

**división agropecuaria**

**APRENDIZAJE EN EL  
SECTOR RURAL**





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

## CONTENIDO

	<u>Pág.</u>
DECRETO 118	1
NATURALEZA DEL APRENDIZAJE	1
CONTRATO DE APRENDIZAJE	3
CONTRATO DE APRENDIZAJE AGROPECUARIO	6
REQUISITOS PARA INGRESAR AL APRENDIZAJE AGROPECUARIO EN EL PROGRAMA SENA-CAJA AGRARIA	8
PROCEDIMIENTO PARA LA ORIENTACION DE APRENDICES AGROPECUARIOS	9
OFICIOS MOTIVO DE APRENDIZAJE	16
TRABAJADOR CALIFICADO EN AGRICULTURA	16
TRABAJADOR CALIFICADO EN GANADERIA	17
TRABAJADOR CALIFICADO EN INDUSTRIAS MENORES	18
TRACTORISTA CALIFICADO	20
MECANICO REPARADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA	20
MECANICO RURAL	22
TRABAJADOR AGROPECUARIO CALIFICADO	24
TRABAJADORES FORMADOS EN EL SECTOR AGROPECUARIO	25
SEGUIMIENTO DE APRENDICES	26
ENCUESTA SOBRE APRENDICES DE AGROPECUA- RIA EN ETAPA PRODUCTIVA	26
DIRECCIONES DE LOS CENTROS AGROPECUARIOS	28

## PRESENTACION

El Aprendizaje en el SENA es un modo de formación en el cual las empresas mediante un contrato especial de trabajo delegan en el SENA la función de formar trabajadores calificados en un oficio, durante tres años en etapas alternas e iguales de formación y de producción en el SENA y en la empresa contratadora respectivamente.

"Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido" ( Art. 1o. de la Ley 188 de 1959).

El Aprendizaje data de la antigüedad, teniéndose referencias de haberse practicado en Babilonia, Egipto, Grecia y Roma. En la Edad Media fue un medio importante para transmitir conocimientos.

El desarrollo industrial le restó importancia porque se creyó que las máquinas lo harían todo, pero luego los progresos tecnológicos le restablecieron su utilidad al verificar la necesidad de tener mano de obra calificada para emplearla en los diferentes procesos de producción.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), aconsejan el aprendizaje como un modo de formación necesario para capacitar los trabajadores en todos los campos de actividad económica.

En Colombia se han obtenido logros significativos como lo muestra este documento en Aprendizaje en el Sector Rural, gracias a un esfuerzo conjunto de los empleadores de dicho sector y del SENA.

DECRETO No. 118 DE JUNIO 21 DE 1957

Por el cual se decretan aumentos de salarios, se establece el Subsidio Familiar y se crea el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE.

Artículo 8o. - Créase el Servicio Nacional de Aprendizaje a cargo de los patronos a que se refiere el artículo anterior.

NATURALEZA DEL APRENDIZAJE

El Aprendizaje dentro del SENA es un modo de formación para adolescentes entre los 14 y los 20 años de edad, mediante el cual en un período de tres años con etapas alternas de formación y producción en el SENA y la empresa contratadora respectivamente, se permite obtener a los aprendices la aptitud para desempeñarse como trabajadores calificados.

El Aprendizaje concebido para ocupaciones cuyo ejercicio requiere habilidad manual y conocimientos teóricos, solo puede adquirirse en relación estrecha con el trabajo y requiere períodos relativamente largos.

Esto explica por qué, para suplir las necesidades actuales de mano de obra calificada, asegurar su reposición y cubrir las necesidades de la expansión económica, necesariamente requiera tiempo, acción, campañas de experimentación, convencimiento, aplicación y evaluación.

Las ventajas del aprendizaje están constituidas por la forma metódica como se ajusta a las necesidades y requisitos de la ocupación; la adaptación progresiva al ambiente del trabajo; las disciplinas mentales y el hábito de estudio paralelas al desarrollo del trabajo; la garantía de un empleo permanente que mediante contrato le asegura tecnificación y promoción; la movilización de los recursos humanos y materiales de las empresas en provecho de la formación profesional y desde luego la contribución del aprendiz a la producción de la empresa. Razón por la cual su formación resulta relativamente baja y positivamente ventajosa.

Antecedentes legales. - Los requisitos del aprendizaje están contenidos en la Ley 188 de 1959 y el Decreto 2838 de 1960.

Están en capacidad de celebrar Contrato de Aprendizaje los adolescentes que tengan:

- a) Instrucción primaria completa o equivalencia de nivel
- b) Edad al ingreso de 14 a 20 años
- c) Contrato de Aprendizaje con un empleador

Entendido claramente lo que es el Aprendizaje, se presenta enseguida una relación de los actos que precedieron a su regulación.

La Junta Militar de Gobierno en 1957 por Decreto No. 118 Artículo 8o. crea el Servicio Nacional de Aprendizaje a cargo de los patronos y establecimientos públicos descentralizados.

Al tiempo con el Subsidio Familiar nació el Servicio Nacional de Aprendizaje dentro del criterio del Gobierno al considerar como un deber impartir la enseñanza técnica a las clases trabajadoras.

En el mismo año de 1957 el Gobierno de la Junta Militar organiza el Servicio Nacional de Aprendizaje por Decreto No. 164 de agosto 6, y lo define como "un organismo descentralizado, con personería jurídica y patrimonio propio", que tiene como objetivo dar formación profesional a los trabajadores jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería y se le encomienda la labor de preparar técnicamente al trabajador y la formación de ciudadanos socialmente útiles y responsables.

Queda pues establecido el Aprendizaje como un Servicio con fines encaminados a establecer un sistema nacional con unidad de principios, con métodos apropiados, acordes con las necesidades del país; organizar y mantener enseñanza en los Centros de Formación Profesional y/o en las empresas.

