



51359

Centro Interamericano de Investigación
y Documentación
sobre Formación Profesional

Proyecto No. 029

PROMOCIÓN PROFESIONAL

(Seminario realizado en Medellín, Colombia,
16-21 de octubre de 1967)

CINTERFOR-Informes No. 12
Montevideo, 1968

ÍNDICE

CAPÍTULO I

1. Antecedentes	3
2. Seminario	5
3. Sesiones de trabajo	8
4. Debate	10

CAPÍTULO II

Conclusiones	11
--------------------	----

APÉNDICE

15

I. Documentos

a) Nota explicativa y cuestionario	19
b) Documento básico	23
Anexo I - Definiciones	31
Anexo II - Cuadros	33
c) Extractos de las respuestas enviadas	35

II. Exposiciones

a) Rodolfo Martínez Tono	71
b) Ricardo Botero Mejía	80
c) Baudilio León Escobar	82
d) León Jaime Aristizábal	86
e) Luis Fernando Cano	88
f) Jean-Pierre Partarrieu	92

III. Material adicional

a) Resolución de los estados americanos miembros de la O.I.T.	97
b) Programa intensivo del MEC	98
c) Promoción profesional en A. Latina (I. Bologna)	110

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES

1.1 En su III reunión, celebrada en Buenos Aires en abril de 1966, la comisión técnica de CINTERFOR aprobó el proyecto No. 11/66 con el siguiente título: "Estudio de medidas que ofrecen oportunidades a los trabajadores para que alcancen una educación de nivel superior". Se explicitaba así su alcance: "Estudiar las medidas para mejorar las posibilidades, en América Latina, de que los trabajadores alcancen niveles superiores de educación técnica y general". Según el plan de ejecución previsto, el SENA de Colombia organizaría un grupo de trabajo y la reunión técnica correspondiente se efectuaría en Bogotá en las dos últimas semanas de setiembre de 1966. Para colaborar con dicho grupo de trabajo, CINTERFOR invitaría a un experto europeo en el tema.

1.2 Por dificultad de concretar fechas en el plazo previsto la reunión quedó postergada, y al ratificar su interés en el proyecto la IV reunión de la Comisión Técnica del CINTERFOR (Viña del Mar, diciembre de 1966), la fecha quedó fijada en conformidad con el SENA para octubre de 1967, en la ciudad de Medellín (Colombia). La elección del experto que tomaría a su cargo la preparación del seminario y del documento de trabajo recayó en el Sr. Pierre Granier, experto de OIT que había tenido a su cargo la dirección del programa experimental de la empresa COLTEJER de Medellín.

1.3 Convenidos los términos de su colaboración, el Sr. Granier presentó un programa de trabajo que incluía la redacción de un informe preliminar y de un cuestionario sobre conceptos y prácticas de promoción profesional. Dicho informe preliminar fue presentado en mayo de 1967. En el mes de julio, al formularse la invitación a los organismos latinoamericanos de formación profesional y a las empresas que disponen de servicios de formación, se distribuyó el cuestionario junto con la primera nota explicativa sobre el proyecto, que adoptaba el No. 029 y el título abreviado de "Seminario sobre promoción profesional". El texto de la nota y del cuestionario redactados por el Sr. Granier se transcriben en el apéndice.

1.4 Se solicitó al CIRF (Centre d'Informations et Renseignements sur la Formation Professionnelle) el envío de una documentación bibliográfica, que fue publicada en el No. 3 de "CINTERFOR-Documentación" (octubre de 1967) y distribuida durante el seminario. En Colombia, el Departamento de Formación en la Empresa

y Mandos Medios del SENA, seccional Antioquia, con asesoría de la misión de la OIT, preparó un documento informativo especial sobre la experiencia del plan piloto SENA-COLTEJER.

1.5 Basándose en las respuestas y documentos enviados por los participantes, y en su estudio preliminar del tema, el Sr. Granier elaboró el documento de trabajo presentado en la reunión.

2. SEMINARIO

2.1 Participantes

Brasil

Francisco José R. BUENO	Ministerio de Educación Asesor de la Dirección de Enseñanza Industrial
Italo BOLOGNA	SENAI Director del Departamento Nacional
João Carlos ALEXIM	SENAC Técnico
João B. SALLES DA SILVA	SENAI Asesor
Mario PACHECO FERNANDES	Industrias Romi, S.A. Director
Eugenio DE BARROS	Industrias Romi, S.A.

Colombia

Rodolfo MARTÍNEZ TONO	SENA Director nacional
Ricardo BOTERO MEJÍA	SENA Director seccional, Antioquia
Teodoro ECHEVERRI R.	SENA Director de operaciones
Alberto VALENCIA R.	SENA Director de operaciones, Antioquia
Baudilio LEÓN ESCOBAR	SENA Jefe de formación en la empresa y mandos medios, Antioquia

Costa Rica

Lilia M. MONTERO UMAÑA

INA
Jefe de estudios de costos de forma-
ción

Chile

Joaquín CORDUA

Universidad de Chile
Director de la Escuela de Ingeniería

Jean-Pierre PARTARRIEU

INACAP
Jefe de la división Promoción
Superior del Trabajo

El Salvador

Carlos RIVAS TEJADA

Ministerio de Trabajo
Director de servicios técnicos

México

Domingo ASIAIN

ARMO
Asesor de dirección

Perú

Luciano DEL CASTILLO

SENATI
Coordinador del plan experimental

Uruguay

Ruben O. CECILLI

Universidad del Trabajo
Consejero

Carlos MOLINS

Universidad del Trabajo
Consejero

Venezuela

Pedro B. PÉREZ SALINAS

INCE
Vicepresidente

Marcel GANIVET	OIT Bogotá Experto en fundición
Pierre GRANIER	OIT Bogotá Jefe de misión
Jean ROCH	OIT Bogotá Experto en selección y orientación profesional
José OLIVA RIVAS	OIT Medellín Experto en promoción profesional
Roger PAULIN	OIT Santiago Asesor
Robert VALLET	OIT Lima Consejero regional
Angel NÚÑEZ MELÉNDEZ	ONU - Fondo Especial
Eduardo RIBEIRO DE CARVALHO	CINTERFOR Director
Gerardo M. LASSALLE	CINTERFOR Coordinador de proyectos

2.2 También concurren al seminario observadores del Ministerio de Educación, policía, ejército, entidades de enseñanza, empresas colombianas y distintas seccionales del SENA, así como de los organismos internacionales FAO, ORIT y CLASC.

2.3 El acto inaugural tuvo lugar el día lunes 16 de octubre de 1967, en la ciudad de Medellín. El seminario fue instalado por el Sr. Gobernador Encargado del departamento de Antioquia, y en el mismo acto hicieron uso de la palabra el director de CINTERFOR y el director nacional del SENA. Fueron designados los siguientes integrantes para la mesa directiva:

- Antonio DÍAZ GARCÍA, presidente del Consejo Nacional del SENA (presidente),
- Angel NÚÑEZ MELÉNDEZ, delegado del Fondo especial de las NN.UU.,
- Rodolfo MARTÍNEZ TONO, director nacional del SENA,
- Eduardo RIBEIRO DE CARVALHO, director de CINTERFOR,
- Gerardo M. LASSALLE, coordinador de proyectos de CINTERFOR, y
- Pierre GRANIER, experto de OIT.

3. SESIONES DE TRABAJO

3.1 Luego de una disertación del presidente de la mesa directiva, los planteamientos básicos del programa de promoción profesional fueron presentados por el Sr. Pierre Granier, quien dio lectura a su documento de trabajo (ver apéndice).

3.2 El SENA expuso su concepto y sus realizaciones en este terreno, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) exposición del director seccional del SENA de Antioquia Ricardo Botero Mejía, sobre el experimento desarrollado en Medellín (apéndice y anexos).
- b) explicación del Director Nacional de Operaciones, Teodoro Echeverri Roiz, sobre los objetivos y alcances del programa del SENA.
- c) presentación del jefe del departamento de formación en la empresa del SENA, seccional Antioquia, Baudilio León Escobar, sobre el proceso de desarrollo del Plan Piloto (apéndice).
- d) presentación del director nacional del SENA, Rodolfo Martínez Tono, sobre la política de promoción profesional de la institución (v. apéndice).
- e) exposición de León Jaime Aristizábal, jefe del programa interno de promoción profesional del SENA (v. apéndice).

3.3 Diversas empresas de la zona de Medellín expusieron sus puntos de vista sobre el plan piloto en el que participaron: COLTEJER Sociedad Anónima (v. apéndice), Industrias Alimenticias NOEL, Industrias El Nardo Limitada.

3.4 Hicieron uso de la palabra a lo largo de las sesiones los delegados de los varios países que concurrieron al seminario, de acuerdo al siguiente detalle:

Chile: Jean-Pierre Partarrieu, se refirió al programa de Promoción Superior del Trabajo de INACAP (v. apéndice), y Joaquín Cordua a la participación de la escuela de ingeniería de la Universidad de Chile en el programa de INACAP.

Brasil: los delegados del SENAI, Italo Bologna y João P. Salles da Silva, hablaron sobre los programas relacionados con promoción profesional que desarrolla el organismo. João Carlos Alexim expuso lo relativo a los programas del SENAC y Francisco J. Bueno, del Ministerio de Educación y Cultura, hizo referencia al programa nacional de preparación intensiva de la mano de obra, su valoración y su repercusión en la promoción profesional. Por último Mario Pacheco Fernandes, director de industrias Romi Limitada, habló sobre los programas de formación profesional que realiza la empresa en cooperación con el SENAI.

Uruguay: intervenciones de Carlos Molins y Ruben O. Cecilli, de la Universidad del Trabajo, sobre los programas relacionados con formación y promoción profesional.

También hubo intervenciones de CINTERFOR sobre los datos incluidos en el informe del CONET de la Argentina, exposiciones y comentarios de Pedro B. Pérez Salinas (INCE, Venezuela), Luciano del Castillo (SENATI, Perú), Lilia Montero (INA, Costa Rica) y Carlos Rivas Tejada (Ministerio del Trabajo, El Salvador) sobre sus instituciones. El delegado del INCE también recordó al plenario la resolución adoptada por los estados de América miembros de la OIT en abril de 1946, sobre formación en las fábricas, cuyo texto se transcribe en el apéndice.

3.5 Angel Núñez Meléndez, en nombre del administrador del Fondo Especial de las N.U. y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (sector industrial), se refirió al apoyo del Fondo al Proyecto del SENA y al estudio de otros proyectos y programas de países interesados.

3.6 CINTERFOR presentó datos extractados del informe de A. Aróz en el proyecto No. 017, relacionados con los períodos necesarios para alcanzar diversas categorías en las empresas incluidas en la muestra considerada.

