

Vol 5, No. 9 / enero-junio de 2013 / ISSN: 2145-132X

HISTORELO

REVISTA DE HISTORIA REGIONAL Y LOCAL

Historia de la educación técnica industrial en el municipio de Palmira (Valle del Cauca), 1901-1980

History of the Technical Industrial Education in the Municipality of Palmira (Valle del Cauca) 1901 – 1980

Arley González Saavedra

Universidad Católica de Manizales, Colombia

Recepción: 01 de noviembre de 2012

Aceptación: 23 de enero de 2013

Páginas 244 - 282

i

Historia de la educación técnica industrial en el municipio de Palmira (Valle del Cauca), 1901-1980

History of the Technical Industrial Education in the Municipality of Palmira (Valle del Cauca) 1901 – 1980

Arley González Saavedra*

Resumen

El objetivo del artículo es presentar los principales hallazgos acerca de la manera como emerge la educación técnica con la puesta en marcha del Ingenio Manuelita en la ciudad de Palmira (Valle del Cauca, Colombia) a comienzos del siglo XX. Para el logro de este objetivo se da a conocer la inmersión de campesinos en una lógica capitalista, a través de un sistema de capacitación creado al interior de esta empre-

* Licenciado en Historia por la Universidad del Valle, Colombia. Especialista en la Enseñanza de las Ciencias Sociales por la misma universidad. Magíster en Educación por la Universidad Católica de Manizales, Colombia. En la actualidad es Docente de Educación Básica Secundaria; y miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Sostenible de la UNAD Palmira, como líder de la línea de investigación en Historia de la Educación. El presente artículo amplía la perspectiva de la investigación titulada: “Educación Técnica en Palmira y Desarrollo Local. Historia de un Sedentarismo Curricular”, para obtener el título de Magíster en Educación (Universidad Católica de Manizales, 2011). Correo electrónico: arley.gonzalez@cardenascentro.edu.co

sa denominado “ambulancia”. De igual manera, se presentan las diversas formas institucionalizadas de educación técnica creadas por el Estado que definen la relación entre economía y educación. Como resultado de ese proceso, el campesino convertido en obrero genera otras formas de relación social, laboral y cultural que lo definen como una nueva clase en la localidad.

Palabras clave: campesino, obrero, industria, educación, Ingenio Manuelita, Palmira.

Abstract

The objective of the article is to present the main discoveries about the way like the technical education emerges, with the setting in march of the Ingenio Manuelita, in the Palmira city (Valle del Cauca, Colombia) at the beginning of the 20th century. For the achievement of this objective it is given to know the immersion of peasants in a capitalist logic through a qualification system created to the interior of this company denominated as “ambulancia”. In a same way shows up the diverse institutionalized forms of technical education created by the State that they define the relationship between economy and education. As a result of that process the peasant transformed into worker generates other forms of social, labor and cultural relationship that define it like a new class in the town.

Keywords: peasant, worker, industry, education, Ingenio Manuelita, Palmira.

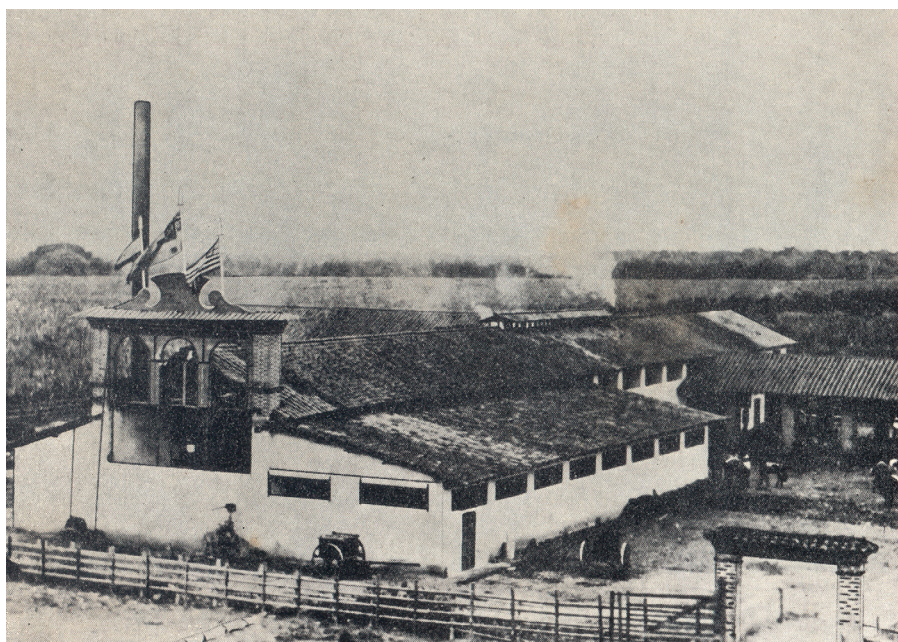
Introducción

La industria azucarera se convirtió en el principal motor de la economía regional y fue generadora de empleo en el Valle del Cauca desde inicios del siglo XX. Transformó las viejas relaciones laborales de los pobladores del campo y creó un nuevo

sector social: el obrero asalariado. ¿Qué sucedió cuando el campesino, dedicado a las labores del campo, se vio enfrentado a un nuevo modelo laboral, basado en otras relaciones obrero-patronales? y, aún más importante, ¿Cómo asumió su nuevo papel de obrero teniendo en cuenta factores relacionados con el bajo nivel de escolaridad y el desconocimiento de ciertas técnicas básicas para operar con éxito en una industria moderna?

Recordemos que el ingreso del campesino, al denominado ingenio azucarero, significó enfrentar un nuevo sistema de relación laboral obrero-patronal: cumplir un horario de trabajo organizado en turnos, participar según la división del trabajo (campo y fábrica), y cambiar su actitud con respecto al trabajo, entre otros. La producción de fábrica estaba organizada en serie y dependía de la labor y la supervisión constante del obrero.

Figura 1. Ingenio Manuelita, 1901



Fuente: Plazas y Perry Ltda. 1964. *Manuelita una industria centenaria 1864-1964*. Bogotá: Editorial Agra. Fotografo: Octavio Núñez Navas.

Hay diferencias al comparar la labor del obrero y el campesino. En primer lugar con relación a los horarios, puesto que el horario del campesino, por lo regular, se fijaba de acuerdo con la forma a desarrollar y modo de asumir su trabajo. Y, en segunda lugar, con respecto a la producción, que dependía y se diferenciaba según el campesino o el obrero. Hay que tener en cuenta que los resultados de la actividad agrícola varían según el período de las cosechas, además de la posibilidad de diversificar cultivos; mientras que en la fábrica existe sólo un elemento importante en el cual está centrado todo el proceso productivo, el cual es fundamental para garantizar la solidez de la empresa.

El campesino se vio enfrentado a diversos cambios y no podemos afirmar que éste dejó de serlo por el hecho de haber ingresado a una empresa, sino que de manera gradual ocurrieron cambios en su comportamiento y estilo de vida, como el trasladar su vivienda cerca al ingenio y, posteriormente, a la ciudad en busca de una mejor calidad de vida para su familia.

El Ingenio Manuelita: escuela, empirismo y capacitación

El campesino convertido en obrero y situado en una nueva actividad laboral, debido a su inexperiencia laboral en el campo industrial, no poseía los conocimientos técnicos mínimos para enfrentar los adelantos tecnológicos de la empresa capitalista. José María Rojas (1983, 58), al respecto señala que: “El cambio tecnológico introdujo nuevas exigencias, relativas todas ellas al conocimiento de medidas tales como presión, voltaje, temperatura, con las cuales se establece la relación de control y vigilancia entre el operario y las máquinas”. El habitad del sector campesino y la herencia del tradicional sistema de hacienda, donde aún no se poseían ciertos adelantos de la vida moderna como la energía eléctrica, harían difícil asimilar nuevos conceptos como voltaje y temperatura, por ejemplo. De una u otra forma tenían que asumirlos y apropiarse de ellos, y de ello —con base en la práctica y la experien-

cia— se definiría el modo de capacitación en el Ingenio Manuelita.

La industria azucarera se convirtió en un nuevo renglón de la economía regional sin previa tradición. No existían antecedentes de producción de azúcar a nivel industrial. Pueden evidenciarse sólo algunos de carácter artesanal en las haciendas vallecaucanas, que poseían pequeños trapiches paneleros y elaboraban panes de azúcar, a través de un procedimiento empírico, utilizando fuerza animal para la extracción del jugo de la caña. La producción no era de carácter masivo y su comercialización era muy limitada, ya que su consumo era interno y local. El antecedente conduce a formular una hipótesis que permite explicar los inicios y el proceso de capacitación de los obreros. Al tener la industria azucarera un carácter “naciente”, el obrero es miembro de un nuevo sector social y una nueva fuerza laboral en el campo industrial. Además, éste se organizará más adelante conformando barrios y reivindicando sus derechos a través de sindicatos, elementos que brindaron su reconocimiento como sector social.