Entra entonces el SENA a realizar en forma práctica el aprendizaje, estudiando previamente las necesidades de mano de obra en todos los sectores, analizando cada una de las ocupaciones, elaborando los programas y finalmente estableciendo el Centro Nacional de Formación de Instructores para acometer de frente su tarea de capacitación.

En diciembre 30 de 1959 mediante la Ley 188 el Congreso de Colombia regula el Contrato de Aprendizaje y lo define como el documento "por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador", a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

El Contrato de Aprendizaje tiene unas estipulaciones esenciales que en forma muy elemental el legislador esbozó, así:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del Aprendizaje, programa respectivo y duración del Contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, derechos de éste y de aquel
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del Contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudio.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del Contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes

En cuanto a las formas de Contrato, éste deberá celebrarse por escrito.

La Ley contempla que el salario mínimo que debe pagar el empleador al aprendiz no podía ser en ningún caso inferior al 50% del salario mínimo legal o del fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales y considera aumentos de acuerdo con los conocimientos adquiridos, hasta llegar al 100% del salario mínimo legal, o del fijado en pactos, convenciones o fallos arbitrales.

Además de las obligaciones de todo empleado son obligaciones especiales del aprendiz concurrir con asiduidad tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetarse al régimen del aprendizaje, a las órdenes del empleador y procurar un alto rendimiento en el estudio.

El empleador además de pagar el salario pactado debe facilitar los medios para que el aprendiz reciba la formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del Contrato.

Cumplido el término del Contrato que en ningún caso será inferior a tres años el empleador deberá preferir a su aprendiz en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran en la profesión u oficio que éste hubiese aprendido.

El número de trabajadores que las empresas con capital de \$100.000.00 o superior o que ocupen más de 20 trabajadores, están obligadas a contratar hasta un máximo de 5% de sus trabajadores, pero no es exigible cuando la demanda de mano de obra no encaja dentro de las profesiones u oficios que sean motivo de aprendizaje y estén contenidas dentro de las listas aprobadas por el Ministerio del Trabajo.

El Contrato de Aprendizaje puede terminar en cualquier momento, cuando existen causas que generalmente dependen del aprendiz tales como la ineptitud, la irresponsabilidad, la inmoralidad, la indelicadeza, la falta de honradez.

En estos casos el empleador deberá reemplazar el aprendiz para conservar la proporción que le haya sido señalada.

El Servicio Nacional de Aprendizaje para facilitar a los empleadores la contratación de aprendices ha elaborado un modelo de Contrato de Aprendizaje para suministrar a sus aportantes y en virtud del interés que tiene el conocer los detalles de dicho documento contractual, se copia a continuación:

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

Entre los sucritos de una parte quien  
en adelante y para efectos de este contrato se llamará El PATRONO, y de la

otra

de,

años de edad, quien ha completado sus estudios de y ha sido considerado apto por el SENA según sus sistemas de selección, parte que en este contrato se llamará EL APRENDIZ, se ha convenido celebrar un contrato de aprendizaje que se regirá por la Ley 188 de 1959, el Decreto 2838 de 1960, por las disposiciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y en especial por las siguientes cláusulas: PRIMERA. - El término de duración de este contrato será de años, compuestos de períodos alternos, sucesivos e iguales de enseñanza y trabajo. Este término estará sujeto a las regulaciones que sobre oficios haga el Ministerio de Trabajo en los términos de la Ley. - SEGUNDA. - El término de este contrato empieza a correr el día en que el aprendiz inició su formación profesional metódica en la especialidad de Los tres (3) primeros meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del Aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra, la conveniencia para el Aprendiz de continuar el aprendizaje. El período de prueba a que se refiere esta cláusula se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo. - TERCERA. - Cada año de aprendizaje se divide en dos etapas así: La primera se denomina "etapa lectiva" y la segunda se denomina "etapa productiva". Cada una de las etapas anteriores operará dentro de un semestre del calendario. Parágrafo - El programa de la especialidad objeto del Aprendizaje elaborado por el SENA se considera inserto en este contrato. CUARTA. En la etapa lectiva el aprendiz se obliga a asistir al Centro de Aprendizaje del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" con la misma exactitud y consagración que un trabajador emplea en su asistencia al trabajo; aplicarse a las materias que allí se enseñan; obedecer y respetar a las autoridades del Centro de Aprendizaje, como delegadas que son del Patrono en la materia de este contrato, y en general, a cuanto corresponda a un buen aprendiz. QUINTA. - En la etapa productiva el aprendiz se obliga a asistir a la fábrica en el lugar que el Patrono señale, a desempeñar las tareas vinculadas a la producción que le sean ordenadas, en las cuales se tendrán presentes su aprovechamiento, su grado de formación y su especialidad, y en general a cumplir con las disposiciones, reglamentos y costumbres propias de la empresa en cuanto lo obliguen conforme a la Ley. SEXTA. - Además, el aprendiz se obliga a ser leal y guardar respeto al patrono, a sus compañeros de trabajo y a la clientela del establecimiento, y a guardar reserva absoluta sobre la vida privada del patrono, sus trabajadores y familiares. - SEPTIMA. - Por su parte el patrono se obliga: a) A facilitar los medios necesarios para que el Aprendiz reciba formación profesional metódica y completa, atendiendo las orientaciones docentes que el SENA haga para el efecto. b) A dar una vez concluido el aprendizaje, preferencia al Aprendiz, en igualdad de circunstancias para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio objeto del aprendizaje. c) A otorgar al Aprendiz, conjuntamente con el SENA, a la terminación del aprendizaje, una certificación en la que haga constar la duración de la enseñanza, los conocimientos y prácticas adquiridos, y d) A cumplir para con el Aprendiz las demás obligaciones legales. OCTAVA. - El Aprendiz y el Patrono convienen en que el salario durante el primer año de aprendizaje será el cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo.

