

XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María, 2023.

La fábrica como escuela: análisis de caso en la industria metalúrgica.

Yennerich, Germán, Fraire, Vanina, Gazzaniga, Carina y Cerutti, Gabriel.

Cita:

Yennerich, Germán, Fraire, Vanina, Gazzaniga, Carina y Cerutti, Gabriel (2023). *La fábrica como escuela: análisis de caso en la industria metalúrgica*. XII Congreso de Administración del Centro de la República. VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República. IAPCS - Universidad Nacional de Villa María, Villa María.

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/xii.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.republica.viii.congreso.de.ciencias.economicas.del/20>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eruA/w7T>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.

La fábrica como escuela: análisis de caso en la industria metalúrgica

Eje temático 1: Administración

Yennerich, Germán

Alberdi 760 (UNVM / UTN)

2400 – San Francisco

yennerich_grillo@yahoo.com.ar.

Fraire, Vanina

Poeta Lugones 893 (UTN)

2400 – San Francisco

vafraire@yahoo.com.

Gazzaniga, Carina

Illia 466 (UNVM)

5000 - Córdoba

carinagazzaniga@hotmail.com.

Cerutti, Gabriel

José Hernández 3838 (UTN)

2400 – San Francisco

gabrielrcerutti@gmail.com

Palabras clave: Condiciones de trabajo - Educación - Motivación

Introducción

La fábrica como una institución que disciplina y enseña a sus trabajadores, ya lo plantea Frederick Taylor en su clásico libro “Principios de la Administración Científica” (Taylor, 1969), cuando muchos trabajadores de los Estados Unidos en esa época, eran inmigrantes europeos, con una tradición agrícola o artesanal, por lo que muchas veces ni siquiera hablaban inglés. Frente a estos empleados, Taylor proponía a la fábrica como un ambiente donde los empleados aprendían oficios, a cumplir horarios y ritmos de producción, se forma a la mano de obra, para ayudar a integrar al obrero a la sociedad industrial, que lo necesita como operario y consumidor.

La Argentina también recibió su aluvión inmigratorio europeo entre 1880 y 1930, y si bien la inmigración fue más numerosa hacia los Estados Unidos, la Argentina recibió mayor cantidad en relación a la población nativa. Es por ello que el Gobierno Nacional se preocupó por integrar esa inmigración a través de instituciones estatales, como fueron las escuelas públicas, organizadas a través de la Ley de Educación 1420 de 1880, la creación del Servicio Militar Obligatorio de 1907, y a través de la Universidad Nacional, que se reformó a partir precisamente de la Reforma Universitaria de 1918 para abrir la Universidad a la clase media formada en gran parte por hijos de inmigrantes. En el caso de la educación técnica, en la década de 1940, se jerarquiza la misma también desde el Estado, con las Escuelas Fábricas y la creación del circuito que permitía la inserción universitaria de los empleados que podían acceder a la Universidad Obrera Nacional, hoy UTN.

Las condiciones de trabajo en la industria abarcan el medio ambiente de trabajo, el horario de trabajo, la tecnología del puesto de trabajo (máquinas y/o herramientas), la protección según los principios de higiene y seguridad laboral, la capacitación exigida por el puesto y la organización y las retribuciones y beneficios obtenidos por el trabajador. Analizando este andamiaje de las condiciones de trabajo, nos preguntamos cuál es la base sobre la que se apoya esta estructura. Cuál sería la variable más importante de las cuales dependen las otras. La hipótesis es que el nivel de capacitación del trabajador determina el resto de sus condiciones de trabajo, las mejora o las empeora. En función de esto se ha elegido una empresa para hacer un estudio de caso, a través de entrevistas basadas en una encuesta a dirigentes y operarios acerca de sus condiciones de trabajo y su grado de satisfacción con las mismas. Al entrevistar a los trabajadores, se busca darles la palabra a los actores sociales, tratando de relacionar la experiencia individual con los cambios sociales, de esta manera un individuo se puede considerar universal, (Ferrarotti, 1993).