La industria de azúcar estaba enfrentada a un mercado laboral local con las siguientes características: a) bajo nivel de escolaridad, b) poca o ninguna experiencia en labores de tipo industrial, y c) ausencia de capacitación a nivel técnico, debido al vacío de instituciones educativas.

No obstante lo anterior, algunas de las labores que desempeñaron los obreros eran de carácter operacional, pues no requerían procesos de aprendizaje extensos y conocimientos profundos, en tanto que sólo debían estar pendientes del buen funcionamiento de las máquinas y las labores especializadas estaban a cargo del ingeniero de planta. En cambio, otros oficios sí requerían de conocimientos específicos, como la instalación del taller de mecánica para el mantenimiento de los equipos de fábrica y el laboratorio de control de calidad, entre otros. En ese contexto, lo fundamental era la disposición de aprendizaje del obrero, dominar las técnicas y adaptarse al sistema de trabajo de la empresa industrial; por lo tanto, la manera de solucionar el problema de la capacitación de la mano de obra en el Ingenio Manuelita era entonces fundamental:

[...] ya que el objeto más importante, tanto de los trabajadores como de la dirección, ha

de ser el adiestramiento y formación de cada individuo del establecimiento, de manera que pueda hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase más elevada de trabajo para que su capacidad le haga apropiado [...] (Taylor 1997, 19).

El Ingenio Manuelita adoptó una solución que ponía en evidencia los rezagos que aún poseían del modelo de hacienda y su carácter paternalista. Optó por capacitar la mano de obra instruyendo a los obreros sobre las nuevas técnicas que trajo consigo la industria, teniendo como punto de apoyo la mano de obra extranjera capacitada, y utilizando el tradicional método de aprendizaje artesanal: “que implica no solamente costos, sino también un tipo de organización de trabajo que da espacios para el aprendizaje empírico” (Dombois 1990, 3).

La forma de aprendizaje tradicional instaurada se constituyó en un modelo propio. Éste permitió una capacitación práctica y efectiva, y creó ciertos lazos afectivos o de acercamiento entre jefes y obreros, rasgo típico de las relaciones laborales del sistema hacendil basadas en el paternalismo, así como también un arraigo de éstos con respecto a su lugar de trabajo. El Ingenio se convirtió en el recinto, en el cual no sólo se laboraba sino que también se instruía, lo cual permitió el logro de ascensos laborales y, por ende, económicos, mejorando su calidad de vida y la de sus congéneres.

El Ingenio se configuró como una escuela de trabajo, mediante “la acción docente y adoctrinadora y del prodigioso dinamismo de su fundador” (Plazas 1964, 38), quien introdujo nuevos sistemas de trabajo, instruyendo de manera práctica las ventajas de los nuevos métodos ante los antiguos; en igual sentido, ampliando el espectro laboral de sus obreros y creando un método de aprendizaje, basado en la transmisión del conocimiento por tradición oral y la práctica de ese saber. Siguiendo esa misma línea de enseñanza-aprendizaje, el sistema tuvo continuidad sin abandonar su fundamento: la práctica.

La manera de asumir el trabajo se reflejaba en el momento de selección del personal, que aspiraba a laborar en la empresa, lo cual estaba en manos del jefe de personal encargado. Se tenían en cuenta aspectos no tanto de carácter técnico, sino que se hacía un estudio del aspirante por medio de una entrevista “informal”, en la que se evidenciaba el deseo de trabajar, que era lo que importaba en el momento.

Y, por supuesto, era considerado el concepto médico, porque mediante éste se establecía si el aspirante era apto para laborar y no presentaba problemas de salud. La recomendación de otro obrero o de un empleado también era importante. Una muestra de este hecho lo podemos observar en la siguiente entrevista realizada a un jubilado del Ingenio, en la cual nos relata cómo fue su ingreso a la empresa:

[...] A Manuelita me llevó un cuñado que trabajaba allá, él era motorista en el taller, y por medio de él fui a una entrevista con el señor Luis Carlos Prado, y parece que le gustó mi modo de ser y me dio la boleta para entrar a trabajar, como en ese tiempo era tan fácil entrar a una empresa de esas. Y ahí mismo me dijo pida la boleta y el examen médico y a la siguiente semana entré a trabajar [...].¹

El aspirante ingresaba y era parte del grupo de obreros. Dadas las condiciones de su incorporación, en la cual no se tenía en cuenta algún tipo de conocimiento previo o experiencia laboral, el trabajador desempeñaba oficios varios, era miembro de una gran escuela y de una nueva lógica laboral basada en los rezagos del paternalismo hacendatario y las directrices de una administración empresarial moderna.

El proceso se iniciaba con el sistema de “ambulancia”, que lo podemos enmarcar dentro de la educación no formal, puesto que en este caso debía suplir una necesidad de tipo laboral sin una estructura curricular e institucional. El sistema agrupaba entre 4 y 6 obreros de “fábrica” y “campo”, ingresados recientemente. Los del campo se programaban por temporadas, mientras que los de fábrica eran permanentes. Lo anterior se explica, porque los obreros del campo estaban designados a un oficio específico como el cortado de caña, mientras que los de fábrica no tenían una labor específica y necesitaban un tiempo deambular por la geografía empresarial para conocer las labores de ésta, de allí el nombre de “ambulancia”.

El objetivo del anterior procedimiento era que el grupo de obreros se convirtiera en una especie de “cuerpo de apoyo” en las labores de fábrica. Era un personal que estaba presto a cualquier emergencia o necesidad en algún sector de la misma, así como también cubrir los faltantes de mano de obra.

1. Entrevista (2000) con Héctor Balcázar Vásquez, Palmira, 03 de octubre Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

El sistema encubría una serie de intereses, que se cruzaban entre el obrero y el patrono. Este último esperaba que el sistema funcionara para que en poco tiempo se obtuviera una mano de obra capacitada para desempeñar diferentes labores, logrando de ese modo más confianza con respecto a su fuerza laboral y, por ende, beneficios económicos. El obrero, por su parte, tenía dos objetivos claros: aprender y destacarse en su trabajo. Era preciso estuviera en disposición para aprovechar tanto la oportunidad laboral, como apropiarse del *modus operandi* general y laboral en la fábrica; así como también ir haciendo una evaluación de cual labor desempeñaba con más habilidad, y en cual se sentía más capacitado. Él debía realizar durante este período una especie de exploración vocacional, importante para el logro de su objetivo inmediato. En segunda instancia el obrero pretendía, como se dijo anteriormente, destacarse en su trabajo para ser observado por sus jefes y aspirar a ingresar en alguna sección de la fábrica, teniendo en cuenta que un criterio laboral para la empresa era siempre el deseo del obrero por desempeñar bien su trabajo. La empresa necesitaba un personal con vocación hacia el trabajo y no una persona altamente calificada.

Muchos de los obreros de “ambulancia” lograron mejorar su condición laboral, integrando una de las áreas de la fábrica, todo basado en la observación y las ganas de trabajar, “el personal de ‘ambulancia’ lo mandaban para cualquier parte menos para el campo, sino dentro de la fábrica. Yo empecé a aprender plomería a punta de ojo, y yo ya veía como se hacía la reparación de una tubería”.² Este sistema se convirtió en una buena alternativa para la capacitación rápida y efectiva de los obreros, y tuvo como resultado diferentes consecuencias como: a) capacitación de una fuerza laboral propia, b) creación de una mano de obra disponible y capaz de solucionar problemas técnicos en la fábrica, y c) la oportunidad de ascensos laborales como producto de su esfuerzo.

El sistema era el punto de partida o inicio al mundo del trabajo industrial del obrero, aunque fuera insuficiente el conocimiento individual o se formara parte de alguna sección de la fábrica. Cuando el obrero pasaba a una sección de la fábrica, ya no era de “ambulancia”, pasaba al mando de un jefe de sección o taller, quien a su vez había tenido una iniciación similar. Así lo confirma Héctor Balcázar Vásquez,

2. Entrevista (2000) con Álvaro Medina, Palmira, 10 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

un antiguo trabajador: “pues el primer jefe que tuve fue don Peregrino Durán, él era un empleado pero también había sido como llegamos nosotros a aprender allá; es que Manuelita ha sido una escuela”.³ El jefe se encargaba de continuar, junto con sus colaboradores más experimentados, el proceso de capacitación del obrero en medio de un clima de cooperación, puesto que los obreros antiguos ya habían vivido el proceso. Este era el segundo momento marcado por la relación ayudante y oficial. Éste último era una persona con alto grado de experiencia y conocimientos en determinado oficio y se encargaba de capacitar al ayudante.