Los períodos de pago serán los que el reglamento interno de la empresa fije para el efecto. NOVENA. - El Aprendiz y el Patrono acuerdan la suma de como cuantía de la indemnización en caso de incumplimiento del presente contrato. DECIMA. - El Aprendiz tendrá derecho a las prestaciones sociales, solo en cuanto correspondan legalmente a su calidad de tal, y el patrono se obliga a reconocerlas durante la vigencia de este contrato. Parágrafo. - En caso de que el SENA por su cuenta establezca algunas prerrogativas especiales, como alimentación gratuita o a bajo costo, vivienda, transporte, etc. ello en ninguna manera será salario, ni se computará como factor de salario para los efectos legales. DECIMA PRIMERA. - Tanto en la Etapa Lectiva como en la Productiva, el Aprendiz disfrutará de descanso dominical y no supletorio. El Aprendiz menor de dieciseis (16) años no trabajará en horas extraordinarias ni nocturnas ni en lugares en los cuales corra peligro su moralidad o su salud. La jornada legal, tanto en la etapa lectiva como en la productiva, será de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales mientras el Aprendiz cumple los dieciseis (16) años, y de esta edad en adelante, y hasta los dieciocho (18), podrá ser de siete (7) horas y cuarenta y dos (42) semanales. Parágrafo 1o. - Las conferencias, las clases teóricas, las de formación religiosa, patriótica y de urbanidad, no se computarán como trabajo. Parágrafo 2o. El Patrono dará al Aprendiz las vacaciones de que habla la Ley sin lesionar el tiempo de las etapas lectivas. Parágrafo 3o. La jornada de trabajo de los días sábados la realizará el Aprendiz durante las etapas productivas en el SENA. - DECIMA SEGUNDA. - El Patrono dará por terminado obligatoriamente este Contrato, y dentro de los términos de la Ley cuando el SENA así lo requiere por motivos graves, como sería el peligro para la moralidad del grupo de aprendices u otros análogos. - DECIMA TERCERA. - El Patrono podrá dar por terminado el presente contrato, en forma unilateral, sin preaviso y sin indemnización alguna, con fundamento en el numeral 8o. del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por cualquier falta grave del aprendiz, calificada como tal en los reglamentos del Servicio Nacional de Aprendizaje, o en el reglamento de Trabajo del Patrono, o en la Ley y que traiga como consecuencia la cancelación de la matrícula por parte del SENA. -DECIMA CUARTA. - Podrá igualmente el Patrono dar por terminado unilateralmente este contrato avisando por escrito al Aprendiz con anticipación de un período regular de pago, por ineptitud debidamente comprobada, o sea la falta de aplicación o aprovechamiento en el oficio que le está enseñando el SENA, caso en el cual bastará la presentación del respectivo certificado de calificaciones expedido por el SENA y la cancelación de la matrícula por dicha institución. El empleador puede prescindir del preaviso pagando los salarios correspondientes a dicho período. Parágrafo. - Las partes contratantes dejan constancia que conocen, acatan y han recibido los reglamentos del SENA, estatutos estos que se consideran como parte integrante del presente contrato. DECIMA QUINTA. - El Patrono hace constar que para los efectos del seguro de vida colectivo obligatorio, tiene asegurado su personal en la compañía según póliza No. y el Aprendiz designa como beneficiario a en su calidad de

Se firma ante testigos el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

EL PATRONO

EL APRENDIZ

EL TESTIGO

EL TESTIGO

NOTA: El Contrato de Aprendizaje Comercial varía únicamente en que las jornadas lectivas y productivas son de cuatro (4) horas cada una, alternándose en forma sucesiva. En el Industrial estas etapas son de seis (6) meses cada una.

El SENA tiene un modelo de Contrato Administrativo de Aprendizaje especial para Organismos Oficiales que por su naturaleza pueden fomentar el aprendizaje con beneficio para terceros como es el caso del Instituto de la Reforma Agraria que dispone de medios para facilitar formación profesional a los hijos de los parceleros, sin ejercer la calidad de patronos ni empleadores y cuyo aprendiz ejerce su etapa formativa de producción en la parcela de su padre sin beneficio directo para su contratante.

### CONTRATO DE APRENDIZAJE AGROPECUARIO

( Contrato Administrativo)

Entre los suscritos, a saber: \_\_\_\_\_ vecino de \_\_\_\_\_  
identificado con C.C. # \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ quien obra  
en calidad de Director Regional de INCORA en el Proyecto \_\_\_\_\_,  
quien en adelante y para los efectos de este Contrato se denominará INCORA  
y \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, quien ha completado sus estudios  
\_\_\_\_\_ y ha sido considerado apto por el SENA según sus sistemas  
de selección, parte que en este Contrato se llamará el Aprendiz, se ha conve-  
nido celebrar el presente contrato de Aprendizaje, el cual se regirá por las  
normas legales vigentes y en especial por las siguientes cláusulas.

PRIMERA: El término de duración de este Contrato será de 3 años, compues-  
tos de cuatro (4) etapas alternas y sucesivas, a saber: a) Una  
primera etapa de formación de un año en el Centro Agropecuario del SENA en \_\_\_\_\_, b) Una primera etapa productiva de un año, que se reali-  
zará en la parcela asignada por el INCORA a los padres del Aprendiz, o en  
la propiedad del padre del mismo, si este fuere pequeño propietario. c) Una  
segunda etapa de formación de seis meses en el mismo sitio de la primera y  
d) Una segunda etapa productiva en donde se haya hecho la primera productiva.

Los términos de duración de las etapas estarán sujetos a las regulaciones que  
sobre oficios haga el Ministerio de Trabajo.

SEGUNDA: El término de este contrato empieza a correr el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, en que el Aprendiz inicia su formación profesional metódica en la especialidad de \_\_\_\_\_

Los tres primeros meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del Aprendiz, sus aptitudes y cualidades y, de otra, la conveniencia para el Aprendiz de continuar el Aprendizaje.