Desarrollo

La empresa estudiada cuenta con treinta años, creada por su actual gerente general, ubicada en los suburbios de la localidad de Frontera, (12310 habitantes, según el Censo Nacional 2010), vecina a la ciudad de San Francisco, (61 750 habitantes, según el mismo Censo). Ambas ciudades están muy próximas, separadas sólo por una calle, que también separa la provincia de Córdoba, donde está ubicada San Francisco, de la provincia de Santa Fe donde está ubicada Frontera. Esta empresa está establecida en las afueras, es un galpón con cuatro secciones: pintura, pantógrafo, soldadura y un primer piso para Administración. La producción consiste en cortar y modelar chapas de cinc, que luego serán instaladas en la construcción de galpones y tinglados. Es la única empresa de este tipo en Frontera, y compite con empresas más grandes de San Francisco, aunque también trabaja con las mismas, tercerizando trabajos. La empresa es familiar con el gerente, su esposa como secretaria y la hija como diseñadora y operadora del control numérico del pantógrafo.

El trabajo de campo consistió, en entrevistar primero al gerente, en base a una encuesta semiestructurada, en este caso el grupo pasó a las oficinas del gerente, donde se le preguntó acerca de la historia de la empresa, tipo de producción, cantidad de empleados y sus diversos horarios, horarios con mayor y menor rendimiento, tipos de horas extras y de pausas.

La empresa, si bien ha pasado período de crisis, está en crecimiento con incorporación de tecnología. Los Recursos Humanos están compuestos por seis empleados, algunos se dedican a instalar los tinglados y otros a construirlos en la planta. Los horarios son similares para todos, de 8 horas a 17 horas, menos los viernes que es de 8 a 16 horas, completando 44 horas semanales. En la entrevista el gerente lamenta el elevado ausentismo del personal, especialmente los lunes. También lamenta la inestabilidad de sus empleados, y resalta la importancia de la empresa como un lugar de aprendizaje, que permita a los empleados avanzar en el desarrollo de su carrera profesional. Señala las malas relaciones que los trabajadores tienen entre sí, al punto de existir agresiones físicas entre los mismos, lo que llevó al gerente a suspender un operario por golpear a un compañero. Respecto a los horarios, son estables sólo con cambios estacionales, debido al clima, en el verano se ingresa a las seis de la mañana.

Se entrevistaron los seis empleados, que cuentan con un rango de edad entre 24 y 48 años, lo que concuerda con el rango de edad que ocupa a la mayoría de los trabajadores. (Boletín de Estadísticas Laborales del Tercer Trimestre, 2022). Los empleados tienen poca antigüedad, dos de ellos menos de un año, y el más antiguo 12 años, quien oficia como supervisor del resto. Son empleados permanentes, excepto los dos menos antiguos que están con contrato por período de prueba. Estos dos empleados son los más jóvenes y también provienen de otras provincias, uno de Chaco y el otro de Entre Ríos, el resto provienen de la zona cercana. La mayoría de los empleados manifiesta estar satisfechos con sus condiciones de trabajo, sólo dos manifiestan que no les gusta trabajar en altura, cosa que sucede con la instalación de las estructuras en el terreno.

El dato más significativo de las encuestas a los empleados, que el 83 % no terminó el Secundario, esto está por encima del promedio nacional, que es de 25,4 % (Ministerio de Educación de la Nación, 2020). Este incumplimiento de una instancia obligatoria educativa es el punto en el que nos detenemos a analizar en profundidad, porque puede explicar los problemas que señala el gerente en cuanto a sus empleados. El mismo gerente en su gestión del personal, se esfuerza para que los operarios aprendan las tareas más complejas, como soldadura, lo cual les permite un progreso en su carrera profesional y un saber hacer que aumenta su empleabilidad, donde por un momento el operario que sabe hace de maestro para enseñar a los que no saben.

Conclusiones

Una cosa es la Fábrica Escuela, que enseña para lograr en los operarios aprendizajes que exige la producción y el mercado. Sin un contar con el know how y las posibilidades de una institución pedagógica, se dificulta dicho aprendizaje. Lo que podría explicar el ausentismo, el abandono y la rotación del personal, que menciona el gerente de este caso de estudio. Este ausentismo no condice con la satisfacción que los empleados manifiestan tener con sus puestos, y con el hecho de responder que no cambiarían nada de sus condiciones de trabajo, estas respuestas se dieron en el lugar de trabajo, se debería analizar otra técnica de investigación que permita mayor libertad a los operarios a la hora de manifestar sus opiniones. Este ausentismo podría disminuir, a la vez que podría aumentar la motivación de los empleados mejorando la comunicación con los mismos, se nota mucha diferencia de edad con el supervisor (de unos veinte años), que quizás dificulte la relación con los operarios, (Olguín et al., 2022)

Otra cosa fue la Escuela Fábrica, creadas dentro de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, por los decretos 14.538/44 y 6.648/45 que se convirtieron en Ley Nacional 12.921 durante 1947 (Pécora., 2011), las Escuelas Fábricas se crearon para capacitar a jóvenes de 13 a 18 años, con primario completo, que por escasos recursos no asistían al secundario tradicional ni a las Escuelas de Artes y Oficios, en los institutos de dicha Comisión se enseñaba:

-Primer Ciclo o Básico: capacitación relacionada directamente con los oficios de la producción fabril.