Esta tradición también la evidenciamos, por ejemplo, para el caso de los talleres de artesanos de Medellín en el siglo XIX. Alberto Mayor Mora (1997, 244) afirma que estos lugares tenían un papel educativo: “no era extraño que el taller de sastrería, menos ruidoso que el del carpintero o el del zapatero, fuera el sitio ideal para los largos discursos pedagógicos del maestro”. El obrero tenía mucho más oportunidad de adquirir conocimientos y, sobre todo, de especializarse en determinados oficios. Inicialmente eran asignados como ayudantes de un “oficial”, que al igual que ellos inició como ayudante, convirtiéndose en la persona encargada de capacitarle y mostrarle los diferentes procedimientos, adecuados para el desempeño de una función o la reparación de alguna máquina. El jefe de taller o sección también cumplía una labor importante, porque era la persona encargada de contextualizar al obrero recién llegado, indicándole su función y demás detalles de carácter laboral. “Inicialmente los jefes le brindaban el apoyo a uno y después uno se va haciendo a las amistades o al compañerismo, pero más que todo de gente vieja”, recuerda Saúl Varela, un trabajador de la época.⁴

El ayudante se esforzaba al máximo por aprender rápido y bien, porque siempre el jefe o el oficial tendrían en cuenta estas personas para elevarlas con el tiempo a la categoría de “oficiales”, este fue el caso de Alejandrino González:

3. Entrevista (2000) con Héctor Balcázar Vásquez, Palmira, 03 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

4. Entrevista (2000) con Saúl Varela, Palmira, 19 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

[...] Yo ingresé como ayudante de electricidad; en los días de mantenimiento como yo no conocía mucho, entonces ellos me llevaban y comenzábamos a desarmar lo que eran los arrancadores, contactores, y allí fui adquiriendo mucho conocimiento de todo el equipo que hay en la fábrica, hasta que ya vieron pues que yo tenía capacidades para desempeñarme como oficial [...].⁵

Figura 2. Alejandrino González, antiguo obrero del Ingenio



NdeA: Fotografía tomada en Palmira el 9 de Marzo de 2013 por Arley González Saavedra.

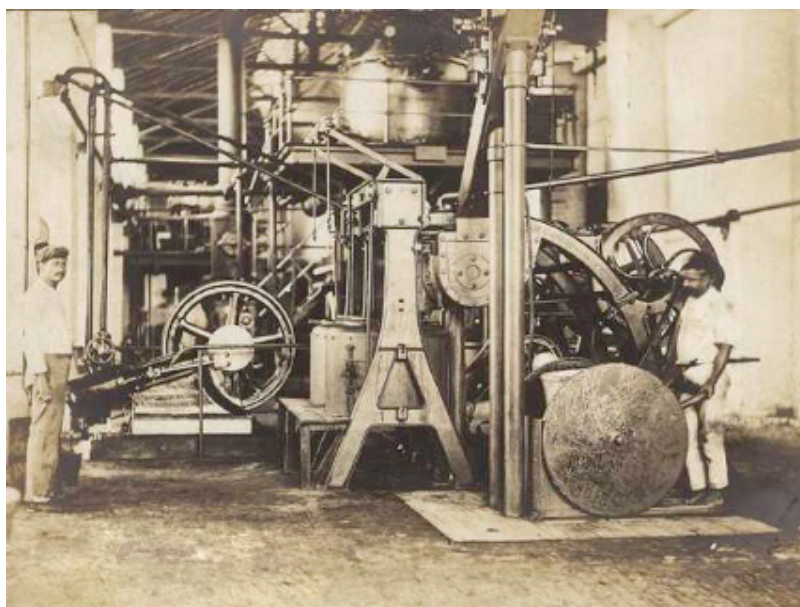
El potencial de la formación estaba centrado en la labor y el esfuerzo de cada uno de estos obreros, que junto a los oficiales superaron diferentes obstáculos, “más que todo depende de uno y de la persona que uno le está ayudando, que uno demuestre interés para aprender y preguntarle a la persona que ya tiene experiencia”, cuenta Jesús Ruíz.⁶ Por ser el jefe y los oficiales, personas que se formaron en la

5. Entrevista (2001) con Alejandrino González, Palmira, 26 de enero. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

6. Entrevista (2000) con Jesús Ruíz, Palmira, 31 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

empresa se creaba una unión y respeto mutuo, que puede denominarse como compañerismo, tal y como lo recuerda Héctor Balcázar: “fue con los compañeros de trabajo, el uno le explicaba una cosa, el otro otra y más que todo ponerle amor a la cosa y atención”.⁷

Figura 3. Trapiche inaugurado en La Manuelita en 1901



Fuente: Eder, Phanor James. 1959. *El Fundador Santiago M. Eder*. Bogotá: Antares Ltda., 485.

En algunos casos los jefes de planta, que por lo regular eran ingenieros extranjeros, participaban también del proceso de enseñanza. Ellos tenían contacto permanente con los jefes de sección y constantemente los capacitaban para labores que requerían cierta experiencia. Es el caso de un Ingeniero Jefe del Departamento Eléctrico, Vadim Mosvik, uno de los personajes más importantes que participó en el montaje de la planta de azúcar refinada inaugurada en 1953 en el Rosario, sitio actual del Ingenio Manuelita. Manuel Herrera se refiere a “Mr. Mosky”, como una persona que se preocupaba por instruir a los jefes:

7. Entrevista (2000) con Héctor Balcázar Vásquez, Palmira, 03 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

[...] Él me capacitaba y me decía: Manuel venga para acá y veámos diagramas o veámos planos de una máquina que llegara [...]. Él fue uno de los maestros, excelente en la capacitación, el en todas esas cosas me ayudó mucho, pero yo también puse de mi parte, ideas mías, para que una cosa saliera más rápido, se agilizara el trabajo, que hubiera menos mano de obra, economizar materiales, los trayectos más inmediatos, más convenientes [...].⁸

En algunos casos los ingenieros actuaban como evaluadores del proceso, ya que era muy conveniente para ellos saber en qué estado estaban sus obreros y con quiénes podría contar en caso de un daño en la fábrica. Un ingeniero cubano⁹ acostumbraba a hacer este tipo de evaluación a sus obreros, es recordado por Abel Tasamá del siguiente modo:

[...] Ese cubanito no se untaba de nada, todo era puro ojo. En un daño el reunía a tres o cuatro mecánicos cada uno con su ayudante y le preguntaba al mecánico: Usted, ¿Cómo repararía esto? Y le preguntaba a todos [...] - Bueno yo tengo lo mío, vamos a hacerlo como yo digo. Pero no era sino para probar qué capacidad tenían los que estaban allí, por eso era que preguntaba todo eso. En esa preguntica el ensayaba sí o no cuál era más capacitado [...].¹⁰

Los obreros sacaron adelante la empresa, convirtiéndola en una de las más prosperas de la región durante el período de 1901 a 1980. Tobías Ruiz dice que:

En ese entonces por ejemplo: para trazar una carretera, observe que no habían ingenieros, eso era gente que tenía simplemente una experiencia. Por ejemplo usted ve esa carretera que entra al ingenio, esa carretera la tracé yo con un mayordomo práctico, imagínese usted, porque como no habían ingenieros eso era pura práctica y como le digo, haciendo a base de pura práctica, dio para montar lo que hay hoy. Esas fueron las bases [...].¹¹

A la luz de esa experiencia y lo que significó para la empresa vale la pena preguntarse: ¿Por qué durante este período la empresa no diseñó políticas de capacita-

8. Entrevista (1999) con Manuel Herrera, Cali, 18 de septiembre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

9. El entrevistado Abel Tasamá no recuerda su nombre.

10. Entrevista (2000) con Abel Tasamá, Palmira, 13 de septiembre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

11. Entrevista (1999) con Tobías Ruiz, Palmira, 16 de septiembre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

ción formal encaminada a una mejor y mayor preparación de sus obreros? ¿Por qué se trató este aspecto de manera empírica, y según la práctica y los deseos de trabajar?

