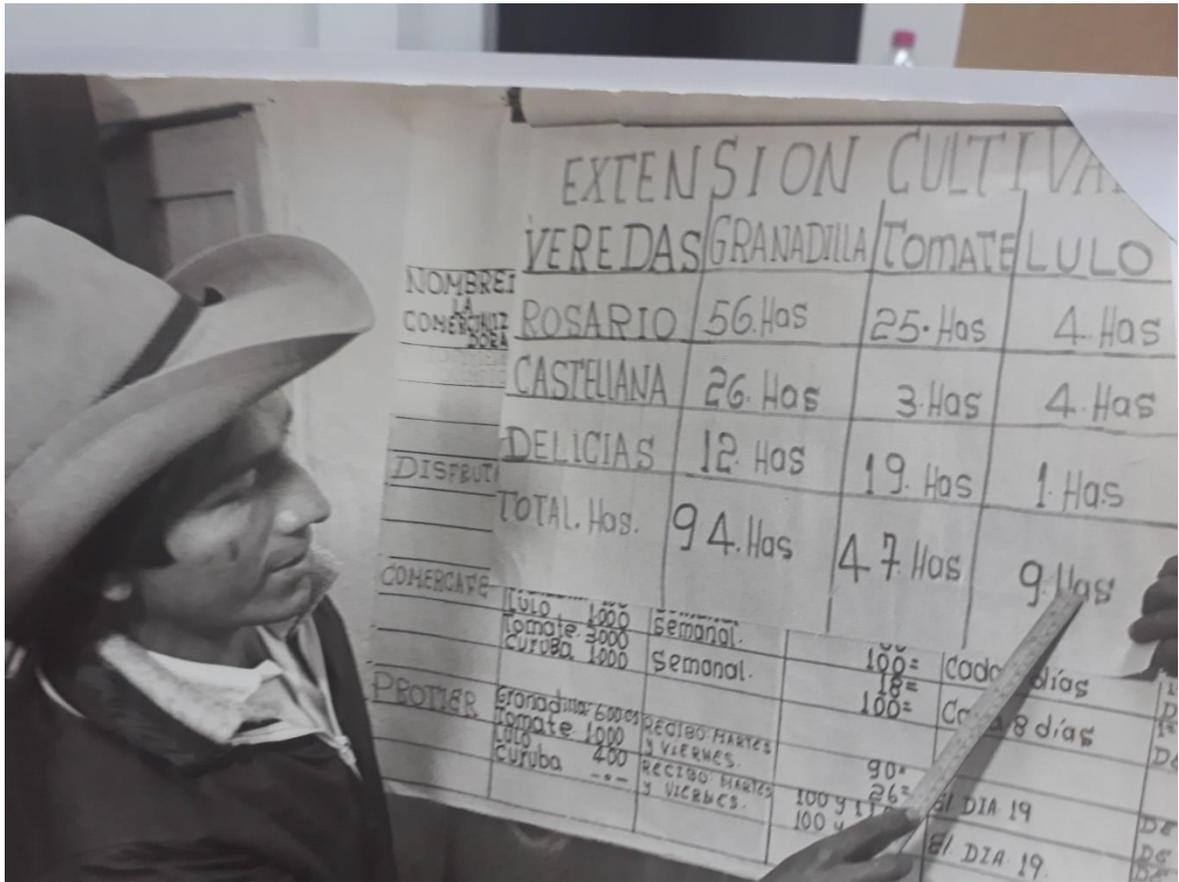


Ilustración 37 un Aprendiz de Cultivos Frutales

Anexo S. En la foto, un aprendiz de cultivos frutales en una de las veredas del municipio La Argentina en el Huila.



Ilustración 38 el Instructor Jaime Montoya Dictando un Curso de Cocina

Anexo T. En la foto, en el centro, el instructor Jaime Montoya.



Ilustración 39 Aprendiz de Artesanías en Pitalito

Anexo U. Fuente: Archivo fotográfico del SENA



Ilustración 40 Feria Nacional Artesanal

Anexo V. feria nacional artesanal organizada por la regional del SENA en el Huila.