4. DEBATE

4.1 Luego de una consideración sobre los puntos para el debate que fueron propuestos a los participantes en oportunidad de invitarlos al Seminario, se resolvió modificarlos y ampliarlos en la siguiente forma:

1. Concepto de promoción profesional.
2. Definición de las instituciones que componen los sistemas de la promoción profesional.
3. Tipos y alcances de los posibles programas: su posición relativa entre los de las instituciones de formación profesional.
4. Análisis de los factores de interferencia con los programas.
5. Medios necesarios para la implantación de sistemas de promoción profesional.
6. Participación del movimiento sindical.

4.2 Con respecto a los puntos: "Comparación de resultados de los programas existentes en América Latina" y "Posibilidades de evaluación", se acordó que sean objeto por CINTERFOR de un estudio posterior.

4.3 Con la participación de los representantes, se consideraron sucesivamente los puntos propuestos, que dieron lugar a las conclusiones registradas en el Capítulo 2 de este informe.

4.4 Los representantes de los trabajadores colombianos (U.T.C. y C.T.C.), de O.R.I.T. y C.L.A.S.C. manifestaron su interés y apoyo por la implantación de programas de promoción profesional.

4.5 La comisión de redacción, integrada por Gerardo M. Lassalle, Pierre Granier, João Salles da Silva, Baudilio León Escobar, Jesús María Bejarano, Jean-Pierre Partarrieu y Ruben O. Cecilli, teniendo en cuenta las observaciones de los participantes, procedió a redactar el presente informe para someterlo a la consideración de la sesión plenaria del día viernes 20.

4.6 El seminario aceptó en dicha sesión de clausura el documento presentado por la Comisión de Redacción, con las enmiendas que en él se incluyen.

CAPÍTULO II

CONCLUSIONES

Los participantes en el Seminario, a efectos de la labor a realizar por las instituciones de formación profesional en la promoción, asesoría y ayuda a las empresas en programas de promoción profesional, acordaron expresar lo siguiente:

1. La promoción profesional es un proceso selectivo y sistemático de ascenso en todos los niveles del empleo, con base principalmente en la formación profesional, y cuya finalidad es contribuir al aumento de la productividad y a la promoción social de los trabajadores.

2. Entre las instituciones que intervienen en los programas de promoción profesional, se puede distinguir:

- a) Los organismos de formación profesional, por la promoción, coordinación y asistencia que prestan a su realización.
- b) La empresa, por la aceptación de los programas y las facilidades que ofrece para su ejecución y el cumplimiento de sus objetivos.
- c) Los sindicatos, por la información y el estímulo que pueden dar al trabajador para que reciba estos programas y por la colaboración que pueden aportar a su organización y control.
- d) Las entidades de enseñanza, por los planes y programas adecuados al proceso de la promoción profesional, en los diferentes niveles.
- e) Los gobiernos, por su política laboral en relación con estos fines.
- f) La familia, por su actitud de motivación y apoyo.

Compete a los organismos de formación profesional estimular, coordinar y orientar las actividades de las instituciones antes enumeradas hacia el desarrollo de los programas de promoción profesional, teniendo en cuenta los medios y vías existentes en cada uno de los países.

3. Los programas de promoción profesional pueden cubrir todos los niveles del empleo y tipos de empresa y tienen los siguientes objetivos generales:

- a) Con relación al trabajador: darle la preparación para que pueda desempeñar trabajos más altamente calificados y desarrollar su capacidad técnica hasta el límite de su propia capacidad y de las ofertas de empleo.
- b) Con relación a la empresa: contribuir al aumento de la productividad y al mejoramiento de las relaciones entre los trabajadores y las empresas.
- c) Con relación al país: influir favorablemente en la economía nacional mejorando la estructura ocupacional y social.

Los diferentes tipos de programa de promoción profesional tienen los siguientes objetivos específicos:

- a) Aumento de la eficiencia profesional.
- b) Ascenso en la jerarquía de la empresa.
- c) Aumento de la productividad.

Conviene que los programas de promoción profesional, considerando sus finalidades de beneficio al trabajador, a la empresa y al país, sean incluidos en los planes de acción de los organismos de formación profesional, sin afectar sus demás programas, incluido el aprendizaje.

4. Los factores que interfieren el desarrollo de los programas de promoción profesional pueden ser, entre otros, los enumerados a continuación:

4.1 Relacionados con el trabajador:

- a) Insuficiente nivel cultural.
- b) Escasa motivación e interés.
- c) Problemas de personalidad.

4.2 Relacionados con la economía de la empresa:

- a) Inadecuada planificación de los recursos humanos.
- b) Insuficiencia de los planes de expansión.
- c) Restricción de recursos para la ejecución de los programas.

4.3 Relacionados con la estructura y la organización de la empresa:

- a) Inadecuación de la estructura.
- b) Falta de administración eficaz.
- c) Carencia de política de personal.
- d) Obstáculos derivados de la organización jurídica y del tipo de gestión.

4.4 Relacionados con los organismos de formación profesional:

- a) Falta de interés.
- b) Personal mal preparado.
- c) Inadecuada promoción.
- d) Insuficiente dotación de recursos.

4.5 Relacionados con la legislación laboral y los sindicatos:

- a) Falta de legislación adecuada.
- b) Falta de colaboración de los sindicatos.

4.6 Relacionados con la estructura del sistema educativo:

- a) Inadecuación de los sistemas de enseñanza a todos los niveles.
- b) Ineficacia.
- c) Falta de coordinación con los organismos de formación profesional.

5. Los pasos a dar para la implantación de un programa de promoción profesional, con la asesoría y ayuda de las instituciones que intervienen, pueden ser:

- 5.1 Al nivel de la gerencia y del sindicato, promoción a favor de la implantación del programa.
- 5.2 Creación del servicio de capacitación de la empresa y preparación de su personal.
- 5.3 Análisis de la estructura ocupacional de la empresa.
- 5.4 Determinación de las líneas de ascenso beneficiarias de las acciones prioritarias en materia de promoción.
- 5.5 Formación de analistas de puestos de trabajo.
- 5.6 Creación de un comité empresarial asesor para el estudio de los análisis realizados y la orientación de las acciones internas de formación.
- 5.7 Elaboración del plan de promoción.
- 5.8 Elaboración de programas de capacitación, unidades de enseñanza y material didáctico.
- 5.9. Formación de instructores.
- 5.10 Selección de los participantes en los distintos cursos.

5.11 Desarrollo del plan de instrucción.

5.12 Seguimiento y evaluación de los cursos.

Las instituciones que colaboran en el desarrollo de alguna de estas etapas deben disponer de la organización y de los medios que les permitan cumplir con eficacia la asesoría ofrecida.

6. Para el éxito de los programas de promoción profesional es importante la participación activa de los sindicatos de trabajadores.

APÉNDICE

I. Documentos

- a) Nota explicativa sobre el proyecto 029 y cuestionario enviado a los organismos y las empresas.
- b) Documento básico de la reunión (Pierre Granier-CINTERFOR). Contiene un resumen y elaboración de las respuestas de cada organismo a las preguntas 1 a 3 del cuestionario enviado.
- c) Extractos de las respuestas a las preguntas 4 a 6 del cuestionario, por CONET (Argentina), SENAI y SENAC (Brasil), SENA (Colombia), INA (Costa Rica), INACAP (Chile), SENATI (Perú).
- d) "Promoción profesional". Descripción, detalles y cuadros del plan piloto de Medellín, por el SENA-Antioquia. (Por separado, en anexos I, II y III).

II. Exposiciones

- a) Rodolfo Martínez Tono, director nacional del SENA.
- b) Ricardo Botero Mejía, director seccional del SENA en Antioquia.
- c) Baudilio León Escobar, jefe del departamento de formación en la empresa y mandos medios del SENA en Antioquia.
- d) León Jaime Aristizábal, asesor del SENA.
- e) Luis Fernando Cano, vicepresidente de relaciones humanas de COLTEJER.
- f) Jean-Pierre Partarrieu, jefe de la división de promoción superior del trabajo, INACAP (Chile).

III. Material adicional

- a) Resolución adoptada por la III conferencia de los estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo (México, 1946).

- b) Marcos Pontual: "Resumo e comentários do relatório de avaliação do programa intensivo de preparação da mão-de-obra industrial do Ministério da Educação e Cultura". Brasil, Diretoria do Ensino Industrial do MEC, abril 1967.
- c) Italo Bologna: "A promoção profissional da mão-de-obra na América Latina". Informe presentado al I Congreso iberoamericano de promoción profesional de la mano de obra. Madrid, mayo-junio de 1967.

IV. Documentos informativos (no se publican)

Argentina

Publicaciones del CONET:

- Escuelas Nacionales de Educación Técnica, planes de estudio.
- Plan y programas de estudio del ciclo básico diurno.
- Programa de los oficios tornero y mecánico de automotores. Cursos nocturnos de formación de operarios.
- Plan y programas de estudio del ciclo superior especialidad electricidad.
- F.P.A. Prefacio armadores cementistas.
- F.P.A. Plomeros.

Brasil

- SENAI-: origens, evolução, organização, programas e resultados, intercambio e cooperación. Italo Bologna. Rio de Janeiro 1967.
- SENAI-: Relatório 1966.
- Industrias "Romi", São Paulo. Informe del presidente, Sr. Mario Pacheco.
- Ensino Industrial (MEC). Revista No. 14, año VI.
- Companhia Siderúrgica Nacional. Diretoria de pessoal e de serviços sociais. Plano de classificação de cargos. Volta Redonda, agosto de 1967.

CINTERFOR

- Bibliografía sobre promoción profesional. CINTERFOR-Documentación No. 3, octubre de 1967.

Colombia

Publicaciones del SENA:

- La formación profesional en Colombia.
- Programación de cursos del SENA para 1967.
- Solicitud al programa de las Naciones Unidas (sector Fondo Especial) para asistencia en el desarrollo de un programa de promoción profesional para la promoción social del trabajador.
- La promoción profesional: el experimento piloto de Medellín. Art. de Pierre Granier en la revista "Formación", año 1, No. 1 (SENA, Antioquia).
- La lección de un experimento.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Fondo Especial). Plan de Operaciones.

Costa Rica

- Principales características del servicio civil de Costa Rica.

Chile

- Dirección de Estadística y Censos. Serie de Investigaciones muestrales. Muestra nacional de hogares. B.1- encuesta suplementaria sobre niveles de instrucción y calificación de la mano de obra. Julio-octubre de 1966.
- Ministerio de Educación Pública. Jefatura de planes extraordinarios de educación de adultos. Actividades de alfabetización en la República de Chile de 1965 a 1967 (respuestas al cuestionario remitido por la UNESCO) Santiago, junio de 1967.
- Ministerio de Educación Pública: Esquemas de educación formal y de formación profesional (cuadros).