TERCERA: En la etapa lectiva el Aprendiz se obliga a asistir al Centro de Aprendizaje SENA, con exactitud y consagración, a cumplir los horarios y reglamentos que el SENA dicta para los Aprendices y aplicarse a las materias que allí se enseñan; a obedecer y respetar a las autoridades y empleados del Centro de Aprendizaje, como delegados que son del INCORA en relación a este Contrato y en general a cuanto corresponde a un buen Aprendiz.

CUARTA: El Aprendiz, en las etapas productivas se obliga a asistir a la propiedad del padre del mismo o empleador si este fuere propietario a desempeñar las tareas que comúnmente se realizan en dichos sitios.

QUINTA: Por su parte INCORA se obliga: a) A facilitar los medios necesarios para que el Aprendiz reciba formación profesional metódica y completa, atendiendo a las orientaciones docentes que el SENA haga para el efecto. b) A otorgar al Aprendiz conjuntamente con el SENA, a la terminación del Aprendizaje, una certificación en la que haga constar la duración de la enseñanza, los conocimientos y prácticas adquiridas.

SEXTA: El Aprendiz recibirá del INCORA a manera de subvención la suma de \_\_\_\_\_ pesos diarios durante las etapas lectivas exclusivamente; dejando claramente establecido que en las etapas productivas no habrá subvención ya que el Aprendiz aplicará sus conocimientos trabajando en la parcela asignada por el INCORA a sus padres.

SEPTIMA: En caso de incumplimiento de este Contrato por parte del Aprendiz, éste pagará como indemnización al INCORA la suma de doscientos pesos m/cte.

OCTAVA: Para los efectos legales las partes consideran exento del pago de prestaciones al INCORA por tratarse de un Contrato Administrativo además de que los beneficios que de él se derivan son de exclusivo beneficio para el Aprendiz.

NOVENA: El INCORA declarará caducado administrativamente este Contrato dentro de los términos de la Ley cuando el SENA así lo requiera por motivos graves, como sería el peligro para la moralidad del grupo de aprendices u otra análoga a juicio del SENA.

DECIMA: El INCORA podrá declarar la caducidad del Contrato, en forma unilateral con fundamento en las cláusulas pertinentes del Artículo 254 del Código Contencioso Administrativo por cualquier falta grave del Aprendiz calificado como tal en los reglamentos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que imponga la cancelación de la matrícula por parte de esta Institución. PARAGRAFO: Las partes contratantes dejan constancia que conocen, acatan y han recibido los reglamentos del SENA, estatutos estos que con el respectivo programa de la especialidad se consideran como parte integrante del presente Contrato.

DECIMA PRIMERA: El INCORA pagará el valor del seguro escolar del Aprendiz a través del SENA.

Para constancia se firma ante testigos en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_.

DECIMA SEGUNDA: El desarrollo de las Etapas Lectiva y productiva en el caso de aprendizaje con externos, puede hacerse diaria y simultáneamente en jornadas de medio día cada una, cuando el SENA y el INCORA así lo consideren conveniente.

También desarrolla el SENA otro tipo de aprendizaje cuya acción está encaminada a la formación de trabajadores agropecuarios calificados dentro de un programa especial que adelanta el Convenio SENA-CAJA AGRARIA.

El Aprendizaje Agropecuario presenta en algunos casos requisitos propios que lo distinguen del Aprendizaje para adolescentes como se ve a continuación:

REQUISITOS PARA INGRESAR AL APRENDIZAJE AGROPECUARIO EN EL PROGRAMA SENA - CAJA AGRARIA .-

- 1) Demostrar plenamente la posesión de cualidades morales y físicas para el cumplimiento del deber.
- 2) Tener como mínimo un nivel intelectual de 4o. año de Bachillerato Agropecuario.
- 3) Aprobar la evaluación inicial realizada por el SENA como examen de selección.
- 4) Edad: 18 a 22 años
- 5) Presentar la documentación personal completa y correcta. Esta consta de:

Libreta militar laminada

Cédula de ciudadanía o Tarjeta de identidad postal  
Certificado de policía  
Carné de sanidad  
Exámen médico general  
Certificado de vacunas  
Exámenes de pulmones, sangre, orina y materias fecales.

- 6) Presentar correctamente diligenciado el Contrato de Aprendizaje firmado por el representante legal de la Caja de Crédito Agrario. Firmas autenticadas y Contrato registrado.

La duración del Aprendizaje Agropecuario será de tres (3) años, repartidos así: Un año en el SENA, etapa lectiva; un año en la Empresa, etapa productiva; seis meses en el SENA, etapa lectiva; seis meses en la Empresa, etapa productiva.

Todo curso para su iniciación requiere de un mínimo de 15 Aprendices.

El programa que será desarrollado es el previsto por la División Agropecuaria del SENA.

-----

#### PROCEDIMIENTO PARA LA ORIENTACION DE APRENDICES AGROPECUARIOS . -

Dada la importancia de la Orientación Profesional, manifestada a través de la disminución de la deserción y del aumento del rendimiento de los Aprendices y debido a que si se emplean sistemas indirectos en el momento de la Selección, la manifestación de los intereses no es objetiva, proponemos el siguiente procedimiento:

1. Los aspirantes se seleccionan para el sector, no por especialidades.
2. Durante los primeros días ( máximo una semana) los aspirantes recibirán información sobre el SENA y sobre cada uno de los oficios en forma general, lo cual se hará por medio de conferencias, películas y visitas a los talleres, explotaciones agropecuarias y fincas.
3. Los aspirantes realizarán una rotación por los talleres o explotaciones agropecuarias, con una duración de una semana en cada oficio, y una intensidad de cuatro (4) horas diarias.