Ilustración 41 Aprendiz de Tejeduría en Paicol

Anexo W. Archivo fotográfico del SENA.



Ilustración 42 Visita del Director Nacional al Consejo Regional en al año 1973

Anexo X. Foto: Visita del Director Nacional al Consejo Regional en al año 1973. En la mesa principal, de frente, se aprecia el segundo, de izquierda a derecha, de camisa blanca y lentes, el Dr. Rafael Azuero Manchola, presidente del Consejo Seccional, a su izquierda, de camisa y corbata, el Dr. Rafael Cuellar, gerente de la Seccional, y a su izquierda, de traje blanco y corbata, el Director General del SENA, Dr. Rodolfo Martínez Tono. Fuente: Archivo fotográfico del SENA.

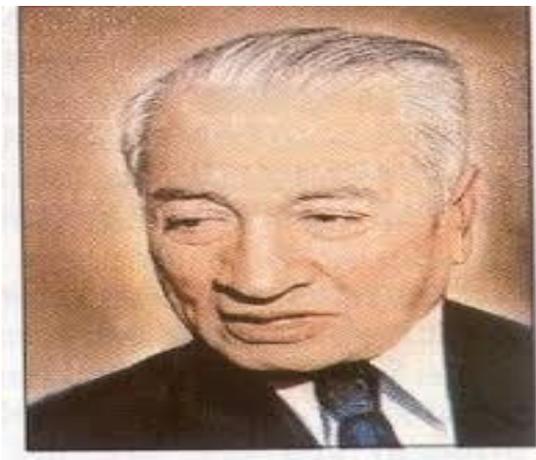


Ilustración 43 Dr. Rafael Azuero Manchola

Anexo Y Presidente del Consejo Seccional del SENA de Neiva en 1973. Fuente: wikipedia



Ilustración 44. Aprendices del curso de Mecánica Rural en la Angostura.

Anexo DD. Aprendices de mecánica rural en La Angostura, 1974



Ilustración 45 Celebración de los 25 Años de LA NACIÓN

Anexo Z. Celebración de los 25 años de LA NACIÓN, efectuada el 15 de junio del 2019 en Neiva. De izquierda a derecha se aprecia el Gobernador del Huila, Carlos Julio Gonzales Villa; la vicepresidente de Colombia, Martha Lucia Ramírez; el presidente de Colombia, Iván Duque Márquez; el empresario Jesús Oviedo Pérez; el presidente del Senado, Ernesto Macias Tovar, y Rodrigo Lara Sánchez, Alcalde de Neiva. Fuente: publicación en El Tiempo del 16 de junio de 2019.



Ilustración 46 Artículo Publicado en el Tiempo el Día 14 de Junio De 2019

Anexo AA. Foto de artículo publicado en El Tiempo el día 14 de junio de 2019



Ilustración 47 Visitando el Centro la Angostura En Campoalegre

Anexo BB. En la foto, de pie de izquierda a derecha, el Dr. Eduardo Gaitán, Director Nacional del SENA. Se observa también, el primero a la derecha, el Dr. Rafael Cuellar, Gerente Regional del SENA.



Ilustración 48. Mercedes Zambrano Rodeada, con su equipo de Trabajo.

Anexo CC. En la foto, sentada, la Dra. Mercedes Zambrano rodeada de sus más cercanos colaboradores.1982



Ilustración 49 Gilberto Echeverry Mejía

Anexo DD. Foto: Gilberto Echeverry Mejía. Director General del SENA en 1977.



Ilustración 50 Visita del Director General al centro de La Angostura.

Anexo EE. En el centro, de camisa blanca y con lentes el Director General, Dr. Alberto Galeano Ramírez y el primero de la derecha, el Dr. Rafael Cuellar, Gerente de la Seccional Huila. 1974.



Ilustración 51 Curso de Mesa y Bar

Anexo FF. Foto, dictado por el instructor Francisco Posada, de pie, a la derecha con la mano extendida, dando instrucciones a los aprendices.



Ilustración 52 Curso de Mecánica Diésel

Anexo GG. Foto: Curso de Mecánica Diésel dictado por el instructor Luis Antonio Gaviria, el primero de derecha a izquierda.