-Segundo Ciclo o Técnico: donde se enseñaban principios de Administración.

-Ciclo Universitario: culminación del sistema con título de Ingeniero de Fábrica

La Comisión no sólo capacitaba para cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo, sino también en la gestión de empresas fabriles, con la idea de formar operarios y también dirigentes, (D'Aloisio, 2019), cosa que no sucede en el caso de estudio.

En 1950 había 116 Escuelas Fábricas en todo el país, ninguna se estableció en Frontera, y de hecho aún en la actualidad hay dos secundarios en Frontera, la Escuela de Educación Media N° 329 “Brigadier Estanislao López” y el EEMPA 1062 “General San Martín”, que no tienen orientación industrial. Sí existió y existe aún hoy en la vecina San Francisco, una Escuela de Artes y Oficios, fundada en 1935, que ahora se llama Escuela “Emilio Olmos”, también en la vecina San Francisco, existía una Escuela de Capacitación Obrera, luego convertida en Escuela Nacional de Educación Técnica N° 1, que en 1996 pasó a la provincia de Córdoba como IPEM N° 264 “Teodoro Asteggiano”, perdiendo su orientación industrial.

Ante la falta o deficiencias de una enseñanza técnica formal, aparece la necesidad de que esta fábrica actúe como escuela, o mejor, cuasi-escuela para solucionar de manera improvisada la capacitación suficiente para desempeñarse en un puesto y organización, sería pasar de la Escuela Fábrica a la Fábrica Escuela.

Una tercera opción, sería la Fábrica de Aprendizaje, una modalidad pedagógica, donde los estudiantes aprenden no ya en el aula ni en el taller de la escuela, sino en la misma fábrica, en un entorno real, en este caso habría que organizar con instituciones cercanas vinculadas a la educación técnica, por ejemplo la Escuela “Emilio Olmos” de San Francisco, para organizar actividades de aprendizaje en la misma fábrica, y que sirvan de retroalimentación a ambas instituciones, (Esquivel, 2018).

Referencias

Boletín de Estadísticas Laborales del Tercer Trimestre (2022) Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/estadisticas/bel/mercado.asp#indicadores>

D'Aloisio, F. (2009) Significado de la educación secundaria en los gobiernos peronistas (1946-1955) II Congreso Internacional de Investigación, noviembre de 2019, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahc.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12025/ev.12025.pdf

Boletín de Estadísticas Laborales del Tercer Trimestre (2022) Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/estadisticas/bel/mercado.asp#indicadores>

Esquivel, M.(2018) Para afrontar la Cuarta Revolución Industrial EAFIT innova en educación con la Fábrica de Aprendizaje.Universidad Escuela de Administración y Finanzas-Instituto Tecnológico. Disponible en: <https://www.eafit.edu.co/noticias/revistauniversidadeafit/171/eafit-innova-educacion-con-fabrica-de-aprendizaje>

Ferrarotti, F.(1993) Sobre la autonomía del método biográfico. En: Roberti, M. (2011) El enfoque biográfico en el análisis social : Una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales [En línea]. Tesis doctoral. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>

Ministerio de Educación de la Nación. (2020) Informe Nacional de Educación. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_nacional_de_educacion_2019.pdf

Olgún, W., Laconcha, A., Churin, N. y Churin, E. (2022) Dispositivos de formación en fábricas recuperadas por sus trabajadores-as: la experiencia de la cooperativa CUPS-Compañeros Unidos Por Siempre: entreveros de saberes, espacios, tiempos y nosotros-a. Nueva Editorial Universitaria- UNSL, San Luis.

Pécora, G. (2011) Educación y Trabajo en el primer Peronismo. La Escuela Fábrica en una agro ciudad XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca. Disponible en: <https://www.academica.org/000-071/242>

Taylor, F. (1969) Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.