Esta rotación se hará en la siguiente forma:

GRUPOS	SEMANAS				
	I	II	III	IV	V
A	1	2	3	4	5
B	2	3	4	5	1
C	3	4	5	1	1
D	4	5	1	2	3
E	5	1	2	3	4

Convenciones

- I Ganadería
- II Agricultura
- III R.M.A.
- IV Tractorismo
- V Ind. Menores

4. Durante la permanencia en cada taller o explotación agropecuaria, los Aprendices desarrollarán ejercicios representativos del oficio. Estos ejercicios serán elaborados por los técnicos en cada oficio y tendrán como finalidad la evaluación de las habilidades e intereses de los alumnos para las diferentes ocupaciones.
5. Además de la realización de estos ejercicios, los aprendices recibirán formación en matemáticas y dibujo principalmente, con base en programas elaborados especialmente.
6. La evaluación del paso por los talleres o explotaciones agropecuarias se efectuará por medio de una ficha ( Anexo 1) que contiene las principales características del trabajo, en el cual el Instructor ubicará al Aprendiz de acuerdo con la observación permanente que hace de él cuando realiza el trabajo. Una ficha semejante ( Anexo 2) se emplea para la evaluación por medio de porcentaje.
7. Las evaluaciones se concentran en una ficha acumulativa de orientación (Anexo 3) que permite comparar el rendimiento de cada aprendiz en los diferentes oficios y clasificarlo en comparación con otras personas.
8. Al término de la rotación los aspirantes, por medio de una encuesta elegirán, en orden de preferencia, los tres oficios en que desean formarse.
9. Con base en los datos de la ficha acumulativa de orientación y con la colaboración de todas aquellas personas que intervinieron en la orientación, en una entrevista final de orientación se determinará de común acuerdo con el aprendiz el oficio más apropiado.

ANEXO No. 1

S E N A REGIONAL DE		FICHA DE EVALUACION Características del alumno-trabajador		Para ser aplicada durante el período de Orient. Prof. en Indus. y Agror.			
Nombre		Grupo				Taller o explotación agropecuaria:	
Característ.	A	B	C	D	E		
Habilidad manual	Se caracteriza por su gran habilidad manual.	Tiene muy buena habilidad manual.	Posee la habilidad manual necesaria para ejecutar los trabajos.	Algunas veces se le dificulta realizar un trabajo a causa de su habilidad manual.	Posee muy poca habilidad manual.		
Iniciativa	Se preocupa continuamente por encontrar sistemas de trabajo más eficientes.	Ha sugerido algunos métodos de trabajo más ventajosos.	Eventualmente introduce sistemas distintos en los procedimientos de trabajo.	Cuando tiene algún problema en el trabajo, siempre acude a alguien para que se lo resuelva.	A pesar de que los métodos de trabajo sean inadecuados, persiste en la utilización de ellos.		
Interés	Sobresale por su gran interés.	Demuestra gran interés por el trabajo.	Su interés por el trabajo en esta especialidad es normal.	Manifiesta poco interés por el trabajo.	Demuestra total indiferencia hacia la especialidad.		
Economía de material	Se preocupa por calcular la cantidad del material cuando planea el trabajo.	Procura economizar el material en la ejecución de sus trabajos.	Utiliza el material necesario para la ejecución de sus trabajos.	Gasta más del material previsto para el trabajo.	Desperdicia mucho material, en ocasiones voluntariamente.		

S E N A		FICHA DE EVALUACION CARACTERISTICAS DEL ALUM- NO TRABAJADOR			Para ser aplicada durante el período de Orientación Profesional en In- dustria y Agropecuaria.	
Nombre:		Grupo: Taller o explotación Agropecuaria				
Característ.	A	B	C	D	E	
Responsabilidad	Podría ejercer funciones de motor a un grupo de su categoría.	Procura que los trabajos en el taller se ejecuten oportunamente.	Cumple las funciones que se le asignan.	Busca evasivas para realizar el trabajo.	Interfiere la marcha de las actividades.	
Seguridad	Pone especial cuidado en el cumplimiento de las normas de seguridad para él y sus compañeros.	Se preocupa por el cumplimiento de las normas de seguridad.	Cumple con las normas de seguridad.	Pocas veces atiene de las normas de seguridad.	No tiene en cuenta las normas de seguridad.	
Disciplina y trato social.	Cumple el reglamento a cabalidad y muestra especial diligencia en ayudar a los demás en la solución de los problemas.	Se preocupa por el cumplimiento del reglamento y es amable en el trato con sus compañeros.	Cumple normalmente el reglamento y puede trabajar con otros sin fricciones.	Con frecuencia hay que llamarle la atención por incumplimiento del reglamento o dificultades en el trato con los demás.	Ha sufrido sanciones por comportamiento en el trabajo y por problemas con los compañeros.	

ANEXO No. 2

S E N A REGIONAL DE		FICHA DE EVALUACION DIBUJO		Para ser aplicada durante el período de Orientación Profesional en Industria y Agropecuaria.			
Nombre		Grupo		Taller o explotación Agropecuaria:			
#	Caract.	Grado	A	B	C	D	E
1	EJECUCION		Dibuja muy bien. Ejecuta los planos en tiempos inferiores a los previstos.	Posee gran habilidad de ejecución y capacidad perceptiva.	Hace bien todos los planos de trabajo que se le ordenan.	Se le dificulta la ejecución de los dibujos. Errores frecuentes.	Carece de aptitud para el dibujo.
2	INTERPRETACION		Interpreta correctamente cualquier plano, en cualquier tipo de normalización.	Interpreta correctamente planos algo complicados del trabajo.	Interpreta acertadamente planos sencillos de un trabajo.	La inseguridad en sus conocimientos entorpece la correcta interpretación.	Carece de imaginación, incapaz de interpretar planos sencillos.

Fecha de terminación de la evaluación \_\_\_\_\_

Instructor \_\_\_\_\_



MANEJO DE LAS FICHAS

1. Ficha de evaluación de las características del alumno trabajador

En esta ficha que contiene en la columna de la izquierda el nombre de la característica y a la derecha la discriminación gradual de ella, el Instructor indica mediante la observación del trabajo práctico, la ubicación del alumno-trabajador dentro de cada característica.

2. Ficha de evaluación de Dibujo

Se maneja en la misma forma que la de evaluación de las características del alumno-trabajador.