La respuesta a tales interrogantes requiere tomar como referente los antecedentes de esta industria en los pequeños trapiches ubicados en las haciendas del Valle del Cauca. La mano de obra utilizada era esencialmente de origen campesino y básicamente desempeñaba determinadas labores como la elaboración de panela y demás derivados de la caña de azúcar, pero el aspecto relevante es que la capacidad para el desempeño de estos oficios era producto de la tradición familiar o de su desempeño diario, es decir, la práctica. Tal es el caso de la producción de los panes de azúcar. Su elaboración requería de conocimiento práctico y empírico, por ejemplo: “puntear, o dar el punto a la meladura, era la maniobra del proceso que exigía la máxima sabiduría de los prácticos o maestros, sabiduría que tenía mucho de empirismo, con pequeñas dosis de intuición”, señala Plazas y Perry Ltda., (1964, 55). La industria se va a caracterizar por los “lazos de protección entre patrón y peón y de lealtad personal entre peón y patrón” (Rojas 1983, 57), lo cual influyó por mucho tiempo en la moderna empresa capitalista; sin embargo, esta situación se fue menguando con el paso del tiempo y las nuevas lógicas empresariales.

Harold Eder, miembro de la familia fundadora del Ingenio Manuelita, continuó con dicho paternalismo, que se tradujo en este caso, en un trato directo entre patrón y obrero y el bienestar social. Por ejemplo, cuando un obrero tenía una necesidad se la expresaba de modo directo, puesto que él visitaba ambas secciones del ingenio (campo y fábrica), escuchándolos y ofreciendo soluciones, y teniendo en cuenta los intereses de ambas partes: bienestar y servicio. También podemos citar las celebraciones del 6 de enero, el día del padre y los 100 años del Ingenio, que se caracterizaron por ser fiestas integración con los obreros y el reconocimiento a su labor por medio de distinciones, regalos y rifas de viviendas. Esas muestras de acercamiento con respecto a sus obreros, hicieron que Harold Eder sea recordado con especial cariño y agradecimiento por quienes laboraron bajo su administración:

[...] Don Harold Eder era un estadista único. Él era una persona que en lo que veía buscaba directamente la administración para ordenar y listo; no era de esas

personas antipáticas, era una persona muy educada. El venía a atender préstamos del personal. El era un hombre muy activo. Era un hombre muy educado, Don Harold Eder era una personota [...].¹²

Esta tradición no le permitió al Ingenio, en el caso específico de la capacitación de sus obreros, desarrollar un proyecto educativo de carácter técnico formal con proyección al futuro. La capacitación del personal, según el avance tecnológico en el campo de la producción de azúcar por medio de un plan pedagógico de carácter formal y diseñado para los obreros de la industria azucarera, hubiera representado un proceso diferente de formación para el trabajo.

La forma tradicional de capacitación tendría que cambiar, puesto que a pesar de la manera como se venía realizando y los resultados que se obtenían de mercadeo, tecnificación y especialización de los procesos, era evidente que la ausencia de mano de obra capacitada se consideraba como un factor limitante para el crecimiento de las industrias. Esa necesidad, repercutió en el Estado para crear instituciones orientadas a la formación tecnológica y para cubrir las necesidades de la industria nacional. Se crearon nuevas escuelas de artes y oficios, colegios técnicos, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena; y, más adelante, la Enseñanza Media Diversificada con los Institutos Nacionales de Enseñanza Media, Inem, entre otros; lo cual representa un proceso de

[...] institucionalización de la educación, tal como en la realidad acostumbra a plasmarse, [que] tiene en realidad una tradición histórica muy corta. Cualquier investigación histórica puede establecer rápidamente sus conexiones con la llamada revolución industrial. Ello significa que entre sus funciones principales estará la de satisfacer las necesidades e intereses de los grupos que promovieron ese modelo de industrialización [...] (Torres 1994, 15).

12. Entrevista (1999) con Tobías Ruiz, Palmira, 16 de septiembre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

Técnicos frente al conocimiento tradicional

Durante las tres primeras décadas del siglo XX era evidente, por parte del sector empresarial y el gobierno nacional, la necesidad de crear instituciones de formación para el trabajo, la cual “se refiere a la necesidad de buscar la mayor relevancia de la oferta de formación a las demandas y requerimientos de la producción de bienes y servicios, lo que implica un cierto grado de adecuación cuantitativa y cualitativa (curricular) a necesidades ocupacionales” (García 1990, 156); por lo tanto, con el fin de generar un personal altamente calificado para la industria, “el gobierno de López Pumarejo, de la llamada ‘Revolución en Marcha’, centra su atención en la importancia de la educación técnica y científica para lograr aumentar la productividad” (Gómez 1998, 43). En consecuencia, se crearon las Escuelas de Artes y Oficios, que se iniciaron en Antioquia y cuyo objetivo era la formación de mujeres y niños en oficios poco calificados y, principalmente, para la próspera industria textil antioqueña, “la mayoría de estas Escuelas eran confesionales, como las organizadas por los Salesianos. La mayoría de los estudiantes eran mujeres y el área de formación más importante era la modistería” (Gómez 1998, 41).

Estas Escuelas tenían un claro propósito de control social dirigido a un tipo específico de población, en este caso las clases menos favorecidas, pues se pretendía formar a las personas en un oficio, con el objetivo de evitar la adopción de conductas delincuenciales o anómalas que atentaran contra el bienestar de la sociedad, además porque “las relaciones específicas de poder que existen en cada sociedad tienen una prolongación en el sistema educativo” (Torres 1994 13).

La Escuela de Artes y Oficios, ubicada en Palmira, se diferencia de los casos anteriores en el sentido que se tenía la idea de una alta capacitación, en función del desarrollo industrial a partir de una formación académica, la cual era de tres o cuatro años optativos al título de perito; es decir, una persona práctica en el desempeño de determinada área de trabajo.

La preocupación por calificar mejor la mano de obra disponible para el proceso de industrialización nacional, también se dio en el caso de la educación agrícola. Desde inicios del siglo XX, se fundan escuelas superiores de agricultura, como la

ubicada en Bogotá, “anexada luego (1934) a la Universidad Nacional como Facultad de Agronomía” (Bejarano 1989, 285–312). En el caso del Valle del Cauca y según Néstor Valencia (2012, 109), la educación agrícola superior hace presencia en 1944 con la Facultad de Agronomía del Valle del Cauca y, posteriormente, en 1946 esta misma “fue incorporada a la Universidad Nacional de Colombia. A partir de ahí se denominó Facultad Nacional de Agronomía Palmira”. Lo anterior, evidencia una renovación educativa en los años cuarenta en Palmira, que abarca la educación agrícola y técnica, debido a la preponderancia de la agroindustria de la caña que vio en el sistema educativo un pilar para su desarrollo.

En consecuencia, en 1947 se crea la Escuela de Artes y Oficios, con el mismo propósito de las demás escuelas: formar una mano de obra calificada y, en este caso, con un destino fijado en la industria azucarera. Así se propuso crear dicha institución, que tanto faltaba a una población poco relacionada con el trabajo industrial:

[...] La idea de crear una Escuela de Artes y Oficios en Palmira, para las clases menos favorecidas económica y socialmente se gestó en el H. Consejo Municipal y se hizo por la ordenanza No. 13 del 2 de junio de 1947, el Gobierno del Departamento del Valle del Cauca, según consta copia fiel de dicha ordenanza en el archivo del colegio, creó la Escuela de Artes y Oficios, siendo entonces presidente de la H. Asamblea Departamental el Doctor Luis Guillermo Bustamante y secretario el Doctor Antonio Kuri. Gobernador del Dpto. el Doctor Absalón Fernández de Soto, secretario de Hacienda el Doctor Libardo Lozano Guerrero. En el Acta están también las firmas de los secretarios de Gobierno, Obras Públicas y Educación Pública.

Sus instalaciones estaban ubicadas en la Calle 30 No. 30-64, frente a la panadería “Las Córdoba”, era entonces rector: el Señor Cristóbal Moreno Villegas [...] (Díaz 1987, 25).

La Escuela de Artes y Oficios inició como Escuela Complementaria durante el año lectivo: 1947-1948, lo que significa que los estudiantes que cursaban hasta cuarto año de enseñanza básica tenían la oportunidad de realizar su quinto año con el fin de aprender un oficio. Durante el período lectivo: 1947-1948,¹³ se matri-

13. Archivo Histórico I.T.I Humberto Raffo Rivera (en adelante AHITHRR, Fondo Matrículas, Documento sin clasificación, Palmira, junio de 1948.

cularon 24 alumnos, y en el siguiente año se registraron 33 alumnos,¹⁴ los cuales cursaron hasta noveno (4º) año de enseñanza media. La primera promoción de la Escuela de Artes y Oficios se efectuó en el año lectivo 1952-1953, con un total de 6 alumnos (uno de ellos no terminó o no cursó el año escolar).¹⁵

La escuela se constituyó en un centro de formación importante porque, con respecto a la industria principal de la región (la azucarera), se convirtió en un medio relevante para adquirir personal calificado, a pesar de que la totalidad de la mano de obra no accedía completamente a esta escuela, debido a que estas no tenían la capacidad para albergar en sus instalaciones un gran número de población. La Escuela contaba con talleres de ebanistería, mecánica industrial, fundición, zapatería y preparación de tapón y pinturas. El propósito inmediato era ampliarla y convertirla en una institución técnica industrial.