Publicaciones de INACAP:

- Programa del Instituto Nacional de Capacitación Profesional.
- "Este año aprendo un oficio". Folleto de información general para los postulantes a cursos de INACAP.
- Plan de trabajo para 1966-67.

- Circular de 7 de agosto de 1967 sobre selección de alumnos para cursos de formación, dirigida a jefes de zonas, centros y programas.
- Normalización de los nombres de los cursos.
- Labor realizada hasta el presente por el Departamento de Formación Profesional del Servicio de Cooperación Técnica, actualmente Instituto Nacional de Capacitación Profesional.
- INACAP-CORFO. "Chile forja los hombres del futuro".

Perú

Publicaciones del SENATI:

- Convenio Ministerio de Educación-SENATI. Lima, 1967.
- El SENATI: un ejemplo de la contribución empresarial a la educación. Lima, 1966.
- Una experiencia de educación de adultos en el Perú. La educación general obrera que auspicia el SENATI. Lima, 1967.
- Algunos aspectos académicos importantes de nuestro método de trabajo. Educación general obrera. 1967.

I. Documentos

a) NOTA EXPLICATIVA Y CUESTIONARIO (enviados en julio de 1967)

En los últimos 20 años, como consecuencia directa de la creación de instituciones nacionales especializadas o del incremento de las posibilidades del sistema educativo (enseñanza técnica), se ha efectuado en la mayoría de los países latinoamericanos una acción de gran amplitud en favor de la organización de un aprendizaje sistemático y completo y de la complementación progresiva de los conocimientos profesionales de los trabajadores semi-calificados y calificados.

Se desarrollan, también, acciones de menor amplitud en la preparación de los supervisores para sus funciones de mando.

La preparación para el desempeño correcto de oficios o funciones específicas, en los niveles medios y superiores de la jerarquía del empleo, ha sido objeto de acciones sistemáticas debidamente planeadas, pero en una escala mucho menor. Frente a las exigencias de un incremento rápido de la productividad de la mediana y gran empresa, un número creciente de responsables toma cada día mayor conciencia de que hay que extender a esos niveles medios y superiores las actividades de formación previa y de complementación sistemática, organizadas antes exclusivamente para los trabajadores del nivel medio básico.

Surge, entonces, la noción de proveer parte de los puestos existentes y por crear, mediante un sistema que permite a los trabajadores ya en servicio, seleccionados y preparados debidamente, ascender a esos puestos por etapas. En consecuencia, se trata de estimular o incrementar la promoción profesional de los trabajadores en servicio, sistemática y coordinadamente, ya sea por medio de programas internos de la empresa, o bien facilitándoles su capacitación a través de los sistemas extra-escolar y escolar (en este último a los niveles técnicos medio y superior).

Este tema de la promoción profesional de los trabajadores en servicio será objeto del Seminario organizado por el CINTERFOR, en Medellín (Colombia) del 16 al 21 de octubre próximo, en colaboración con el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA".

Por su particular interés en la actualidad, el tema merece sin duda ser objeto de un cambio de ideas y de un estudio de los criterios, mecanismos de funcionamiento y resultados ya obtenidos o pendientes, por parte de las instituciones de diferentes países que participan en el Seminario.

Cumpliendo con su objetivo de divulgar las actividades y los conceptos particulares que pueden interesar al conjunto de los países miembros y para facilitar una mejor información de todos, CINTERFOR se propone presentar un primer análisis de la situación actual del problema en América Latina, al iniciar el Seminario.

El cuestionario adjunto procura servir de guía en la elaboración del informe que el Sr. Pierre Granier, colaborador externo del CINTERFOR en este proyecto, preparará como documento de trabajo para el Seminario. Las preguntas se dirigen a instituciones y empresas tanto públicas como privadas y se les ruega preparar las respuestas en los aspectos pertinentes.

Además de proporcionar los elementos que se piden en el cuestionario, las entidades podrán presentar en la reunión informes escritos, más detallados, sobre sus concepciones de promoción profesional y las experiencias recogidas a través de las actividades cumplidas en este campo.

PREGUNTAS

1. Definición de promoción profesional

En los distintos países el término promoción profesional puede corresponder a distintos conceptos. ¿Cuál es a su parecer la acepción más corriente en su país?

- 1.1 Ascenso progresivo en la jerarquía de empleo (trabajador semi-calificado, calificado, supervisor, jefe de taller, asistente técnico de planta, etc.);
- 1.2 Incremento de los conocimientos prácticos o teóricos que implique la posibilidad de desempeñar, eventualmente, un oficio de mayor grado de calificación o funciones de más alto nivel;
- 1.3 Otros conceptos.

2. Estructura del empleo

Para establecer el alcance de la promoción profesional es necesario disponer de los datos cuantitativos sobre la estructura ocupacional en el país y sus tendencias evolutivas:

- 2.1 Total de la población activa por sectores;
- 2.2 Total de la población ocupada por sectores;
- 2.3 Número de empresas clasificadas por sector y por su tamaño, en personal;
- 2.4 Composición del personal ocupado por sector, grupos de empresas y funciones (directivos, ejecutivos, mandos medios, operarios calificados y semi-calificados).

3. Estructura de la educación

Igualmente es necesario conocer la preparación escolar básica de los trabajadores. A ese efecto, sería conveniente disponer de información sobre:

- 3.1 Preparación escolar de las categorías del empleo del punto 2.4;
- 3.2 Estructura del sistema extraescolar y sus articulaciones para la progresión de los alumnos;
- 3.3 Oportunidades que ofrece el sistema escolar, en régimen especial, a los trabajadores;
- 3.4 Idem del sistema extraescolar y su vinculación con el sistema escolar.

4. Programas existentes y resultados

Se solicita informaciones sobre los programas de promoción profesional planeados y en ejecución:

- 4.1 Por empresas o grupos de empresas;
- 4.2 Por instituciones que ofrecen oportunidades de calificación con vistas a la promoción a puestos de trabajo que no exigen títulos profesionales;
- 4.3 Por instituciones que ofrecen oportunidades de ingreso a sistema escolar para obtención de título profesional;
- 4.4 Por empresas e instituciones;

5. Actitudes y perspectivas

- 5.1 Actitudes - Los propósitos son de:
 - ampliar los programas existentes;
 - crear programas, cuando no existan;

- mantener los programas en su escala actual;
- reducir las actividades presentes.

Indicar las razones de estos propósitos aclarando si se trata de razones de orden técnico, económico, laboral o social.

5.2 Organización - En el caso de creación de programas o ampliación de los existentes, indicar:

5.2.1 Si se piensa ampliar la organización actual sin modificarla;

5.2.2 Si se piensa crear un nuevo organismo, cuáles serían sus funciones.

5.3 Aportes - Aportes y ayudas que podrán obtenerse de:

- empresas,
- asociaciones empresarias,
- trabajadores,
- asociaciones de trabajadores,
- gobierno,
- organismos internacionales,
- otras entidades.

5.4 Medios - Indicar los medios con que se cuenta para llevar adelante los programas detallados.

5.5 Dificultades - Expresar las dificultades experimentadas en las etapas precedentes y previstas para la expansión de los programas.

6. Régimen de promoción en el empleo

Cuando se da el caso de que la promoción profesional corresponda al concepto indicado en 1.1, las preguntas que siguen se dirigen especialmente a las empresas:

6.1 Los ascensos en el empleo ¿se hacen en virtud de convenios colectivos de trabajo, por reglamentación interna o por decisiones gerenciales?

6.2 Señale cuáles son los criterios predominantes para los ascensos:

6.2.1 Antigüedad;

6.2.2 Mérito;

6.2.3 Capacitación profesional, especificando:

- si se considera que esa preparación debe abarcar todos los aspectos y requisitos del puesto de trabajo, tales como los define el análisis ocupacional;
- o si esa preparación se limita a la adquisición de conocimientos generales y técnicos de base sin adaptación específica al puesto de trabajo;

6.2.4 Capacitación escolar;

6.2.5 Otros criterios.

Antecedentes de la reunión

Hoy en día, es un lugar común expresar el concepto de que el capital más precioso de una empresa es su capital humano.

Producir y vender más, mejor y más barato, no es únicamente problema de instalaciones y de maquinaria: es también problema de trabajadores y empleados de todos los niveles, los que planean, organizan y controlan actividades y los que ejecutan, y cuya labor tiene que desempeñarse en forma estrechamente coordinada, a base de amplia experiencia práctica y de interés por la labor en base a una adecuada adaptación a sus tareas o funciones conseguida a través de capacitación previa y de complementación sistemática.

En relación con esa capacitación, se debe admitir que, en los últimos treinta años y como consecuencia directa de la creación de instituciones nacionales especializadas (SENAI, SENA, INCE, INACAP y otras), por incremento de las posibilidades del sistema educativo, o por iniciativa propia de las empresas, el aprendizaje sistemático y completo y la complementación progresiva de los conocimientos técnico-profesionales de los trabajadores de base han sido objeto de acciones de gran amplitud.

Otras acciones, de menor amplitud, han ido desarrollándose también en forma progresiva, en el campo de la preparación de los supervisores para sus funciones de mando.

Pero en lo que se refiere a las labores y funciones de los niveles medios y superiores de la jerarquía del empleo, por lo general a cargo de trabajadores de base ascendidos a esas funciones, o de técnicos y profesionales directamente egresados de la enseñanza técnica o de la Universidad, es a escala aún mucho menor que se ha logrado organizar en forma sistemática y debidamente planeada la preparación específica de esos trabajadores o diplomados.

Hoy en día, frente a las exigencias de un incremento substancial de la productividad en la grande y mediana empresa, un número creciente de responsables está tomando conciencia de la necesidad de extender a los niveles medios y superiores de la jerarquía del empleo, las acciones de formación e información pre

via y de complementación sistemática, organizadas desde hace años en beneficio de los trabajadores de base.

Además, y paralelamente, los mismos responsables se están dando cuenta que los problemas mayores de la empresa no se sitúan siempre al nivel de la ejecución y del producto final por entregar al consumidor. Se descubre cada día más que la calidad y aceptación del producto, o la reducción de los costos unitarios o globales de producción, son también consecuencia directa de investigaciones previas sobre las posibilidades del mercado, de estricta planificación, organización y control de la producción, de análisis permanente de los resultados al nivel ejecución y al nivel venta, de mejora continua de los procesos y de las técnicas, todas actividades normalmente a cargo de los niveles medios y superiores de la empresa. Asimismo y muy frecuentemente aparece en claro que, dentro de la mayoría de las empresas, los que tienen que prever, dirigir, orientar y controlar son, por lo general, demasiado poco numerosos para que esas responsabilidades puedan asumirse a cabalidad.