3. Ficha acumulativa

Esta ficha está integrada por:

- a) Una columna a la izquierda donde se anotan los nombres de los alumnos-trabajadores.
- b) Cinco columnas para la evaluación durante el paso por cada oficio. Cada una de estas cinco columnas se ha subdividido en nueve columnas con números de 1 a 9, código que corresponde a las características y materias que serán evaluadas.
- c) Una última columna para observaciones donde se anotará entre otras cosas la orientación sugerida.

Para diligenciarla se anotarán en el lugar correspondiente las letras que identifican cada grado de una característica ( A, B, C, D, o E), ya sea cuando se trate de la evaluación de características del alumno-trabajador o de dibujo.

En el caso de matemáticas, cuya evaluación se efectúa por medio de pruebas objetivas, el resultado numérico de ella se convierte a porcentajes y este a letras mediante la escala siguiente:

90% o más.....	A
De 80% a 89% .....	B
De 60% a 79% .....	C
De 30% a 59% .....	D
Hasta 29% .....	E

Estas son las letras que se trasladan a la ficha acumulativa.

## OFICIOS MOTIVO DE APRENDIZAJE

La Resolución No. 0901 de junio 1 de 1967 establece la lista de profesiones u oficios agropecuarios que requieren formación metódica por lo cual son motivo de aprendizaje:

Trabajador calificado en agricultura  
Trabajador calificado en ganadería  
Trabajador calificado en industrias menores  
Tractorista calificado  
Mecánico reparador de maquinaria agrícola  
Mecánico rural  
Trabajador agropecuario calificado  
Patrón de pesca  
Operador de motores marinos  
Operador de planta de refrigeración

Para cada oficio de los enumerados se ha elaborado un programa para desarrollar durante el tiempo del aprendizaje.

### TRABAJADOR CALIFICADO EN AGRICULTURA

Conoce en forma general las principales propiedades físicas y químicas de los suelos; diferencia los terrenos por clases agrológicas y ejecuta prácticas de conservación de los suelos cuando es necesario. Prepara el terreno en forma mecánica y en ocasiones lo hace mediante tracción animal.

Obtiene semillas o material de propagación en forma adecuada, construye y prepara semilleros, hace trazados y trasplantes según los sistemas de siembra. Aplica abonos y fertilizantes según los diferentes métodos y efectúa las prácticas culturales necesarias para el desarrollo vegetativo de los cultivos. Efectúa el control de plagas, enfermedades y malezas según las normas que se le impartan; da mantenimiento a vías y cercas. Aplica riego en cultivos según los diferentes sistemas.

Lleva los registros indispensables de la explotación agrícola. Conoce en forma específica la explotación comercial y económica de hortalizas y pastos y por lo menos siete cultivos más de acuerdo a la importancia económica en uno de los pisos térmicos.

#### Oficio

Es una rama de actividad que incluye diferentes especialidades, cada una de las cuales constituye una ocupación.

#### Ocupación

Es la parte de un oficio que ha alcanzado un desarrollo con características notables que le permiten una denominación individual.

El certificado de Trabajador Calificado se puede obtener mediante el aprendizaje durante 3 años en etapas alternas, en el centro agropecuario y en la empresa patrocinadora o también mediante evaluación realizada después de haber obtenido los créditos requeridos en cada oficio.

Cada ocupación semicalificada da derecho a un crédito.

#### TRABAJADOR CALIFICADO EN AGRICULTURA

CULTIVADOR DE ARROZ	CULTIVADOR DE ALGODON	CULTIVADOR DE PASTOS *
CULTIVADOR DE FRUTALES *	CULTIVADOR DE HORTALIZAS *	CULTIVADOR DE CAÑA DE AZUCAR
CULTIVADOR DE MAIZ	CULTIVADOR DE FRIJOL	ETC.

\* Común para cualquier piso térmico

#### TRABAJADOR CALIFICADO EN GANADERIA

Conoce las razas de ganado de tipo lechero, de carne y de doble fin.

Maneja los toros destinados a la reproducción y controla el apareamiento; toma, prepara y aplica el semen en el momento necesario.

Maneja y cuida las vacas en gestación y las atiende en el parto; cuida los terneros desde su nacimiento. Ordeña manual o mecánicamente en forma técnica e higiénica; realiza el enfriamiento y conservación de la leche.

Determina la gordura de los animales y el estado oportuno de su mercadeo. Realiza faenas de vaquería; herra y maneja caballos.

Controla los parásitos internos y externos; practica las vacunaciones; aplica inyecciones por vía intravenosa, intramuscular y subcutánea lo mismo que medicamentos por vía oral o vaginal; toma muestras para enviar al laboratorio. Hace castraciones y pequeñas curaciones.

Maneja praderas y cultiva pastos de corte de acuerdo al clima; prepara ensilaje y heno según las necesidades.

Construye y da conservación a cercas y vías.

Proporciona la alimentación adecuada según la explotación y el estado de los animales.

Mantiene higiénicamente el establo y las construcciones necesarias para cada explotación.

Con frecuencia amansa, adiestra y prepara los animales que se van a exhibir en las ferias de exposición.

#### TRABAJADOR CALIFICADO EN GANADERIA

CEBADOR DE GANADO	CRIADOR DE GANADO PARA LECHE	CRIADOR DE GANADO PARA LECHE	CRIADOR DE TOROS
INSEMINADOR	CULTIVADOR DE PASTOS	ORDEÑADOR	PREPARADOR DE BOVINOS PARA EXPOSICION
VAQUERO	VACUNADOR	DESOLLADOR DE GANADO VACUNO	CRIADOR DE EQUINOS
	MANEJADOR DE EQUINOS		

#### TRABAJADOR CALIFICADO EN INDUSTRIAS MENORES

Se dedica a la explotación de aves, cerdos, conejos y abejas. Prepara los distintos locales para la instalación de aves tanto de postura como de engorde. Distribuye comederos y bebederos; suministra alimentación de acuerdo a las edades.