[...] De esta manera, lo que antes fue una modesta Escuela de Artes y Oficios, [...] se convirtió en un eficiente Colegio Académico, Técnico Industrial con amplios talleres, idea gestada en el H. Concejo Municipal de Palmira, fielmente interpretada y puesta en marcha, gracias al espíritu cívico y altruista de personalidades como: Don Juan Bautista Roa, quien relacionó el Instituto con Mr. John Weths, miembro activo del “punto cuarto”, a través de la embajada de los Estados Unidos en Colombia, en cumplimiento de los planes de la Alianza para el Progreso durante la administración presidencial de John F. Kennedy [...] (Díaz 1987, 6).

Esta nueva institución creada “por resolución N° 1529 del 24 de mayo de 1962” (Díaz 1987, 25), permitió ofrecer una educación académica y técnica con mayor cobertura y campos de estudio, convirtiéndose en una alternativa efectiva para los jóvenes de extracción popular, con el propósito de que adquirieran una visión más amplia sobre la industria, y también para que aspiraran a laborar en la misma. Las Escuelas de Artes y Oficios tuvieron esta tendencia hasta convertirse en Bachilleratos técnicos, ofreciendo una educación más completa y uniendo aspectos técnicos y académicos. El hecho responde al requerimiento de técnicos calificados requerido por los industriales, ya que eran los directos beneficiados con la transfor-

14. AHITIHR, *Fondo Matrículas*, Documento sin clasificación, Palmira, junio de 1948.

15. AHITIHR, *Fondo Matrículas*, Documento sin clasificación, Palmira, junio de 1948.

mación de las escuelas. El Ingenio Manuelita contribuyó a este cambio con aportes económicos como se verá más adelante y, posteriormente, acogiendo los egresados del nuevo colegio técnico, “es necesario resaltar que algunas tradicionales Escuelas de Artes y Oficios se transformaron en Institutos Profesionales, Institutos Complementarios o Escuelas Complementarias, en las que se impartía una formación tanto práctica como académica” (Gómez 1998, 44).

La antigua Escuela se convertiría en un importante centro educativo de carácter técnico, con una cobertura mayor y nuevas instalaciones, ubicadas en el Barrio El Recreo de Palmira, donadas por una persona prestante de la ciudad de Palmira, preocupado cada vez más por formar y calificar sus estudiantes. Según lo confirma Luis Alfonso Díaz (1987, 25), “Por resolución No 1529 del 24 de Mayo de 1962. El Gobierno Deptal, concedió la licencia de funcionamiento al INSTITUTO TECNICO INDUSTRIAL “HUMBERTO RAFFO RIVERA” para desarrollar el curso de “Experto Industrial”.

El cambio evidencia dos tipos de educación: técnica industrial y académica. En el colegio la idea era formar técnicos calificados para la industria con una amplia visión del mundo industrial, combinado con lo académico y por un período de seis años que condujera al título, no de “perito”, sino de “experto industrial”; quien era una persona capacitada para el desempeño de una labor específica pero con alto grado de decisión y solución de problemas. Además, “la educación técnica industrial es una modalidad de educación básica y media que cumple los requisitos curriculares de la educación general en este nivel y además forma en el estudiante una calificación técnica especializada” (Gómez 1999, 205). Lo anterior permitió que al Ingenio Manuelita acceder a una mano de obra mejor calificada, ya que los egresados de los colegios técnicos eran tenidos en cuenta para su ingreso.

El Instituto Técnico Industrial Humberto Raffó Rivera de Palmira se convirtió en el colegio técnico más importante de la ciudad y para la industria, por lo cual recibió ayuda de líderes cívicos y empresarios azucareros, interesados en colaborar con dotación, materiales o dinero, como se lee a continuación:

[...] A Don Juan Bautista Roa se debe también la fundación y organización de la Biblioteca inicial y el Laboratorio con aportes obtenidos mediante una semana cívica para la cual contribuyeron poderosamente los ingenios Providencia y

Manuelita, éste último con una donación de \$14.000, muy significativos para la época [...] (Díaz 1987, 6).

Muchos de los egresados del Instituto matricularon a sus hijos en esa institución, con el fin de que se formaran en alguna de las especialidades técnicas y, así, tener una oportunidad de laborar en un Ingenio y dar continuidad a la tradición.

A mediados de siglo, la poca cobertura de las Escuelas de Artes y Oficios y los colegios técnicos, y la escasa mano de obra calificada que egresaba de dichas instituciones era una preocupación del gobierno y de los industriales, ya que durante este período se adelantaba un proyecto de industrialización y desarrollo para nuestro país y que, por supuesto, requería una mayor cobertura y especialización de mano de obra.

[...] Esta situación hace crisis durante la postguerra. El sector industrial, a través de la ANDI (Asociación Nacional de Industriales) se gesta la creación del ICETEX (1950), para la formación de “técnicos de nivel superior”. Se establece el SENA (1957), inicialmente para adecuar la formación de obreros calificados a las necesidades de las empresas [...] (García 1990, 220).

De esta manera, fue creado el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, en 1957 con sede en Bogotá. El objetivo era suplir la necesidad de mano de obra calificada necesaria para la creciente industria nacional. Además, hay que recordar que “la formación de mano de obra calificada nunca precede al proceso de industrialización sino que, al contrario, siempre es una consecuencia de este” (Le Bot 1985, 40).

La educación que impartía el Sena era esencialmente técnica, se diferenciaba de los colegios industriales, debido a que en éstos se impartía también una educación clásica, tal y como Víctor Gómez (1998, 46) lo señala: “Esta se diferenciaba de la educación técnica secundaria en que no formaba técnicos para el mercado de trabajo en general, sino que adecuaba su formación a las demandas y necesidades específicas de las empresas”.

La sede regional del Valle del Cauca se inauguró y ubicó en el barrio Salomia de la ciudad de Cali en 1963. El moderno centro de Capacitación Profesional del Sena contaba con las siguientes áreas de capacitación:

[...] Comercio, secretariado bilingüe, ventas, vitrinismo y meseros. En labores industriales: ajuste mecánico, torno, fresadora, instalaciones eléctricas, mecánica automotriz, Diesel, radio, reparación de maquinaria agrícola. En agropecuaria: avicultura, construcciones rurales, cortado de caña, cooperativismo, inspectores aviladores, inseminación artificial, maquinaria, mayordomía, ordeño, riegos, drenajes y vendedores de maquinaria, redes y plantas eléctricas [...] (Paredes 1986, 280).

Es válido señalar cómo las ramas industriales y agropecuarias se interpusieron sobre las comerciales, una tendencia económica del momento que muestra cómo la región se va orientando hacia la agro-industria. Por ejemplo, el “cortado de caña” se transforma en una labor especializada, que se logra con un curso dictado por el Sena.

Éste cumple una labor importante, porque a través de sus programas logró, en poco tiempo, crear una mano de obra mejor calificada para enfrentar las diferentes labores industriales, generando una nueva cultura, la del obrero calificado, que ya no se limitaba a realizar una determinada labor rutinaria, sino que como producto de su preparación proponía soluciones que podrían contribuir al mejoramiento de determinadas labores industriales. También hay que tener en cuenta que se constituyó en una alternativa educativa para aquellos que procedían de los colegios técnicos y querían continuar sus estudios en un área especial, obteniendo un conocimiento tecnológico. Y, para quienes no tenían la oportunidad de ingresar a la educación superior, porque ingresar al Sena era una buena alternativa, dada la alta calidad de su educación.

Los Inem se sumaron a la labor de los colegios industriales a finales de los años sesenta, contribuyendo de manera significativa en la formación de mano de obra calificada para el mercado laboral, “además de la Educación Básica Secundaria y Media, pretenden estos planteles, con su filosofía, proyecto educativo y concepción administrativa, hacer formación y capacitación laboral para los jóvenes entre once o doce, y diecisiete o dieciocho años de edad” (Arango 1993, 106).

Los Institutos se orientaron hacia una población adolescente, mientras los Colegios Técnicos y las instituciones como el Sena no tenían definido este aspecto. El cubrimiento de tal población se puede entender en función de capacitar una mano de obra con pocas posibilidades de ingreso a la educación tecnológica y superior, limitada también por factores económicos, y porque también su desempeño operati-

vo era limitado a ciertas labores. En realidad se trataba de una mano de obra barata debido a su escaso grado de calificación.¹⁶ Pero, retomemos el caso del Ingenio, y cómo su mano de obra se formó en dichas instituciones y qué consecuencias trajo.