No nos equivocamos cuando expresamos la idea de que si, hoy o mañana, la empresa latinoamericana quiere ajustarse a las condiciones competitivas impuestas por el desarrollo económico y organizarse por eso en forma funcional, será indispensable pensar no sólo en la capacitación de los niveles medios y superiores sino también en la creación de más y más puestos en esos mismos niveles.

Tampoco nos equivocamos expresando la idea de que, para esos puestos, existentes o por crear, la situación actual y las perspectivas de crecimiento de los sistemas educativos de la mayoría de los países latinoamericanos no permiten realizar lo que no ha podido realizarse en los Estados Unidos y en Europa, es decir un reclutamiento en base solamente a poseedores de un diploma de técnico o de profesional adquirido en el transcurso del ciclo normal de estudios de nivel secundario o universitario, y para quienes de todas maneras hay que organizar una preparación específica para el desempeño del cargo.

Por fin, cabe subrayar que, con o sin preparación previa, el ascenso de un trabajador a un nuevo cargo, bien sea por razones de antigüedad, de mayor calificación o de decisión arbitraria del empleador, no es fenómeno aislado en la vida de las empresas. Hubo siempre y habrá siempre posibilidades de ascenso para el trabajador en el empleo y el verdadero problema que se plantea hoy en día es organizar este ascenso en forma tal que la elección del beneficiario pueda considerarse como acertada y de igual provecho para la empresa y el promovido.

Es así que llegamos al concepto de que la justicia social tanto como las necesidades de orden económico y técnico imponen la creación de sistemas que faciliten a los trabajadores, previa adecuada selección y capacitación, su ascenso y su promoción profesional en la jerarquía del empleo.

Tema y objetivos del seminario

Es justamente para discutir sobre ese tema de la PROMOCIÓN PROFESIONAL de los trabajadores en el empleo que a solicitud de la Comisión Técnica del CINTERFOR, se reúne el presente Seminario con el ya precisado objetivo de:

"ESTUDIAR LAS MEDIDAS QUE PUEDAN PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES CON APTITUDES Y VOLUNTAD DE ASCENSO, LOS MEDIOS DE ALCANZAR NIVELES PROFESIONALES, ECONOMICOS Y SOCIALES MÁS ELEVADOS".

El cuestionario CINTERFOR

En su comunicación de fecha 20 de julio pasado, enviada a todos los posibles participantes en el Seminario, la Directiva del CINTERFOR ha considerado oportuno no sólo presentar un planteamiento general del tema sino también invitar a los principales participantes a llenar un amplio cuestionario que permitiera elaborar de antemano un primer documento de trabajo. A nivel continental se pensaba en una presentación y síntesis:

- de los distintos conceptos que en los varios países pueden corresponder al término "Promoción Profesional"
- de los aspectos cuantitativos y cualitativos del problema de la Promoción Profesional en relación con la estructura del empleo y la estructura educacional
- de los programas de Promoción Profesional ya planeados y en ejecución
- de las actitudes y perspectivas que se encuentran en los distintos países en relación con el tema.

Problemas planteados

La amplitud del cuestionario, el poco tiempo disponible para la preparación de la documentación solicitada, el recargo de trabajo - hecho muy corriente a esta altura en las empresas de todas las categorías - la escasez de datos estadísticos en relación con la encuesta y posiblemente la novedad del tema, justifican sin duda que, fuera de los estudios bastante completos y muy interesantes provenientes de la Argentina, Perú, Chile y de la misma Colombia, la documentación que ha llegado aquí en tiempo oportuno haya sido poco aprovechable para establecer un documento de síntesis suficientemente completo para servir de base de discusiones. Además, hay que admitir que fuera de cierta unanimidad de criterios en cuanto al concepto de promoción profesional, queda mucho por hacer en América Latina para realizar estudios comparativos.

- En la jerarquía del empleo, ¿qué son y cuántos son los mandos superiores o los profesionales, los niveles medios y los técnicos?
- ¿Cómo se reparte la población ocupada en los diversos sectores y niveles de ocupación?
- ¿Hay una noción clara de la posible correspondencia entre los sucesivos puestos de la jerarquía del empleo y las distintas etapas y diversos títulos o diplomas de la carrera educativa, desde la primaria hasta la universidad?
- ¿Se admite que el jefe de un taller de 150 ó más trabajadores y 600 telares puede cumplir perfectamente con sus labores y sus responsabilidades sin tener un diploma universitario?
- ¿Se consideran totalmente satisfactorias y de suficiente rendimiento cuantitativo o cualitativo las soluciones que ya han sido adoptadas en algunas empresas, en algunas instituciones y en algunos países con miras al incremento de la promoción profesional por medio de programas internos de empresas o de facilidades ofrecidas a través de sistemas escolares o extra-escolares?

Estos y otros son datos y conceptos que merecerían ser objeto de estudio y de comparación y sobre los cuales no se puede presentar hoy un documento de conjunto.

Posiblemente es mejor que sea así, pues de lo contrario, no habría sido necesario organizar el Seminario.

Los debates

Por suerte tenemos en esta asamblea muy numerosos y distinguidos representantes de las instituciones de formación, de los organismos educacionales y de orientación de la mano de obra, de empresas y de trabajadores de la mayoría de los países del Continente.

Son ustedes mismos, distinguidos representantes, quienes, en las próximas sesiones, van a decirnos cuáles son sus conceptos, sus criterios, sus realizaciones, sus dificultades y sus inquietudes en relación con el tema de la Promoción Profesional de los trabajadores en el empleo.

Para ordenar los debates y si ustedes están de acuerdo, hasta el miércoles por la tarde, las diversas sesiones estarán reservadas a las exposiciones de los participantes sin intervención de los demás, es decir, sin que se discuta lo expuesto. Las sesiones del jueves y del viernes estarán reservadas a los comentarios generales o particulares y a los distintos puntos de vista en relación con parte o totalidad de las exposiciones ya mencionadas.

PARA ORIENTAR LAS DISCUSIONES

Definición de la promoción profesional

En el Anexo I se presenta la recopilación de las definiciones establecidas por diversas instituciones participantes.

En la mayoría de los casos la Promoción Profesional es "ascenso" o "sistema de ascenso" y se hace ampliamente referencia al desempeño de labores en "puestos específicos de trabajo".

Estructura del empleo

En el Anexo II, Cuadros 1 a 4, se presentan diversas estadísticas en relación con la estructura ocupacional en distintos países latinoamericanos.

Al solicitar esas estadísticas se pensaba poner en evidencia que, por lo general, los porcentajes de trabajadores que actúan en los niveles superior y medio de la actual estructura empresarial latinoamericana están muy por debajo de los correspondientes porcentajes promedios de la estructura empresarial norteamericana o europea (6% en niveles superiores de organización, planificación y dirección; 12% en niveles medios técnicos o de mando). Ese atraso abre amplias perspectivas de creación de nuevos puestos en dichos niveles y de ascenso para los trabajadores de base.

Estructura educativa

En el Anexo II, Cuadros 7(a) a 7(d), se presentan estadísticas en relación con la estructura educativa y la distribución de los egresados de la enseñanza media y superior en los distintos niveles de la jerarquía del empleo.

El análisis de esas estadísticas confirma el concepto de que la cantidad de egresados de la enseñanza media y superior está muy por debajo del número de puestos de nivel medio y superior de las empresas.

Jerarquía del empleo y niveles educativos

Una confusión de términos o conceptos aparece muy comúnmente cuando se trata de establecer cierta correspondencia entre la jerarquía del empleo y los niveles y títulos del sistema educativo.

Con miras a lograr una más completa identificación de los términos empleados por los participantes de distintos países o de distintos tipos de instituciones se presenta a continuación una serie de consideraciones que merecerían también ser objeto de discusión:

- i. Hablando en términos generales de empresas y de empleo, se aplican comúnmente designaciones que permiten tener una idea bastante precisa de la posición del trabajador en la jerarquía de la empresa: semicalificados o calificados, niveles medios técnicos o de mando, niveles superiores o profesionales, gerencia, etc.
- ii. Cuando se trata de formación profesional como preparación al desempeño de las labores o funciones específicas de un determinado puesto de trabajo, la designación precisa del puesto condiciona la elaboración del contrato de trabajo y la preparación del correspondiente programa de formación, basado sobre el análisis de las tareas por cumplir y responsabilidades por asumir.
- iii. Es así que en forma concreta, dentro de una empresa textil, la estructura del empleo se define a través de la enumeración de los sucesivos puestos de trabajo a los cuales puede ascender un operario. Por ejemplo y para un taller de telares: el barretero, el limpiador de baterías, el ayudante de mecánico, el mecánico de bandera, el mecánico de mayores, el supervisor de turno, el asistente técnico y el jefe técnico del taller.
- iv. Para el cabal desempeño de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo se necesitan aptitudes y conocimientos específicos que sirvan de base a la selección y la formación del trabajador ubicado en ese puesto. La promoción al puesto superior supone en consecuencia un nuevo control de aptitudes y un complemento de formación basado en el análisis de los requerimientos del nuevo puesto.
- v. Inspirándose en esos criterios, las posibilidades de promoción profesional de un trabajador ubicado en cualquier puesto de trabajo no tienen otra limitación que sus propias aptitudes, su capacidad para la adquisición de nuevos conocimientos y la disponibilidad de puestos vacantes en su empresa (o en otra empresa).
- vi. Ese criterio de la necesaria adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y de su integración en una jerarquía de puestos perfectamente definidos, ha llegado a determinar sistemas de formación con etapas y

niveles estrictamente adaptados a las etapas y niveles del empleo, tales como se presentan en la realidad de las distintas empresas.

- vii. Frente a esos requerimientos específicos del empleo al nivel del puesto de trabajo es obvio que los recién egresados de la enseñanza técnica, o de la universidad con sus diplomas de técnicos o de ingenieros y una preparación que suele ser muy general, no pueden incorporarse a un puesto determinado de una fábrica o empresa sin formación o adaptación previa.
- viii. En conclusión de lo anterior se puede aclarar que si a los distintos niveles de educación corresponden, dentro de la estructura de la empresa, ciertas zonas o niveles de actividades reservadas a los egresados del sistema educativo, éstos deben de todos modos pasar por una etapa de formación profesional, dentro o fuera de la empresa, antes de integrarse con un rendimiento aceptable, en el puesto de trabajo que les ha sido asignado.

La promoción dentro de la empresa

Por ser la Promoción Profesional un ascenso dentro de los puestos de trabajo y por basarse ese ascenso en la adquisición de conocimientos relacionados con operaciones y atribuciones concretas, no hay duda de que es en la propia empresa donde se encuentran las mejores posibilidades de organización práctica de la Promoción.

