

# la capacitación industrial en nuestro medio

● FERNANDO STORNI, S. J.

**H**A sido siempre preocupación de los principales países industriales preparar a sus trabajadores a fin de que en ningún momento las exigencias de su producción fueran desatendidas en el orden humano. En nuestro país la enseñanza técnica muestra una tasa muy alta de aumento entre 1935 y 1947. A partir de 1954 decrecen no solamente las tasas, sino el número total de inscriptos. Por otra parte, el número de técnicos egresados con una preparación de cinco o más años de escuela secundaria disminuyó desde 1955 en todas las ramas, con la única excepción de la industria automotora.

Por lo general, el esfuerzo principal en esta materia ha sido realizado por el Estado o por instituciones religiosas. Menor, en cambio, ha sido el esfuerzo puesto en marcha por las industrias particulares. Por eso resulta más interesante una encuesta realizada por el Departamento de Personal de la General Motors de nuestro país, en que se nos presentan algunos datos acerca de cómo encara un grupo de empresas el problema de la capacitación industrial.

Son dieciséis las firmas consultadas que respondieron a la encuesta, lo que permitió obtener un esbozo de la orientación que actualmente las empresas dan

como respuesta a uno de sus principales problemas.

Las empresas fueron elegidas en Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, con el criterio de que estuvieran representados los ramos más importantes y las empresas más numerosas. Aunque no se ha revelado el nombre de las mismas, por elementales consideraciones de discreción, se puede conocer, por el número de obreros y su capacidad técnica, que el criterio utilizado ha sido exacto. El personal más numeroso está en una empresa que sobrepasa los doce mil hombres entre obreros y mensualizados, y el menos numeroso sólo cuenta con trescientos veintiseis trabajadores. Pero esta última empresa, designada en el informe con la letra I, cuenta con un personal mensualizado en que el 25 por ciento posee título secundario y el resto ha concluido la escuela primaria.

Entre el personal mensualizado se cuentan dos empresas en las que el porcentaje de los egresados de la Universidad sobrepasa el 30 por ciento, pero, por otra parte, nos encontramos que entre el personal obrero de tres empresas, más del 50 por ciento no ha terminado la escuela primaria, y en otras dos más del 30 por ciento. Estas cifras son alarmantes y confirman todos los pronósticos pe-

simistas acerca del bajo grado de escolaridad de nuestra población. Se ha calculado que en todo el país el 33 por ciento de los niños no finaliza la escuela elemental; pero en estas empresas el promedio es mayor a pesar de encontrarse en una zona como Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, en la que se podía esperar un por ciento más reducido. Es cierto que no sabemos el origen de estos obreros y podría, por este lado, encontrarse una solución más satisfactoria. Nada se nos dice acerca de si las empresas han tomado en consideración este problema básico, y si han realizado algún esfuerzo en este sentido.

Las diferencias generales entre el personal obrero y el mensualizado llaman la atención. Mientras el 27,5 por ciento del personal obrero no ha terminado la escuela primaria, sólo el 4,3 por ciento del personal mensualizado está en la misma situación. De éste un 93,8 por ciento ha concluido la primaria, contra un 66,5 del personal obrero. Pero las diferencias concluyentes se dan en el campo de la enseñanza secundaria, donde encontramos un 31,3 por ciento del personal mensualizado contra solamente un 6 por ciento del personal obrero. El total de las empresas tiene un 14,6 por ciento de personal mensualizado con título universitario, lo cual constituye un nivel bastante aceptable para un país que no se destaca por su desarrollo industrial, y cuya población universitaria es tan netamente inferior a la de países como Francia y Estados Unidos.

Las dieciséis empresas cuentan con un organismo especial dedicado a la capacitación, ya sea sección, división, centro o departamento, cuyas tareas principales se refieren a cursos, prácticas renta-

das y conferencias. Únicamente dos de las firmas hacen intervenir a este departamento en la selección de personal, aunque diez de las mismas imparten cursos especiales a los que ingresan en ellas, para capacitarlos especialmente.