En primer lugar hay que advertir sobre la resistencia del Ingenio por brindar capacitación a sus obreros en las instituciones nombradas, debido al buen resultado de las formas tradicionales de aprendizaje aplicadas. La empresa prefirió seguir con el viejo sistema aunque, hacia los años 60, estas instituciones eran consideradas para ciertos cursos, charlas, talleres, etcétera.

La resistencia al cambio puede explicarse por la sobrevivencia del paternalismo, que permitió establecer las ya mencionadas formas de capacitación, que también brindaba resultados. Tal vez este aspecto contribuyó al esplendor de la industria, pero también a su lento desarrollo, debido a que esa forma de aprendizaje no permitía obtener conocimientos muy profundos por parte de los obreros. Toda vez que se centraba en el aspecto operativo sin tener en cuenta que los avances tecnológicos requieren de cierto nivel de especialización de un operario. Al respecto, Alejandrino González relata la manera como se dio su capacitación:

[...] Yo entré a estudiar al Sena aproximadamente en 1969. En ese tiempo la empresa no daba ningún curso, solamente los dictaban en el Sena y el que quería estudiar tenía que ir directamente al Sena, porque no venían al ingenio ni tampoco el ingenio dictaba cursos acelerados de cualquier índole.

Eso prácticamente era muy personal, porque en una época estuvimos tratando de que nos dieran el transporte, pero no fue posible, entonces nos tocaba transportarnos inicialmente por nuestros propios medios.

Con el tiempo ya el Sena compró buses y colocó el servicio hacia Palmira, entonces nos recogían a las 4:30 de la tarde y nos traía a las 10:30 de la noche [...].¹⁷

16. Es válido señalar, que tal educación se diferenció de otra, orientada hacia un bachillerato clásico o académico.

17. Entrevista (2001) con Alejandrino González, Palmira, 26 de enero. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

La iniciativa de ingresar a tales instituciones era de los obreros, enfrentándose a la tradicional resistencia de la empresa. Así lo recuerda Jesús Olaya:

Todo lo que hicimos como estudiar en el Sena, fue por parte de nosotros. La empresa no era muy amiga de las capacitaciones, es que no se habían preocupado por la automatización de las cosas, todo era con falta de técnica y exageradamente.¹⁸

También lo confirma Carlos Humberto Tascón:

[...] Al principio la empresa no se interesaba mucho en la capacitación de la gente, eso fue un poco demorado, pero poco a poco y a medida que la situación daba a entender que había que cambiar, que había que mejorar, que había que calificarse para poder competir; entonces la empresa comenzó a patrocinar unos cursos por medio del Sena y nos mandaban a seminarios [...].¹⁹

La empresa tardíamente, se dio cuenta de la necesidad de capacitar formalmente a sus obreros, patrocinando cursos por intermedio del Sena. Los obreros tuvieron que primero preocuparse personalmente ante las negativas de patrocinio por parte de la empresa, que como ya se ha visto la preparación de su personal no era su prioridad.

Sistema de capacitación formal en el Ingenio Manuelita

Desde finales de los años 70 se dio inicio a los programas de capacitación para los obreros en el Ingenio.²⁰ Es el momento de la transición del viejo modelo de capacitación hacia la formación de su fuerza laboral de una manera formal o institucionalizada.

La nueva formación no se orientó al campo práctico o tecnológico, pero si al de las “relaciones humanas”, a modo de técnicas de comportamiento en el contexto

18. Entrevista (2000) con Jesús Olaya, Palmira, 26 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

19. Entrevista (2000) con Carlos Humberto Tascón, Palmira, 12 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

20. Entrevista (2000) con Luis Alberto Montaña, Palmira, 24 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

laboral, tal y como lo confirma Carlos Humberto Tascón: “El primer seminario que mandó la empresa a los trabajadores fue al Sena en Buga, cuando comenzó a aparecer las Relaciones Humanas, entonces la empresa nos mandó una semana y nos mandaron revueltos de fábrica y campo”.²¹

El interés por ofrecer estos seminarios evidencia la preocupación por el bienestar y el normal desarrollo de la vida fabril en el Ingenio, puesto que al existir un buen clima laboral, aspectos como el productivo tendrían un buen resultado. Así esto lo explica Jurgo Torres:

[...] era preciso convencer al colectivo trabajador de que eran personas, con sentimientos, seres sociables, con capacidad creativa, etcétera. Por tanto era preciso cuidar el tema de las relaciones humanas, buscar vías para que la creatividad de los trabajadores pudiese ser compatible con la burocracia de los sistemas de producción capitalista [...] (Torres 1994, 30-31).

Los trabajadores fueron patrocinados después para iniciar cursos orientados a una capacitación técnica. Luis Alberto Montaña, actual empleado del Ingenio, lo confirma: “primero que todo nos dieron unas charlas psicológicas, después tuvimos cursos de iluminación, y últimamente nos dieron cursos de redes de alta tensión”.²²

Al tiempo comenzó a ingresar personal egresado del Instituto Técnico Industrial Humberto Raffo Rivera y del Sena, el cual se presentaba como una nueva fuerza laboral con alta calificación, formación académica y conocimiento tecnológico, diferenciándose del antiguo obrero. Además de dominar la técnica, tenían la capacidad de intervenir reflexivamente y con fundamentación tecnológica en el proceso productivo. Algunos egresaron del Colegio Técnico, luego ingresaron al Sena, con el objetivo de complementar su formación y obtener una mejor calificación, lo cual, al finalizar les brindaba mayores posibilidades de ingreso al Ingenio. Efraín Sotelo y Saúl Valera recuerdan sus inicios y las diferencias que existían del siguiente modo:

21. Entrevista (2000) con Carlos Humberto Tascón, Palmira, 12 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

22. Entrevista (2000) con Luis Alberto Montaña, Palmira, 24 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

[...] Del “Raffo” comenzaron a llegar por ahí en del año 62 para acá. Aquí el “Raffo Rivera” anteriormente se llamaba “Artes y Oficios”, y después se le llamó “Humberto Raffo Rivera”. Los del Sena ingresaron a finales del 70 y comienzos del 80 [...].²³

[...] Manuelita acogía gente del Sena y mucha gente del “Raffo”, allá hay mucha gente del “Raffo”. El “Raffo” estaba por encima del Sena y la ventaja que le llevaban los del Sena a uno, es que uno podía tener mucha teoría, pero la práctica la tenían los del Sena, porque ellos tenían más herramientas y uno trabajaba con la uñas allá [...].²⁴

La teoría y la práctica se complementaron, lo que enriqueció el proceso de formación de los obreros del Ingenio, pues los obreros calificados de diferentes instituciones se vieron enfrentados a las tradicionales formas de aprendizaje empírico. El nuevo obrero, resultado de formas de aprendizaje institucionalizado con gran dosis de teoría, al parecer, le hacía falta un poco de práctica. Rainer Dombois (1990, 4) señala al respecto: “Estos tipos de la formación profesional institucionalizada, sin embargo, no se generalizaron como formas de aprendizaje y no podían imponerse como modelo social dominante. Han seguido compitiendo con diversas formas de aprendizaje empírico”. Sin embargo, en el caso del Ingenio estos se complementaron, pues se dio una estrecha relación entre las formas tradicionales e institucionalizadas de aprendizaje, que fue importante, pues confrontó la teoría y la practica en su lugar de trabajo. Además en nuestro caso el obrero fue quien la impulso, tal y como se evidencia en los siguientes testimonios:

[...] Aunque uno ya iba con unos conocimientos del colegio y del Sena y llevaba mucha teoría, la práctica hacía falta; entonces a uno lo colocaban con una persona que ya tenía más conocimientos en el manejo de la corriente, para que no se fuera a accidentar y uno iba aprendiendo de ellos [...].²⁵

23. Entrevista (2000) con Efraín Sotelo, Palmira, 17 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

24. Entrevista (2000) con Saúl Varela, Palmira, 19 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

25. Entrevista (2000) con Luis Alberto Montaña, Palmira, 24 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

[...] Entonces al calor de esas personas nosotros fuimos adquiriendo conocimientos muy prácticos, que los anexamos a los conocimientos teóricos que teníamos y que traíamos de la institución. De modo que para que vayamos a mentir, uno llega con estudio, pero falto de práctica [...].²⁶

[...] La persona aprende del interés que tenga, porque hay que preguntar mucho y aparte de esto, hay personal que es un poco egoísta, entonces todo eso que uno vea que no lo alcanza a coger, tiene que investigarlo [...].²⁷