Es obvio que, en muchos casos y para la ampliación de sus conocimientos prácticos y responsabilidades, el trabajador necesitará complementos culturales o tecnológicos que no pueden adquirirse sino con la ayuda del sistema educativo, de la Universidad o de instituciones de formación.

En base a la experiencia adquirida en ciertas empresas y países europeos o latinoamericanos, no puede descontarse la posibilidad de asociar ampliamente las empresas, y particularmente las grandes empresas que disponen de un servicio de capacitación, con la organización a escala nacional de un verdadero sistema de promoción profesional (ver el anexo II, cuadros 2 y 10, un censo de las grandes empresas y de los servicios de capacitación de empresas en América Latina).

Efectos múltiples del Programa de Promoción Profesional

Sin querer entrar en el detalle de las exposiciones a cargo de los participantes conviene, de memoria y por ahora, subrayar que el análisis de las ponencias presentadas por distintos países hace aparecer que, dentro de una empresa, la organización de un sistema de Promoción Profesional no tiene como solo beneficio inmediato la posibilidad de abrir la ruta del ascenso a los trabajadores.

Para la empresa la aplicación del programa integral de Promoción permite alcanzar el mejoramiento sistemático de la eficiencia individual y colectiva, facilita la rotación del personal y permite llevar a cabo mejoras substanciales en cuanto a la repartición funcional de las tareas y responsabilidades entre los distintos puestos, el desenvolvimiento de los procesos de producción y en pocas palabras la mayor utilización del capital humano y del capital invertido en instalaciones y equipo.

En conclusión

No hay duda que al finalizar el Seminario se llegará a la conclusión que los alcances de un Programa integral de Promoción Profesional se sitúan muy por encima de la tradicional formación en campos específicos determinados en base a las prioridades detectadas en el funcionamiento o rendimiento de tal o cual taller o servicio.

Es sobre esa perspectiva de una nueva dimensión por dar a las preocupaciones de los que se interesan en el problema de la formación profesional, que conviene poner término a la presente ponencia.

Después del análisis comparado de los informes que llegaron de los varios países e institutos participantes, estoy convencido que el principio mismo de la promoción profesional, su extraordinario interés, tanto en el campo económico como en el plano social, son ya objeto de una unánime aceptación.

En los varios países representados aquí, hay sólo enfoques distintos y soluciones distintas para realizar la obra, enfoques y soluciones que se cifien a conceptos o mecanismos relacionados con tradiciones, experiencias, compromisos o posibilidades locales o nacionales que tienen su justificación.

No dudo que en esta ciudad de Medellín en donde Colombia, el SENA, la empresa y los trabajadores colombianos, han dado los primeros pasos por la ruta de la Promoción Profesional la confrontación a escala continental de las experiencias y de los conceptos, contribuirá ampliamente a aclarar inquietudes y facilitar soluciones y acciones futuras.

Esta es la ambición y la razón de ser del CINTERFOR y en nombre del mismo CINTERFOR, agradezco a todas las Instituciones cuyos informes me han permitido presentar esta ponencia.

ANEXO I DEL DOCUMENTO BÁSICO

Definiciones de promoción profesional

Argentina (CONET)

Formación sistemática por medio de la cual se instrumentan los adiestramientos y se imparten los conocimientos que habilitan para incorporar al trabajador así calificado o especializado y también el técnico del nivel educacional medio, a los escalones de sus respectivos estratos en el mercado ocupacional de la industria y los servicios.

Brasil (SENAC)

Es un ascenso progresivo en la jerarquía del empleo teniendo como factor, entre otros, un incremento de conocimientos prácticos o teóricos que impliquen la posibilidad de desempeñar, eventualmente, un oficio de mayor grado de calificación o funciones de más alto nivel.

(SENAI)

La promoción profesional de la mano de obra ha sido considerada bajo dos aspectos: el acceso del trabajador a puestos de mayor responsabilidad funcional en la empresa, en virtud de una mejora en su calificación profesional (promoción individual); la elevación del grupo social al que pertenece el trabajador, no sólo por vía de una mejor calificación individual sino también mediante la valorización cultural y social del grupo (promoción colectiva).

Colombia (SENA)

La promoción profesional es un proceso de formación continua que racionaliza un fenómeno existente y dinámico, como es el ascenso de los trabajadores en la jerarquía del empleo. Su aplicación garantiza, a todos los que quieran y puedan, el derecho a tener la oportunidad de conquistar su promoción social.

Costa Rica (INA)

Es el ascenso progresivo en la escala jerárquica, debido a un incremento en los conocimientos prácticos y/o teóricos.

Chile (INACAP)

Es el incremento de los conocimientos prácticos o teóricos que implique la posibilidad de desempeñar, eventualmente, un oficio de mayor calificación o funciones de más alto nivel.

Según criterio de INACAP: "Promoción superior del trabajo", es un sistema que permite proporcionar a los adultos que actualmente se encuentran en la fuerza de trabajo, y que poseen condiciones de inteligencia, voluntad y motivación para hacerlo, la oportunidad de llegar a adquirir los conocimientos necesarios para desempeñarse como profesionales competentes, en los diversos sectores que componen la economía de un país.

Perú (SENATI)

Incremento de los conocimientos teóricos y/o prácticos que permite al trabajador:

- Cumplir mejor sus ocupaciones habituales.
- Desempeñar un puesto de mayor calificación.
- Tener funciones de mayor nivel.

Anexo II - CUADROS

1. Población activa y población ocupada.
Gráfica: Ocupación por sectores económicos.
2. Empresas clasificadas por tamaño.
3. Personal ocupado según tamaño de las empresas.
4. Estructura empresarial.
Gráfica: Niveles ocupacionales (industria).
5. América Latina: una hipótesis sobre el perfil educativo de la población ocupada, 1965.
6. Estructura educativa.
7. Nivel educativo según categorías de empleo.
 - a) Argentina
 - b) Brasil
 - c) Colombia
 - ch) Chile
 - d) Perú

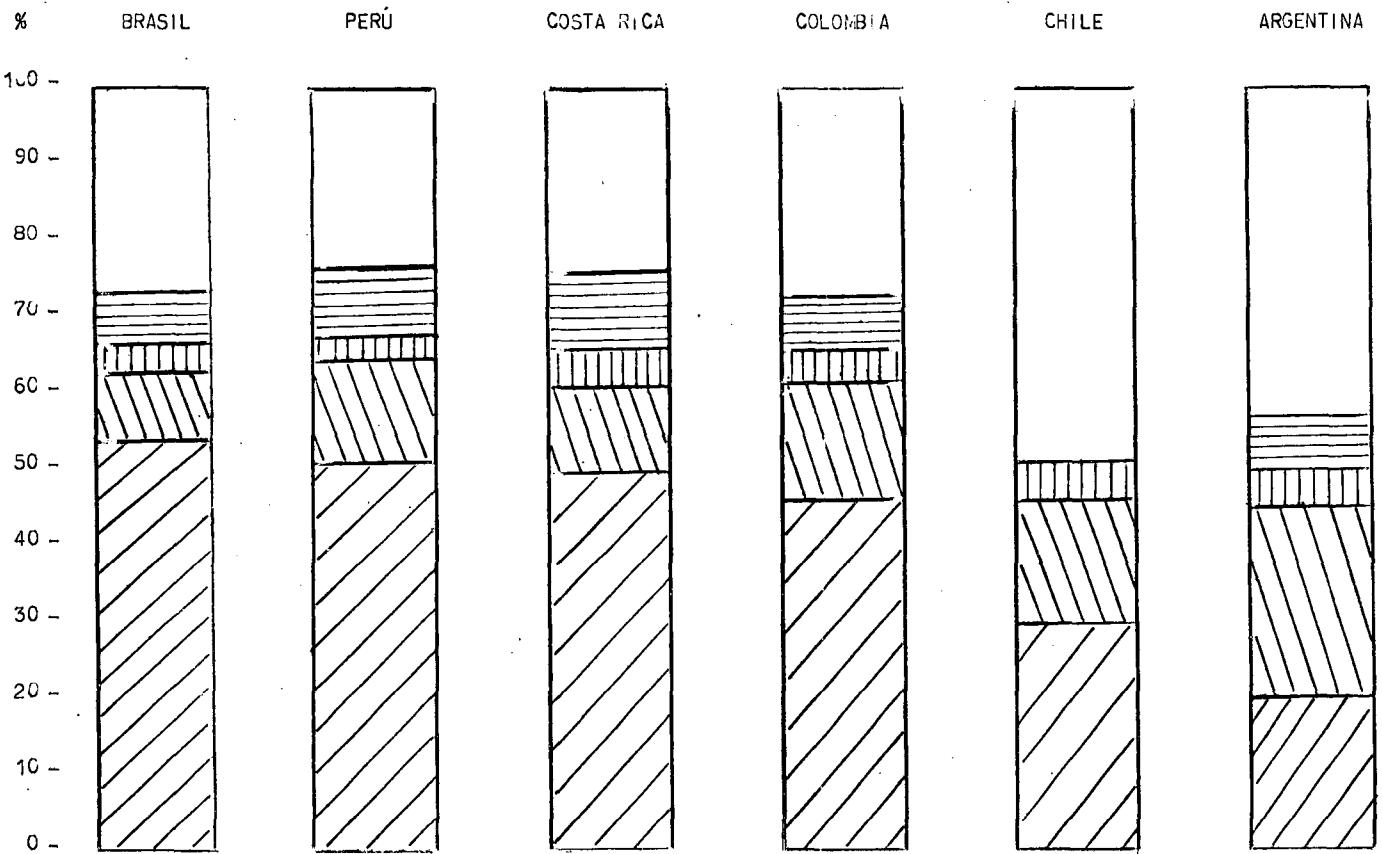
Cuadro 1


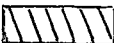

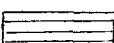
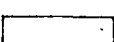
POBLACIÓN ACTIVA Y POBLACIÓN OCUPADA

GRUPOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS	PAÍS		1960 ARGENTINA		1960 BRASIL		1964 COLOMBIA		1963 COSTA RICA		1966 CHILE		1966 PERÚ	
	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%
TOTAL POBLACIÓN	19.971	100	70.967	100	17.484	100	1.336		7.638	100	(1) 9.907	100		
TOTAL POBLACIÓN ACTIVA	7.599		--		9.496		395		2.775	36	3.000			
TOTAL POBLACIÓN OCUPADA	7.392	37	22.651		5.134	29	368		2.622		(1) 3.125	31,5		
<u>POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES</u>														
Agricultura y minería	1.503	20	12.270	54,0	2.427	47,3	184	50,0	799	30,8	1.880	51,4		
Industrias	1.916	25	2.070	9,2	737	14,4	42	11,5	465	17,8	508	13,8		
Construcción	423	6	785	3,5	221	4,3	20	5,4	99	3,8	122	3,1		
Comercio	904	12	1.520	6,7	440	8,6	36	9,8	1.259	48,1	353	9,7		
Servicios y otros	2.851	37	6.005	26,6	1.308	25,4	85	23,2						

(1) Datos de 1961

OCCUPACION POR SECTORES ECONOMICOS



-  Agricultura, ganaderia y mineria
-  Industrias
-  Construccion
-  Comercio
-  Servicios y otros

Cuadro 2

EMPRESAS CLASIFICADAS POR TAMAÑO

PAÍS TAMAÑO	CHILE (1) (sólo industria manufacturera)	PAÍS		ARGENTINA (2) (toda la industria)	COLOMBIA (3) (todos los se- tores económicos)	PERÚ (4) (sólo industria manufacturera)
		TAMAÑO	TAMAÑO			
10 a 49 trabajadores	2.621					
50 y más trabajadores	1.084	5 a 99 trabajadores	100 a 199 trabajadores	719	1.032	3.852
		200 a 499 trabajadores	500 y más trabajadores	981	420	174
				303	254	109
TOTAL	3.705	TOTALES		2.003	1.884	4.195

Fuentes: (1) Datos de 1965.