Aplica las vacunas y las inyecciones por las diferentes vías, controla los parásitos tanto internos como externos; toma y envía muestras al laboratorio para el diagnóstico.

Maneja los pollitos desde el primer día de nacidos hasta que salen al mercado. Conoce las normas para explotación de ponedoras tanto en jaula como en piso, hace la selección de las ponedoras. Recolecta huevos, los clasifica y empaca; cuando es necesario aplica las normas para su conservación.

Efectúa el sacrificio de los pollos, los empaca y hace la conservación de la carne. Selecciona los cerdos para una reproducción, controla las montas, cuida de las cerdas durante la gestación y en el parto; maneja los lechones y los cerdos reproductores; mantiene higiénicamente las instalaciones; aplica medicamentos por las diferentes vías.

Conoce los principios nutricionales y suministra la alimentación adecuada. Sacrifica y beneficia cerdos y cuando es necesario aplica las normas para la conservación de la carne.

Maneja y cuida los conejos dedicados tanto a la producción de carne como de piel.

Maneja los apiarios, extrae y purifica la miel. Lleva los registros necesarios en cada una de estas explotaciones.

#### TRABAJADOR CALIFICADO EN INDUSTRIAS MENORES

APICULTOR	CEBADOR DE CERDOS	CRIADOR DE CERDOS
BENEFICIADOR DE CERDOS	CRIADOR DE POLLITOS	ENGORDADOR DE POLLOS
LEVANTADOR DE POLLAS	MANEJADOR DE PONE-DORAS	CRIADOR DE CONEJOS

### TRACTORISTA CALIFICADO

Conduce y da mantenimiento a diferentes máquinas agrícolas, autopropulsadas con implementos de labranza acoplados a la máquina ( tractor ) o sin ellos.

Por medio de estas máquinas o implementos realiza faenas agrícolas en las diferentes fases de los cultivos; en la adecuación de tierras para la agricultura o el transporte de cosechas, herramientas o trabajadores.

Conduce el tractor por los campos con implementos acoplados al tractor y realiza diferentes tareas: guadaña, subsola, rastrilla, ara, nivela y reparte fertilizantes; cosecha con máquinas especiales y según se especialice en cada faena recibe un nombre especial.

AYUDANTE DEL TRACTORISTA	TRACTORISTA PREPARADOR DE SUELOS	TRACTORISTA CULTIVADOR	TRACTORISTA COSECHADOR
TRACTORISTA TRANSPORTADOR	TRACTORISTA DE EXPLOTACIONES GANADERAS	TRACTORISTA AGRICOLA (Orugas)	TRACTORISTA FORESTAL

### MECANICO REPARADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA

Revisa, desmonta y repara cajas de velocidades, puentes traseros, direcciones, frenos, sistemas hidráulicos, eléctricos y de combustible, sistema de encendido y de rodaje de tractores o de cualquier equipo o implemento agrícola como arados, rastrillos, sembradoras de grano, papa, etc.; cultivadoras, niveladoras, aporcadoras, surcadoras, subsoladores, remolques, cosechadoras de forrajes, equipos de riego, bombas aspersoras, fumigadoras. Hace el mantenimiento de estos equipos e implementos. Lleva los registros de estas labores.

MECANICO REPARADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA

REPARADOR DE MOTORES	SOLDADOR (SOLDADURA OXIA CETILE-NICA).	SOLDADOR (SOLDADURA ELECTRICA)	REPARADOR DE TRANSMISION DE TRACTORES	REPARADOR DE SISTEMA HIDRAULICO
REPARADOR DE RODAJE DE TRACTORES	REPARADOR DEL SISTEMA ELECTRICO DE TRACTORES	REPARADOR DEL SISTEMA DE ORUGAS	REPARADOR DE COMBINADAS	REPARADOR DE IMPLEMENTOS

## MECANICO RURAL

Prepara todas las máquinas y motores empleados en el procesamiento de los productos de las zonas quebradas del país, como despulpadoras de café, molinos de viento, bombas, motobombas, trapiches, ruedas hidráulicas, arietes, guardiolas, desfibradoras, plantas eléctricas, equipos de ordeño, descremadoras, picapastos, arados de manceras, desgranadoras de maíz, molinos de martillo, etc.

Para llevar a cabo estas reparaciones revisa, desmonta, desarma, reconoce, limpia, verifica, repara, arma, comprueba, anota, hace reglajes y ensaya cualquier implemento.

Hace piezas de madera o metal, suelda ( con soldadura eléctrica u oxiacetilénica), monta máquinas y mecanismos, hace instalaciones eléctricas e hidráulicas, repara y hace piezas en la forja.

Repara motores a gasolina y diesel, sincroniza motores.

M E C A N I C O R U R A L

PREPARADOR DE SISTEMAS DE INYEC - CION DIESEL	SINCRONIZA - DOR DE MO - TORES	FONTANERO RURAL	CARPINTERO	REPARADOR DE IMPL - MENTOS
MECANICO AJUSTADOR ELEMENTAL	MONTADOR MECANICO	HERRERO	SOLDADOR ELEMENTAL DE ARCO	REPARADOR DE MOTORES ESTACIONA - RIOS

## TRABAJADOR AGROPECUARIO CALIFICADO

Conoce las principales propiedades físicas y químicas de los suelos; diferencia los terrenos por clases agrológicas y ejecuta prácticas de conservación de los suelos. Prepara el terreno en forma mecánica o mediante tracción animal. Obtiene material de propagación en forma adecuada, construye y prepara semilleros; hace trazados y trasplantes según los sistemas de siembra. Aplica abonos y fertilizantes. Realiza prácticas culturales. Efectúa control de plagas, enfermedades y malezas; da mantenimiento a vías y cercas.

Aplica riego en cultivos según los diferentes sistemas. Levanta poligonales a brújula y cinta. Hace la recolección de productos, clasificación y empaque. Conoce la explotación comercial y económica de los cultivos más importantes de acuerdo al piso térmico.