Cultura obrera en el Ingenio Manuelita

Tenemos los siguientes interrogantes: ¿Qué sucedió con el obrero resultado del nuevo sistema y de las relaciones laborales?, y, ¿Cómo se reivindica o reconoce la labor de estos en la construcción de tan prestigiosa empresa? La consolidación del Ingenio no fue sólo producto del esfuerzo de la familia Eder, sino que contaron con un gran número de obreros decididos a apoyar la empresa. La participación de los obreros en pro del desarrollo del Ingenio obedeció no solo a su voluntad, carácter o vocación al trabajo, también fue el resultado de un modelo impuesto por la empresa, mediante el cual se ofreció al obrero un clima de bienestar con respecto a su trabajo y su entorno social. Esta realidad tiene estrecha relación con el Taylorismo, doctrina que se fundamenta en los principios de la administración científica. Este supuesto teórico permite argumentar que en la empresa se asume una posición tal que trata de canalizar las necesidades tanto del patrono como del obrero, con miras a la obtención de una mayor y mejor productividad. Los beneficios se pueden establecer en dos sentidos: el primero consiste en que el obrero traduce su estabilidad laboral, familiar y personal,

26. Entrevista (2000) con Salvador Castro, Palmira, 28 de septiembre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

27. Entrevista (2001) con Alejandrino González, Palmira, 26 de enero. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

en aspectos que corresponden al universo en que está envuelto, lo cual influye para que tenga una mejor disposición laboral y compromiso con su trabajo; el segundo significa que para el patrono los beneficios tienen un gran significado, puesto que un clima de estabilidad y disponibilidad laboral, le garantiza una buena relación con sus obreros y por ende con la productividad en su empresa.

El Ingenio instaló caseríos y campamentos para los obreros desde sus inicios que, posteriormente, se convirtieron en pequeños pueblos o barrios de la ciudad de Palmira, como es el caso del barrio Zamorano. La cercanía de estos vecindarios con el territorio de la empresa, le permitieron al patrono saber del comportamiento de sus obreros. De esta manera, se ejerció cierto control social sobre la mano de obra y se constituyó una forma de control panóptico, lo que se buscaba era una vigilancia constante, que se puede explicar porque:

[...] este modelo arquitectónico venía así a instaurar una organización del espacio que permitía crear y sostener una relación de poder independiente de aquel que lo ejerce. Es, en esencia, un dispositivo importante para automatizar el poder, en la medida que estructura una organización espacial diferenciadora y con demarcaciones claras de quien es el que controla y quien es controlado [...] (Torres 1994, 42).

Al ubicar a los obreros en caseríos, campamentos, luego en poblados y barrios, como producto de un modelo empresarial, se fue desarrollando un sentido de pertenencia e identidad con respecto a su lugar de residencia. Los lugares se convirtie-

ron en puntos de encuentro de los compañeros de labor y en una oportunidad para compartir en un espacio distinto al laboral.

Figura 4. Urbanización Mirriñao, 1964



Fuente: Plazas y Perry Ltda. 1964. *Manuelita una industria centenaria 1864-1964*. Bogotá: Editorial Agra. Fotógrafo: Hernán Díaz.

NdeA: La fotografía muestra el grupo de 16 casas que iniciaron uno de los barrios de obreros del Ingenio Manuelita en la ciudad de Palmira.

Es importante anotar también el hecho de la reproducción de la cultura de formación para el trabajo por parte del obrero hacia sus congéneres, que por lo general fueron orientados hacia una formación técnica. Se puede afirmar, que la educación técnica no sólo se limita al aspecto formativo, también implica un compromiso de quien la asume, identificándose con un entorno social del cual es producto. “La educación técnica implica una cultura propia, distinta de la académica tradicional. Esta cultura está formada por una ética propia, respecto al trabajo, la eficiencia, la innovación, la productividad, y la disciplina”, lo reafirma Gómez (1998, 38)

Cabe anotar que el conjunto de manifestaciones culturales originadas a partir de un modelo creado por una elite empresarial, caracterizada por ofrecer bienestar

al obrero a cambio de productividad y beneficios económicos, desencadenó profundos sentimientos de gratitud en sus trabajadores, como se puede observar con las siguientes versiones:

[...] Con Manuelita estoy agradecido toda la vida porque lo que conseguí, lo que tengo, se lo debo a Manuelita. Le di toda mi juventud a Manuelita, pero también Manuelita me correspondió. Como le dije anteriormente fue una escuela y la gente de los ingenieros para abajo, muy buena gente [...].²⁸

[...] Prácticamente la empresa es como una segunda casa para uno, es que uno tiene que estar agradecido con una entidad de esas que le ha dado lo poco y nada que uno tiene. Yo llevo 34 años laborando y tengo esta casa, tengo lo que tengo, por el pago que he recibido de allá [...].²⁹

Al analizar los anteriores testimonios, se crean interrogantes que pueden dar origen a otros intereses investigativos como por ejemplo: ¿En qué medida el obrero fue realmente consciente del papel que jugó en la construcción y desarrollo del Ingenio Manuelita, alejado de todo sentimiento de gratitud?

28. Entrevista (2000) con Héctor Balcázar Vásquez, Palmira, 03 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

29. Entrevista (2000) con Jesús Olaya, Palmira, 26 de octubre. Entrevistado por Arley Gonzalez Saavedra.

Figura 5. Alfonso Rodríguez y su familia en la parcelación de Amaime, 1950



Fuente: Plazas y Perry Ltda. 1964. *Manuelita una industria centenaria 1864-1964*. Bogotá: Editorial Agra. Fotógrafo: Hernán Díaz.
 NdeA: La fotografía muestra el tipo vivienda construida por el Ingenio en la parcelación de Amaime, corregimiento de Palmira.

El Ingenio es un proyecto empresarial capitalista a pesar de la estrecha relación patrono-obrero y la preocupación de este por el bienestar de su mano de obra. Lo que se pretendía, desde la dirección, era evitar por medio de modelos de comportamiento y control, un antagonismo entre clases, algo reconocido por la clase dominante de la época que sabía del riesgo económico que podría representar un conflicto laboral. El “paternalismo heredado” del sistema de hacienda fue lo que permitió la relación de cercanía entre patrono y obrero, además se constituyó en el mecanismo privilegiado por la empresa para evitar dicho antagonismo.

Conclusiones

A finales de siglo XIX, con la llegada de empresarios y capital extranjero al Valle del Cauca, se dio inicio a un proceso de reagrupación de latifundios que habían sido fragmentados como producto de la crisis de este sistema. Los terrenos, generalmente, utilizados en actividades ganaderas y agrícolas ofrecían productos de cierta demanda internacional como el tabaco y caña de azúcar. Los derivados del cultivo de la caña como la panela y los panes de azúcar, por lo general, se extraían por medido de trapiches. Las haciendas fueron transformándose en empresas agro-industriales como producto de innovaciones técnicas realizadas por los empresarios. El ejemplo de este proceso es el caso del Ingenio Manuelita.

Este Ingenio es considerado un objeto de estudio y referencia histórica para la región, debido a que se convirtió en un caso que explica su desarrollo económico y social. En 1901 se dio un gran paso hacia la industrialización de la región. La producción artesanal fue reemplazada por la centrifugada, obtenida mediante un proceso más elaborado, teniendo también como avance técnico la utilización del vapor como principal fuerza motriz del Ingenio. Hay que tener en cuenta, durante el proceso su instalación, el papel que jugaron los campesinos quienes, como fuerza laboral principal, hicieron posible el desarrollo de este proyecto industrial.

El campesino se constituyó y se transformó en mano de obra obrera, lo que implicó enfrentarse a un nuevo esquema de trabajo distinto al implementado en las labores del campo, donde se debían cumplir horarios, recibir pago en dinero, y dividir las labores del campo y la fábrica. Los empresarios se preocuparon por capacitar a los nuevos obreros, que no tenían ninguna experiencia en el trabajo industrial, teniendo en cuenta que el Ingenio fue la primera empresa agroindustrial de la región. La solución propuesta por los empresarios, que aún conservaba elementos del paternalismo del sistema de la hacienda, fue la de capacitar los obreros al interior del Ingenio, lo que permitió continuar con una relación de acercamiento a la mano de obra, según el ahorro presupuestal.

En los inicios del Ingenio, la capacitación estaba en manos de los empresarios y los ingenieros extranjeros que dirigieron el montaje del mismo. El obrero era instrui-

do sobre los procesos técnicos y demás adelantos tecnológicos que traía consigo esta moderna industria. Este sistema de capacitación, basado en la transmisión oral del conocimiento y la práctica, recogía elementos del aprendizaje artesanal, basado en la estructura maestro-ayudante, en la cual este último tiene el firme interés de aprender para conservar su empleo, pues de su aprendizaje dependía el buen desempeño.