Es importante el rubro de los gastos relacionados con el tema de la capacitación. Seis de las empresas sobrepasan los dos millones y medio de pesos en gastos relacionados con la capacitación, alcanzando un máximo de \$ 7.905.000 que incluye seis millones de pesos gastados en becas en el extranjero, y que es el rubro más costoso de toda la capacitación, con un total en las dieciséis empresas de nueve millones de pesos. Le sigue el rubro de cursos con cerca de ocho millones de pesos. Y luego encontramos las prácticas rentadas que significan un gasto de tres millones y medio, seguidas inmediatamente por las becas en el país que insumen \$ 3.348.000. El total de las sumas gastadas para capacitación de su personal por estas dieciséis empresas puede redondearse alrededor de los treinta millones de pesos anuales. Claro está que este presupuesto no incluye el de las escuelas de aprendizaje, porque no se refiere directamente a la capacitación del personal actual. Tampoco incluye, según se nos advierte en las observaciones, gastos de personal que viaja al extranjero para perfeccionarse en otras plantas de la misma empresa, lo cual podría elevar al doble el presupuesto señalado.

La actividad más importante de las empresas con respecto a la capacitación se refiere a los cursos. El 66 por ciento de las empresas dictan tales cursos para los nuevos ingresantes. Este es un índice de la necesidad de un mejoramiento de la mano de obra que se obtiene en el



mercado y que no satisface las exigencias de la empresa. Para mejorar la calidad de los obreros ya incorporados dicta cursos el 46 por ciento de las firmas. Sólo un 40 por ciento imparte determinados cursos para promover a puestos más elevados, y un 33 por ciento exigen necesariamente tales cursos para que el candidato pueda aspirar a otras ocupaciones.

El conjunto de cursos que se dicta es muy variado y corresponde, como es lógico, a las distintas necesidades que las mismas empresas sienten con respecto a su personal y para el mejor desarrollo de sus tareas. Por eso mismo, la mayoría de las empresas realizan dichos cursos en horas de trabajo, porque los consideran como relacionados directamente con un mejoramiento de la capacidad, y por lo mismo de la productividad de los trabajadores.

Por último, el informe señala que siete de las dieciséis empresas cuentan con escuela de aprendizaje. Como se sabe, en nuestro país la ley promueve estas escuelas que permiten a las empresas deducir sus gastos del impuesto al aprendizaje. El total de alumnos sobrepasa los seiscientos, pero debe, sin embargo, considerarse reducido ante las necesidades de las mismas empresas. Es indudable también que una escuela de aprendizaje propia puede disminuir los gastos posteriores en cursos de capacitación, y preparar un personal más idóneo con respecto a las exigencias de la misma empresa. No parece, por lo general, que en nuestro país los empresarios hayan caído en la cuenta de todas las ventajas que significa, aun en el orden económico, contar con una escuela de aprendizaje propia. De las siete empresas, seis siguen los cur-

sos oficiales, lo cual implica poca especialización. Los alumnos egresados de las escuelas son admitidos en la empresa. Alguna empresa emplea el 100 por ciento de sus alumnos, y este porcentaje no baja más que hasta el 70 por ciento en las demás empresas. Las ventajas ofrecidas a los alumnos son muy variadas, e incluyen bonificaciones que van desde doscientos cincuenta a tres mil pesos. Algunas empresas costean asimismo los útiles de librería necesarios para los cursos, y una empresa entrega dos pantalones y dos camisas anualmente.

Este sugestivo informe nos da una visión esquemática del esfuerzo realizado por algunas de las más importantes empresas radicadas en Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, con respecto a uno de los problemas más graves de nuestro desarrollo económico. No podríamos decir que el resultado es totalmente satisfactorio, ya que las necesidades son mucho más imperiosas, pero al menos significa que se está abriendo camino la conciencia de que la iniciativa privada debe realizar un esfuerzo que finalmente redundará en su propio beneficio.

Si agregamos a este informe la investigación realizada por el Instituto Torcuato Di Tella acerca de la oferta de mano de obra especializada, nos damos cuenta que todavía queda mucho por hacer a fin de asegurar al desarrollo económico argentino los hombres que necesita para un progreso armónico. Pero lo importante es darse cuenta de estas necesidades. El informe que comentamos, preparado bajo la dirección del doctor Miguel Angel Noguera, constituye un toque de atención que esperamos no sea desoído por los responsables de nuestra industria. ◆