Conoce las razas de ganado de tipo lechero, de carne y de doble fin y las razas criollas. Usa las técnicas para la selección y mejoramiento del ganado; conoce las clases de cruces. Maneja el reproductor y controla apareamientos. Practica inseminación artificial y controla sanidad genital.

Maneja alimentación de ganado: forrajes, silos, concentrados y suplementos minerales. Maneja praderas y fertiliza.

Conoce de construcción y planos de establos. Inyecta y vacuna por las diferentes vías. Controla parásitos internos y externos. Administra medicamentos por las diferentes vías. Castra, hace curaciones y sutura heridas.

Conoce la sintomatología de las enfermedades más comunes. Usa el termómetro y el trócar y toma muestras para el laboratorio.

En cerdos reconoce las diferentes razas de carne y de grasa. Selecciona y cuida los lechones. Atiende el parto. Controla parásitos internos y externos. Suministra alimento y pesa los animales.

Conoce el manejo y alimentación de aves. Cría de pollitos, levante de pollonas, manejo de ponedoras. Sacrificio de aves, enfriamiento y empaque. Conoce de alojamientos, construcción de galpones e instalación de comederos y bebederos. Hace las vacunaciones.

En cunicultura construye jaulas y reconoce razas. Cría gazapos, castra, alimenta, sacrifica y curte pieles.

En apicultura conoce el manejo del colmenar, instala el apiario, extrae y procesa la miel. Conoce las funciones características de los individuos de la colmena.

TRABAJADORES FORMADOS EN EL SECTOR AGROPECUARIO (1)

1959	66
1960	169
1961	886
1962	2.024
1963	2.603
1964	3.237
1965	5.331
1966	9.082
1967	17.967
1968	37.320
1969	51.599 (2)

( 1 ) Incluye los aprendices egresados

( 2 ) Estimativo

El SENA imparte esta formación en los Centros Agropecuarios distribuidos en todo el país en los diferentes pisos térmicos así:

Centro Agropecuario de Gaira	en	Santa Marta	( Magdalena )
Centro Agropecuario El Porvenir	en	Montería	( Córdoba )
Centro Agropecuario Esquina de Colombia	en	Buga	( Valle )
Centro Agropecuario El Hachón	en	Villavicencio	( Meta )
Centro Agropecuario Espinal	en	Espinal	( Tolima )
Centro Agropecuario del Quindío	en	Armenia	( Quindío )
Centro Agropecuario La Salada	en	Caldas	( Antioquia )
Centro Agropecuario Lope	en	Pasto	( Nariño )

Centro Agropecuario La Sabana      en   Mosquera      (Cundinamarca)  
Centro Náutico Pesquero            en   B/ventura      ( Valle )

### SEGUIMIENTO DE APRENDICES

Al terminar la última etapa lectiva, el SENA hace un seguimiento al Aprendiz en su puesto de trabajo porque lo considera útil para el aprendiz en el sentido de ayudarlo bajo el aspecto técnico y ofrecerle oportunidad de que se mantenga actualizado.

Para la institución es importante el seguimiento por cuanto detecta posibles fallas que deben corregirse y consigue estímulos en beneficio de sus programas para mejorar la formación.

La forma de conseguir este seguimiento, además de las visitas personales al aprendiz y a su empleador se hace por medio de la encuesta que se presenta a continuación:

### ENCUESTA SOBRE APRENDICES DE AGROPECUARIA EN ETAPA PRODUCTIVA.

#### Finalidad de este formulario

Recibir información periódica de los Aprendices en etapa productiva con el fin de ayudarles a resolver los problemas que se les presenten.

#### Periodicidad del informe

Cada vez que el Aprendiz considere que para la solución de su problema sea necesaria la intervención del SENA.

#### A quien de lo deben dirigir

Al Director del Centro Agropecuario cuya dirección figura en la página No. 3.

1. Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_
2. Dirección: \_\_\_\_\_
3. Trabaja: Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
4. Nombre de la hacienda (finca) o empresa donde trabaja \_\_\_\_\_



D Porque el salario que le ofrecen es muy bajo

Otras razones (explíquelas) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

DIRECCIONES DE LOS CENTROS AGROPECUARIOS

Centro Agropecuario La Salada

Apartado Aéreo 1188  
Teléfono 315800  
Direcciones:  
Medellín: Junín y Ayacucho # 49-14  
Centro Agropecuario: Municipio de  
Caldas (Antioquia)

Centro Agropecuario El Porvenir

Apartado Aéreo 289  
Teléfono 8182  
Direcciones:  
Montería : Avenida la. No. 29-20  
Centro Agropecuario: Municipio de Montería

Centro Agropecuario La Sabana

Apartado Aéreo 10342  
Teléfono : 341600  
Direcciones:  
Mosquera a 1 kilómetro de Tibaitatá  
Bogotá: Carrera 13 # 54-80

Centro Agropecuario Lope

Apartado Aéreo 517  
Teléfono: 2946  
Oficina Regional de Pasto  
Calle 18 #19-55  
Teléfono: 2480

Centro Agropecuario El Hachón

Apartado Aéreo 240  
Teléfono: 2690  
Oficinas Villavicencio  
Banco Cafetero Piso 3o.

Centro Agropecuario Esquina de Colombia

Buga - Apartado Aéreo 4354  
Teléfono 2836  
Oficina Regional Cali  
Calle 13# 5-69

Centro Agropecuario Gaira

Apartado Aéreo 549  
Oficinas Regional Santa Marta  
Caja Agraria 2o. piso.

Centro Agropecuario El Espinal

Vía Ibagué a 4 kms. de Espinal  
Teléfono 356  
Oficinas Regional Ibagué  
Banco de la República Piso 8o.

Centro Agropecuario Armenia

Apartado Aéreo 695  
Teléfono 6972  
Oficinas Regional Armenia  
Banco de la República Piso 8o.