(2) Centro de Investigaciones Económicas (Instituto Torcuato Di Tella) -

Encuesta realizada en plantas de más de 100 personas - diciembre 1960.

(3) Instituto Colombiano de Especialización en el Exterior (ICETEX) "Recursos

y requerimientos de personal de alto nivel". Encuesta realizada en 1.884

establecimientos que ocupaban 499.810 personas, 1963.

(4) Datos en diciembre 1963.

Cuadro 3

PERSONAL OCUPADO SEGÚN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

PAÍS TAMAÑO	CHILE (1) (sólo industria manufacturera) %		PAÍS TAMAÑO	ARGENTINA (2) (toda la industria) %		COLOMBIA (3) (todos los secto- res económicos) %		PERÚ (4) (sólo industria manufacturera) %						
10 a 49 trabajadores	52.329	21.5	5 a 99 trabajadores	1.077.250	58.7	53.510	10.7	75.028	45.5					
50 y más trabajadores	191.821	78.5		757.750	41.3					57.300	11.4	24.182	14.6	
														200 a 499 trabajadores
			500 y más trabajadores			312.700	62.7	33.014	19.6					
TOTAL	244.150	100.0	TOTALES	1.835.000	100.0	499.810	100.0	165.455	100.0					

Fuentes: (1) Datos de 1965

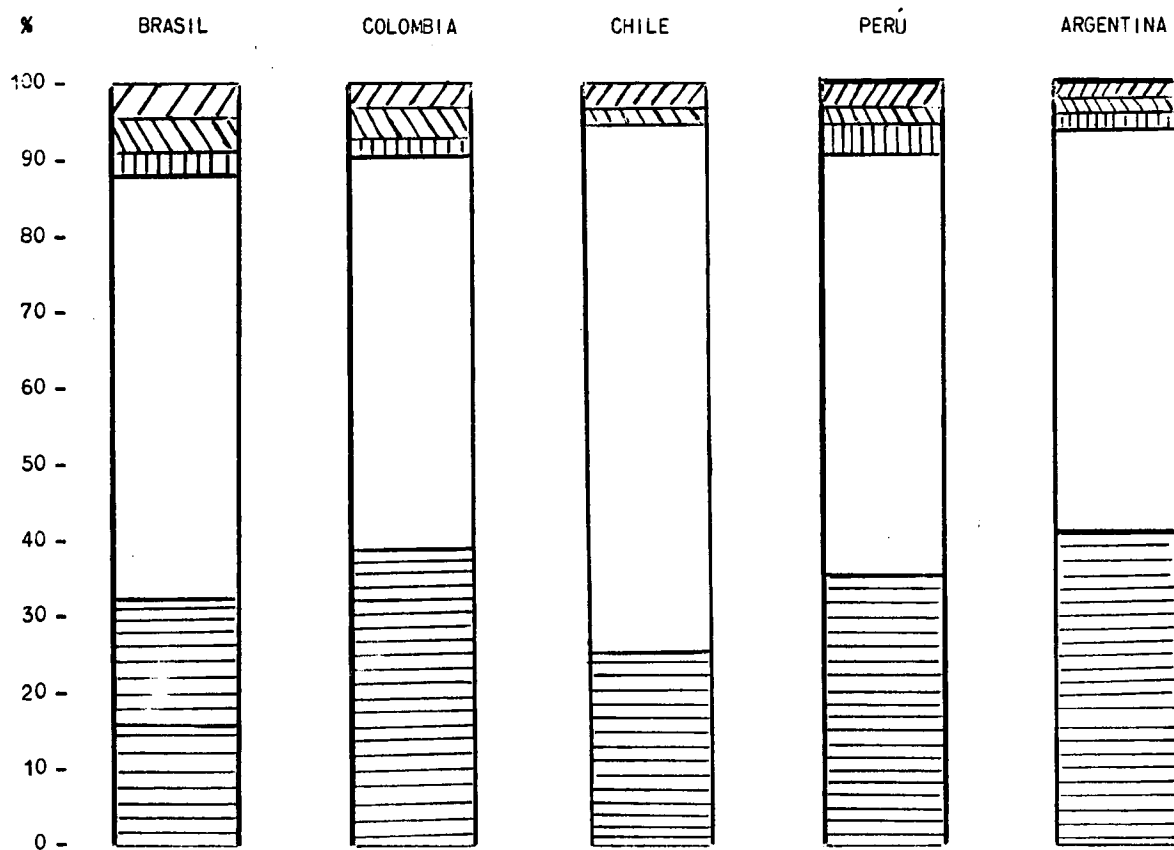
(2) Centro de Investigaciones Económicas "Relaciones básicas para el Sector Industrial" - diciembre 1961.






(3) Instituto Colombiano de Especialización en el Exterior (ICEDEX) "Recursos y requerimientos de personal de alto nivel" - Encuesta realizada en 1984 establecimientos que ocupaban 499.810 personas. 1963.

(4) Datos en diciembre de 1963.

NIVELES OCUPACIONALES

(INDUSTRIA)



-  Dirección y gerencia
-  Profesional y mandos medios
-  Técnicos y supervisores
-  Empleados y trabajadores calificados y semicalificados
-  Trabajadores no calificados

Cuadro 4

ESTRUCTURA EMPRESARIAL

PAÍS NIVEL	ARGENTINA (1) (Industria)		COLOMBIA (2) (Datos globales)		CHILE (3) (Datos globales)		PERÚ (4) (Manufacturera)		PAÍS NIVEL		BRASIL (5) (Datos globales)	
		%		%		%		%				%
Gerencia y dirección	10.783	1.4	15.970	3.2	35.000	1.3	5.755	3.5	Propietarios y gerentes	968.045	4.3	
Profesionales y mandos superiores	6.818	0.9	18.960	3.8	44.200	1.6	2.538	1.5	Profesionales	728.153	3.2	
Técnicos y supervisores	18.119	2.4	9.480	1.9	41.600	1.5	6.690	4.0				
					(sólo técnicos)							
Empleados, trabajadores calificados y semicalificados	409.960	53.5	255.000	51.0	616.100	22.1						
					(administración y nivel medio)							
Sin calificación	318.338	44.8	200.400	40.1	1.078.600	38.7	91.293	55.0	Empleados	884.806	3.9	
					(excluidos empleados)							
T O T A L E S	764.018	100.0	499.810	100.0	2.783.500	100.0	165.455	100.0	Operarios	7.328.468	32.5	
					968.000	34.8	59.179	36.0	Agricultores	11.886.139	52.3	
									T O T A L	22.651.263	100.0	

Fuentes: (1) Centro de Investigaciones Económicas - Encuesta realizada en plantas de más de 100 personas - diciembre 1960.

(2) ICETEX "Recursos y requerimientos de personal de alto nivel". Encuesta realizada en 1884 establecimientos que ocupaban 499.810 personas - 1963.

(3) Dirección de Estadísticas y Censos. "Encuesta suplementaria sobre niveles de instrucción y calificación de la mano de obra" 1966.

(4) Datos de 1963.

(5) Datos del Censo Nacional de 1960.

Cuadro 5

AMÉRICA LATINA: UNA HIPÓTESIS SOBRE EL PERFIL EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN OCUPADA, 1965
(Composición porcentual por grados de formación)

	Total	Profesionales y técnicos	Administradores y gerentes	Empleados y vendedores	Operarios y artesanos	Personal de servicio
<u>Formación universitaria</u> (completa e incompleta)	<u>1.4</u>	<u>23.6</u>	<u>9.9</u>	<u>2.0</u>	-	-
<u>Formación media</u>	<u>11.4</u>	<u>53.7</u>	<u>45.3</u>	<u>35.1</u>	<u>5.0</u>	<u>5.0</u>
Secundaria general	<u>8.1</u>	<u>22.9</u>	<u>40.1</u>	<u>30.1</u>	<u>3.0</u>	<u>5.0</u>
Completa	1.9	10.0	15.1	10.0	-	-
Incompleta	6.2	12.9	25.0	20.1	3.0	5.0
Técnica	<u>2.4</u>	<u>5.0</u>	<u>5.2</u>	<u>5.0</u>	<u>2.0</u>	-
Normal	<u>0.9</u>	<u>25.8</u>	-	-	-	-
<u>Formación primaria</u>	<u>87.2</u>	<u>22.7</u>	<u>44.8</u>	<u>62.9</u>	<u>95.0</u>	<u>95.0</u>
Más de 3 años	38.6	13.3	25.0	34.9	40.0	45.0
Menos de 3 años y sin instrucción	48.6	9.4	19.8	28.0	55.0	50.0
T O T A L	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>	<u>100.0</u>

Fuente: La formación de recursos humanos en el desarrollo económico y social de América Latina.

UNESCO/MINEDECAL/9. Santiago de Chile, 1966.

Cuadro 6

ESTRUCTURA EDUCATIVA

(Datos sujetos a revisión)

PAÍS	POBLACIÓN OCUPADA		POBLACIÓN ACTIVA				
	BRASIL (1) MILES	%	COLOMBIA (2) MILES	%	CHILE (3) MILES	PERU (4) MILES	%
NIVEL EDUCATIVO							
Población activa	22.651		9.496		2.783	3.251	
- Con estudios primarios parciales o totales	5.403	13,5	5.334	56,2	1.476	1.662	51,2
- Con estudios secundarios clásicos	506	1,3	561	5,9	694	323	9,9
- Con estudios secundarios técnicos							
- Con estudios universitarios	207	0,5	105	1,1	85	58	1,8
- Otros estudios						25	0,8

1) Los datos incluyen solo a las personas que han cursado ciclos completos. 16.535.054 corresponden a personas con menos de 4 años de estudio, sin declaración de años de estudio o sin ninguna instrucción.