Observamos un sistema de capacitación para los obreros del Ingenio, regido por la misma estructura del aprendizaje artesanal, denominado “ambulancia”. Este sistema era denominado así porque los obreros que lo integraban no tenían un puesto de trabajo fijo en la empresa, su función consistía en realizar oficios varios, hacer reemplazos y estar en donde se requiriera personal adicional; es decir, deambulaba por la empresa realizando diversas actividades.

La importancia del sistema “ambulancia” radica en que permitió observar el constante interés por parte del empresario en capacitar su mano de obra, en este caso mediante un sistema más elaborado dado su organización, que siguió evidenciando el paternalismo heredado del sistema de hacienda como fundamento de las relaciones laborales obrero-patrono. También, en cuanto al objetivo del sistema, se estableció que el obrero tenía en esta instancia la oportunidad de conocer la labores desempeñadas en la empresa; y, tal vez, lo más importante, fue la ocasión de poder especializarse en un oficio determinado, desempeñar bien su trabajo y demostrar interés hacia el mismo, con el objetivo de ingresar a una de las secciones de la fábrica, lo que significó tener un oficio fijo, mejor remuneración y estabilidad laboral.

Al integrar el obrero una de las secciones de la fábrica continuaba su proceso de capacitación que, bien podríamos considerar como un segundo momento del proceso, el cual estuvo marcado por la relación entre oficial y ayudante. Hay que tener en cuenta que cada sección estuvo al mando de un jefe de taller, el cual fue participe de todo el proceso de capacitación al igual que sus compañeros. En este caso, el jefe de taller destinaba a cada oficial un ayudante, con el objetivo de que conociera, mediante una manera práctica y experimental, un oficio en particular. La idea era mejorar el desempeño, de tal modo que pudiera convertirse en un oficial y así seguir escalando laboralmente. De esta manera, el Ingenio Manuelita dio solución al problema de la

capacitación, aunque el sistema tenía sus limitaciones. Por ejemplo, a pesar de que se evidenciaban sus resultados, su conocimiento aplicaba sólo al carácter operativo; es decir, al saber hacer. También representaba límites en cuanto a la implementación de adelantos tecnológicos, pues se requería de una mano de obra altamente calificada, que sólo se podía obtener por medio de instituciones especializadas de carácter tecnológico. La resistencia al cambio y la apertura ocuparon por mucho tiempo el Ingenio, aspecto atribuido a los rezagos del sistema de la hacienda.

A pesar de la existencia de instituciones especializadas en la formación laboral, como la Escuela de Artes y Oficios de Palmira (1947), el Instituto Técnico Industrial Humberto Raffo Rivera (1962) y el Sena (1963); en el Ingenio Manuelita, se registró una resistencia al cambio de las formas tradicionales de aprendizaje impulsadas por la empresa misma, por las otras ofrecidas en esas instituciones. Los obreros, por su parte y a la luz de las resistencias, asumieron su propia formación; los egresados de colegios técnicos ingresaban a laborar al Ingenio o bien complementaban su formación en el Sena.

Si bien el sistema de aprendizaje aplicado dio buenos resultados con el advenimiento de nueva tecnología y expansión de esta industria, se hizo necesaria una capacitación más especializada, estableciendo relaciones y diseñando programas con instituciones como el Sena a finales de los años 70. El programa de capacitación para obreros se inició con un curso sobre “relaciones humanas” lo que reflejó la preocupación por poner en claro normas de comportamiento dentro de un contexto laboral, en lugar de incursionar en el campo de la técnica, que era la necesidad del momento, si bien para los empresarios era primordial crear un clima de estabilidad al interior de su empresa.

A comienzos de los 80 comenzaron a ingresar egresados del Sena con características muy diferentes al obrero capacitado al interior del Ingenio. Por ejemplo: su visión acerca de la empresa y su alta capacitación, lo cual implicó un alto grado de reflexión al realizar una labor. En este momento ocurre algo importante: se establecen dos formas de aprendizaje y de asumir el trabajo: la tradicional y la institucionalizada. Contrario a lo que se puede pensar, estas dos formas se com-

plementaron como producto de las falencias de ambos sistemas, mientras en uno la teoría predominaba; en otro, la práctica era la esencia y fundamento. De esta manera, surge un tercer momento en el proceso de la capacitación y formación del obrero en el Ingenio, caracterizado por la complementación de elementos teóricos y prácticos por parte del obrero a su proceso de capacitación.

Hemos observado que el obrero estuvo inmerso en un modelo educativo con características heredadas del sistema de la hacienda, como el paternalismo que –en última instancia– originaba un profundo sentido de pertenencia y agradecimiento hacia la empresa; puesto que muchos de estos obreros llegaron –con el tiempo– a ocupar altos cargos, teniendo en cuenta que al momento de su ingreso prácticamente ignoraban actividad laboral alguna y la empresa les dio la oportunidad de aprender y mejorar su calidad de vida. A esto se le puede sumar la oportunidad de acceso a vivienda que fue una de las principales características de las políticas de bienestar social de esta empresa, lo cual permitió un proceso importante como la agrupación de obreros en poblados y barrios que se constituyeron en el espacio para crear un sentido de pertenencia e identidad, como producto de la interacción con sus semejantes en espacios diferentes al laboral.

Finalmente, es importante anotar que el modelo educativo adoptado en el Ingenio Manuelita, si bien puede denominarse como benefactor, desde otra perspectiva, se puede observar una constante preocupación por evitar un antagonismo entre clases, estableciendo dispositivos de control de su mano de obra, debido a que la élite empresarial era consciente de las consecuencias económicas que podría desencadenar.

Referencias

Archivo Histórico del Instituto Técnico Industrial “Humberto Raffo Rivera” (AHITIHR), Palmira-Colombia, *Sección Libros de Matrículas*.

Arango, Gabriel. 1993. *Educación técnica secundaria y trabajo*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Bejarano, Jesús Antonio. 1989. “Las técnicas agropecuarias en el siglo XX”. En *Nueva historia de Colombia*, eds. Álvaro Tirado Mejía, 285-311. Bogotá: Planeta Colombiana Editorial s.a.

Díaz, Luis Alfonso. 1987. “Génesis del Instituto”. *Revista 40 Años Instituto Técnico Industrial Humberto Raffo Rivera*. 1: 7 -25.

Dombois, Rainer. 1990. *Organización empresarial y formación de obreros en la industria*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Eder, Phanor James. 1959. *El Fundador Santiago M. Eder*. Bogotá: Antares Ltda.

Entrevista (1999) con Tobías Ruiz, Palmira, 16 de septiembre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (1999) con Manuel Herrera, Cali, 18 de septiembre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Abel Tasamá, Palmira, 13 de septiembre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Salvador Castro, Palmira, 28 de septiembre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Héctor Balcázar Vásquez, Palmira, 03 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Hermes Vidal, Palmira, 05 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Álvaro Medina, Palmira, 10 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Carlos Humberto Tascon, Palmira, 12 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Efraín Sotelo, Palmira, 17 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Saúl Varela, Palmira, 19 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Luis Alberto Montaña, Palmira, 24 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Jesús Olaya, Palmira, 26 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2000) con Jesús Ruíz, Palmira, 31 de octubre. Entrevistado por Arley González Saavedra.

Entrevista (2001) con Alejandrino González, Palmira, 26 de enero. Entrevistado por Arley González Saavedra.

García, Nelson. 1990. *Seminario educación, trabajo y transformaciones tecnológicas en Colombia*. Cali: Universidad del Valle.

Gomez, Víctor. 1998. *Educación para el trabajo: un estudio sobre la educación técnica industrial*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Le Bot, Ivon. 1985. *Educación e ideología en Colombia*. Medellín: Editorial la Carreta.

Mayor, Alberto. 1997. *Cabezas duras y dedos inteligentes*. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos s.a.

Paredes, Joaquin. 1986. *El Valle del Cauca su realidad económica y cultural*. Cali: Universidad del Valle.

Plazas y Perry Ltda. 1964. *Manuelita una industria centenaria 1864-1964*. Bogotá: Editorial Agra.

Rojas, Jose Maria. 1983. *Empresarios y tecnología en la formación del sector azucarero en Colombia 1860-1960*. Bogotá: Banco Popular.

Taylor, Frederick. 1997. *Principios de la administración científica*. Mexico: Herrero Hermanos.

Torres, Jurjo. 1994. *El Curriculum oculto*. Madrid: Ediciones Morata.

Valencia, Néstor Fabio. 2012. *Concepción e impacto de la facultad de ciencias agropecuarias en la universidad nacional de Colombia – sede Palmira y estrategia para optimizar su proyección comunitaria desde la educación social*. Tesis doctoral, Universidad de Granada.