2) El 35% restante corresponde a los analfabetos.

3) El 12% restante corresponde a los analfabetos.

4) El 35% restante corresponde a personas sin estudio. Fuentes: Ver Cuadro # 4

Cuadro 7(a)

NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CATEGORÍAS DE EMPLEO
ARGENTINA

CATEGORÍAS DE EMPLEO		NIVEL EDUCATIVO						
CATEGORÍAS	TOTAL	%	PRIMARIO		SECUNDARIO		UNIVERSITARIO	
			PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Gerencia	10.783	1,4	1.679	0,2	4.470	0,6	3.909	0,5
Profesional	6.818	0,9	32	-	267	-	6.470	0,9
Técnicos y supervisores	18.119	2,4	3.728	0,5	12.405	1,6	1.294	0,2
Empleados, operarios calificados y semi-calificados	409.960	53,5						
Operarios sin calificación	318.338	41,8						
T O T A L E S	764.018	100						

Fuente: Encuesta CIE, diciembre 1961 en 2003 plantas de más de 100 operarios. El % faltante corresponde a estudios especiales.

Cuadro 7(b)

NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CATEGORÍAS DE EMPLEO

BRASIL

CATEGORÍAS DE EMPLEO	NIVEL EDUCATIVO					
	PRIMARIO		SECUNDARIO		UNIVERSITARIO	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Gerentes y propietarios	182.622	1,7	23.467	0,2	9.273	0,1
Profesionales	323.724	3,0	176.118	1,6	701.260	6,6
Empleados	717.229	6,7	185.279	1,7	30.104	0,3
Vendedores	675.145	6,3	51.141	0,5	13.483	0,1
Operarios	2.589.397	24,3	59.578	0,6	10.888	0,1

Fuente: Cuadro calculado sobre datos parciales del censo nacional de 1960. Porcentajes referidos a 10.765.128 personas correspondientes al total de la población ocupada menos agricultores.

Cuadro 7(c)

NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CATEGORÍAS DE EMPLEO
COLOMBIA

CATEGORÍAS DE EMPLEO	TOTAL		NIVEL EDUCATIVO					
	PERSONAS	%	PRIMARIO		SECUNDARIO		UNIVERSITARIO	
			PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Gerencia	15.970	3,2	810	0,2	9.780	2,0	5.380	1,1
Profesional	18.960	3,8	95	-	1.460	0,3	17.405	3,5
Técnicos y supervisores	9.480	1,9	877	0,2	5.340	1,1	3.263	0,8
Empleados, operarios calificados y semi-calificados	255.000	51,0						
Operarios sin calificación	200.400	40,1						
T O T A L E S	499.810	100						

Fuente: Encuesta ICETEX de 1884 establecimientos en 1963.

Cuadro 7(ch)

NIVEL EDUCATIVO SEGÚN CATEGORÍAS DE EMPLEO

CHILE

CATEGORÍAS DE EMPLEO	NIVEL EDUCATIVO								
	CATEGORÍAS	TOTAL	%	PRIMARIO		SECUNDARIO		UNIVERSITARIO	
				PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Gerencia		35.000	1,3	3.500	0,1	23.200	0,8	7.800	0,3
Profesionales		44.200	1,6	-		-		44.200	1,6
Técnicos		41.600	1,5	2.600	0,1	29.300	1,1	9.700	0,3
Administrativos y de nivel medio		616.100	22,1	141.600	5,1	440.800	15,8	21.900	0,8
Trabajadores calificados y semicalificados		1.078.600	38,7	664.800	22,7	316.600	11,4	1.900	0,1
Trabajadores sin calificación		968.000	34,8	664.000	22,6	76.700	2,7	-	-
T O T A L E S		2.783.000	100						

Fuente: Dirección de estadística y censos 1966.

Cuadro 7(d)

NIVEL EDUCATIVO SEGUN CATEGORIAS DE EMPLEO
PERU

CATEGORIAS DE EMPLEO	NIVEL EDUCATIVO								
	CATEGORIAS	TOTAL	%	PRIMARIO		SECUNDARIO		UNIVERSITARIO	
				PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Gerencia	45.370	2,9	12.960	0,8	21.850	1,4	7.940	0,5	
Profesionales	93.820	6,0	10.040	0,6	29.340	1,9	51.090	3,3	
Técnicos y supervisores	28.160	1,8	8.490	0,5	11.820	0,7	2.180	0,2	
Empleados y trabajadores calificados	466.380	30,2	240.830	15,3	155.620	10,1	11.340	0,7	
Trabajadores semicalificados y sin calificación	910.040	59,1	60.700	4,0	86.600	5,6	1.580	0,1	
T O T A L E S	1.543.770	100							

Fuente: SENATI - 1963.

- c) **EXTRACTOS DE LAS RESPUESTAS**
AL CUESTIONARIO (preguntas 4 a 6)

-CONET (Argentina)

4. Programas existentes

A. Programas del CONET

En lo que se refiere a las actividades educativas que el organismo desarrolla, tendientes a dar formación profesional a los adultos con metodología acelerada (F.P.A.), se transcribe a continuación la nómina de los oficios que se dictan, los programados y los previstos a realizar en corto plazo.

1) Oficios que se dictan

Carpinteros de Obra
Carpinteros de Hormigón
Plomeros
Electricistas Instaladores
Albañiles (formación y perfeccionamiento)
Soldadores de Arco
Mozos de Hotel.

2) Oficios programados o en programación
(aparte de los anteriores)

Torneros
Ajustadores
Soldadores oxiacetilénicos
Tractoristas
Armadores Cementistas
Azulejistas

3) Oficios previstos

Todo el sector agropecuario
Cocineros de Hotel
Recepcionistas
Mecánicos

B. Capacitación dentro de la empresa

En cuanto a la capacitación del personal dentro de la empresa, se cree conveniente recurrir al "Informe Preliminar sobre Formación en la Empresa para Argentina, Chile y Uruguay" del Ing. Gerardo M. Lassalle, las publicaciones periódicas del Centro de Productividad de la Argentina sobre Formación y Capacitación de trabajadores y el informe de General Motors que analiza la capacitación impartida por unas 60 empresas.

Capacitación sindical

- 1) La Federación de Empleados de Comercio de la Capital Federal ha organizado y mantiene en funcionamiento la escuela sindical que comenzó sus actividades en 1957 con dos objetivos: la formación técnica y la capacitación sindical.
- 2) En 1960, el Instituto de Formación Sindical de Capital Federal asesoró y colaboró en la dirección y organización de varios cursos en Capital Federal e interior del país, para distintas categorías de trabajadores (obreros y empleados, educadores y dirigentes de sindicatos).
- 3) Sindicatos de trabajadores que tienen prevista la realización de actividades educativas.
 - Asociación de trabajadores de la Sanidad Argentina
Saavedra 159 -Capital Federal-
 - Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne, Derivados y afines.
Hipólito Irigoyen 746 -Capital Federal-
 - Federación Gráfica Bonaerense
Moreno 1467 -Capital Federal-
 - Unión Obreros y Empleados Municipales
Rivadavia 4879 -Capital Federal-
 - Sindicato de Trabajadores de Luz y Fuerza
Perú 823 -Capital Federal.

Se cuentan además 11 instituciones que realizan actividades de capacitación.

Las instituciones privadas dedicadas a la formación de dirigentes y personal técnico de las empresas han realizado cursos que, en general, están estructurados con temas de los siguientes sectores:

Administración
Métodos de capacitación
Comercialización (distribución y ventas)
Derecho laboral
Estudio de trabajo
Técnicos de dirección (general y de personal)

Oratoria
Organización (diversos campos)
Publicidad
Producción
Relaciones humanas
Psicología aplicada
Seguridad industrial
Técnicas de decisión

Los programas son diversos, así como su contenido y duración, y si bien sus objetivos no están claramente definidos se trata siempre de suministrar elementos de información para que existan hombres capaces de dirigir una empresa y de obtener los mejores resultados de orden humano, económico y técnico.

Por su parte, las empresas han organizado y desarrollado sus propios programas de capacitación para atender los distintos niveles de la escala de empleo (operario, técnico y directivo).

En cuanto a los consultores industriales, se puede decir que han organizado en diversas oportunidades cursos de perfeccionamiento para gerentes y altos ejecutivos con el propósito de desarrollar técnicas especiales de dirección, organización y control de la gestión empresarial pero que tal actividad no se realiza en forma periódica.

Con respecto a la capacitación sindical, ella se orienta hacia la elevación del nivel profesional de los obreros y empleados.

Concluimos en que numerosas instituciones disponen periódicamente cursos de variada extensión sobre los temas específicos y técnicas que son propias y afines a la actividad de sus asociados. Tienen como objetivo el perfeccionamiento de los métodos de trabajo, la difusión de novedades tecnológicas o la formación de personal semiespecializado. Esta acción es múltiple y se menciona en este informe al solo objeto informativo, ya que la difusión de sus actividades queda, generalmente, limitada a las personas vinculadas con dichas entidades. A título de ejemplo puede citarse:

- Instituto Argentino de Control de Calidad
- Instituto Técnico de la Industria Plástica
- Cámara Argentina de la Construcción
- Asociación de Industrias Metalúrgicas
- Sociedad Argentina de Investigación Operativa

En el campo tecnológico cabe destacar la acción permanente que cumplen varios organismos militares en los que se dictan cursos y se realizan estudios y publicaciones, como por ejemplo:

- Escuela Superior de Guerra
- Escuela Superior Técnica del Ejército
- Junta de Investigaciones de las Fuerzas Armadas

En materia de racionalización administrativa, existe una actividad constante realizada por el Instituto Superior de Administración Pública, que desde 1957 viene organizando cursos sobre "Organización y métodos" y otras materias, destinados a los funcionarios públicos de diversas jerarquías. Ha organizado y planeado los siguientes cursos:

- Organización y métodos
- Medición de trabajo
- Formación de instructores
- Curso para supervisores (funcionarios clase B)
- Introducción a la administración pública
- Técnicas modernas de administración de personal

F. Empresas o grupos de empresas que organizan y sostienen escuelas de educación técnica, reconocidas oficialmente

Las disposiciones legales que norman la educación técnica impartida por empresas, prevén su reconocimiento oficial -que otorga el CONET- sobre la base de la aprobación de sus planes y programas de estudio y de los medios y material pedagógico con que dotan a estas escuelas.

Al producirse el mencionado reconocimiento la escuela de empresa deviene en escuela nacional de educación técnica, privada, de fábrica.

Al presente se hallan funcionando las siguientes, para cada una de las cuales se indican los ciclos, cursos y especialidades que tienen autorizados.

1. ENET "SEGBA"
 - . Ciclo básico
 - . Ciclo superior: electricidad
mecánica
2. ENET "Philips Argentina S.A."
 - . Ciclo básico: mecánica general
ebanistería
radiomontaje
3. ENET "SIAM"
 - . Ciclo básico: mecánica
electricidad
 - . Curso complementario de cultura general.
4. ENET "Enrique Rocca" DALMINE SIDERCA S.A.I.C. - COMETARSA S.A.
 - . Ciclo básico
5. ENET "SHELL"
 - . Ciclo básico
 - . Año de término: mecánica

6. ENET "Henry Ford"
 - . Ciclo básico
 - . Ciclo superior: mecánica
7. ENET "Algodonera Flandria"
 - . Ciclo básico
8. ENET "Ing. Camilo Olivetti"
 - . Ciclo básico
9. ENET "La Cantábrica"
 - . Ciclo básico
 - . Año de término: mecánico tornero
mecánico ajustador
10. ENET "Instituto IKA"
 - . Ciclo superior: mecánica
11. ENET "Luis Valenti"
 - . Ciclo básico
12. ENET "Instituto Politécnico Industrial de Berazategui"
 - . Ciclo básico

De otra parte existen escuelas organizadas por grupos de empresas o por otros entes oficiales, cuyo reconocimiento se opera mediante convenio en el que se establecen las condiciones particulares de su estructura y funcionamiento, tal como en el caso de la:

ENET No. 11 de Rosario (Santa Fe) "CRISOL"

- . Ciclo básico
- . Ciclo superior: grabado
engarzado
relojería
joyería

En cuanto a las condiciones de selección de los alumnos, tanto las escuelas privadas de fábrica como las autorizadas por convenio especial, deben aplicar las mismas normas que las restantes escuelas del sistema del CONET.

Instituciones que ofrecen oportunidades de ingreso al sistema escolar, para obtención de título profesional

En nuestro caso no se trata en rigor de oportunidades de ingreso sino de ayudas para estudio a jóvenes que los cursan en escuelas del sistema y que realizan prácticas rentadas en empresas industriales. Las 218 becas que en este sentido han sido concedidas totalizan un valor aproximado de \$ 12:808.000.

Al valor aproximado de las becas otorgadas al CONET se estima que habría que agregar la suma de \$ 1.000.000.- (un millón de pesos m/n) que aportaron dichas empresas en concepto de gastos varios, como ser seguro, movilidad, almuerzo, etc.

Actitudes de ampliación de programas existentes

1. En cursos de formación profesional acelerada

La acción en perspectiva prevé la repetición de los cursos para operarios y para instructores, en desarrollo, y la consolidación de esta modalidad dinámica de formación, con el establecimiento de nuevas sedes en las siguientes ENET:

- No. 1 de La Plata (Bs. As.) "Albert Thomas";
- No. 1 de Necochea (Bs. As.) "Gral. Mariano Necochea";
- No. 1 de Bahía Blanca (Bs. As.) "Ing. César Cipolletti" y
- No. 3 de Tucumán (ciudad).

En esta última ya se halla en construcción la sede en que se impartirán los cursos.

Se programa además la iniciación de nuevos cursos correspondientes al sector de la mecánica y al sector agropecuario.

2. En otros cursos para operarios

Creación en las siguientes ENET de los cursos que se indican:

- No. 1 de Chivilcoy (Bs. As.) "Mariano Moreno" -Mecánicos de Automotores-
- No. 1 de Neuquén (ciudad) "Cap. Don Juan de San Martín" -Mecánicos de Automotores-

3. En ciclos básico y superior, nocturnos

ENET No. 14 de Cap. Fed. "Libertad" -Ciclo Básico Nocturno-

ENET No. 1 de Ensenada (Bs. As.) -Ciclo Básico Nocturno-

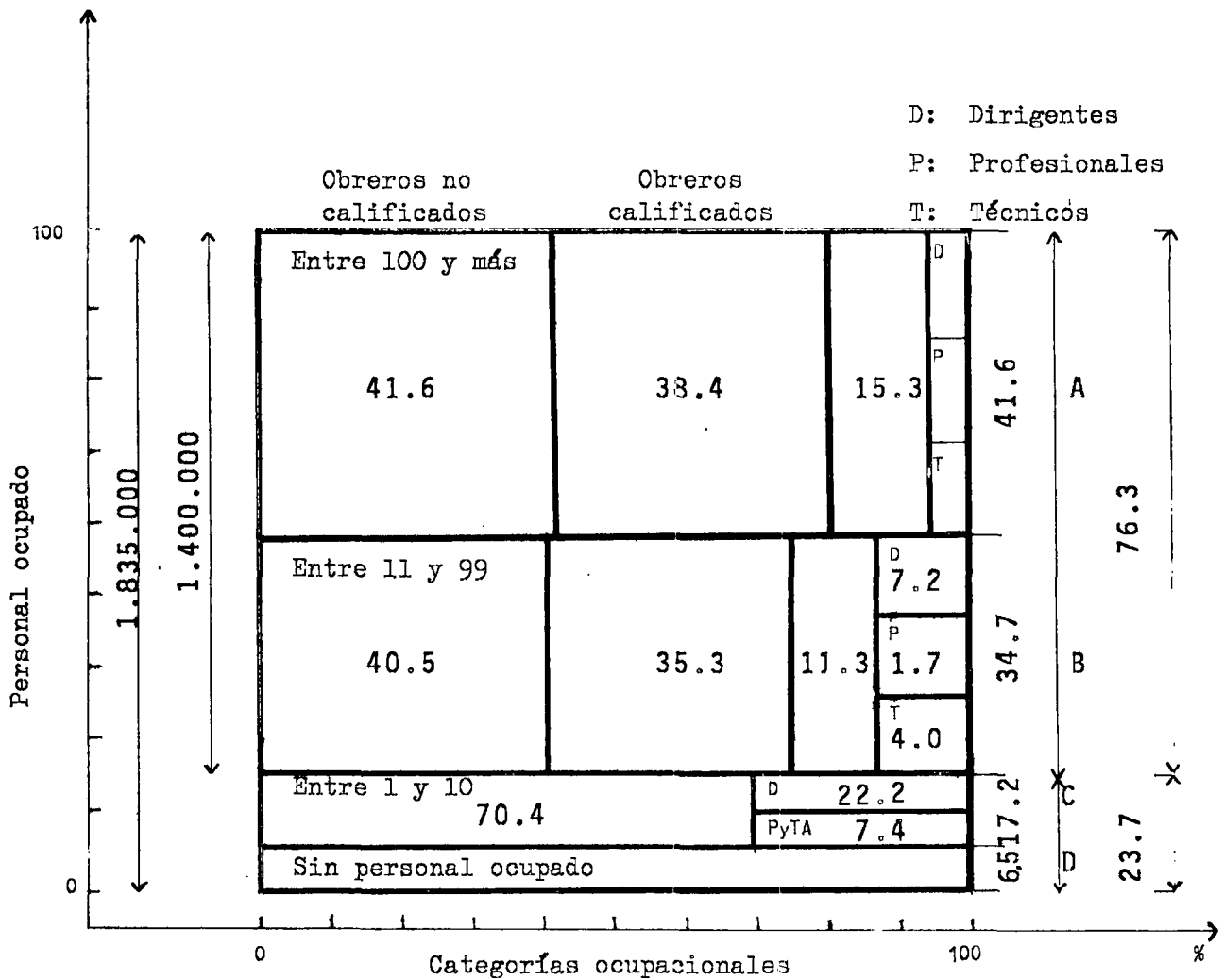
ENET No. 1 de Tigre (Bs. As.) -Ciclo Superior Nocturno, especialidad mecánica-

ENET No. 1 de Remedios de Escalada (Bs. As.) -Ciclo Superior Nocturno, especialidad mecánica-

Actitudes en cuanto a organización

Una actitud elástica frente a las necesidades por atender, llevó a la reciente incorporación al sistema del CONET, de la modalidad de ritmo acelerado en la formación profesional de adultos (F.P.A.), cuyo volumen se expande acentuadamente, y con lo que tienden a satisfacerse de modo más adecuado los requerimientos de mano de obra calificada en los distintos campos de la producción y los servicios. A poco tiempo de ponerse en marcha esta intensa actividad, se creó

RELACIONES BÁSICAS PARA EL SECTOR INDUSTRIAL



Fuente : "Los Recursos Humanos de nivel universitario y técnico en la República Argentina"
(Parte II) del Centro de Investigaciones Económicas del Instituto Torcuato Di Tella.

ARGENTINA: ASCENSO EN LA ESCALA OCUPACIONAL

(Del informe de J. Maton anexo el estudio de A. Aráoz en el proyecto CINTERFOR No. 017)

Empresa	Categoría	Años de trabajo para llegar a la categoría	Años previos de enseñanza técnica	Años previos de experiencia	Disminución del período por cada año previo de:	
					enseñanza técnica	experiencia
1	Oficiales	2,89	1,91	3,80	0,804	0,369
	Oficiales de Ira.	5,32	2,77	4,25	1,323	0,370
	Especialistas	9,63	1,62	3,80	1,220	0,894
	Artesanos	11,45	1,83	3,62	2,173	0,577
	Asistentes de laboratorio	2,58	4,84	0,60	2,479	-
	Asistentes de ingenieros	11,47	3,74	3,30	2,409	0,863
2	Mecánicos	2,11	2,56	4,98	0,585	0,663
3	Encargados técnicos	8,77	3,85	6,08	2,468	0,886
4	Matriceros	2,08	2,33	4,67	0,442	0,727

en jurisdicción de la dirección general pedagógica, la sección formación profesional acelerada.

No es previsible la creación de nuevos organismos para atender la formación de recursos humanos ya que con sus actuales servicios el CONET puede continuar atendiendo las demandas ponderadas.

Aportes que podrán obtenerse

Los programas en desenvolvimiento, que atienden a necesidades reales de las fuerzas productivas, y los antecedentes de concurrencia de las mismas, así como de instituciones, gobiernos provinciales y municipales, entidades de las comunidades zonales y la favorable disposición de organismos internacionales de crédito, permiten alentar fundadas esperanzas de considerables aportes pecuniarios.

Tal concurrencia se viene manifestando en la contribución para construcción de edificios, ampliaciones y mantenimiento de los mismos y equipamientos parciales.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) destaca expertos internacionales para asesorar en los programas que se desarrollan, particularmente en F.P.A.

Como datos significativos consignamos que el Instituto Argentino de Soldadura aporta los bienes patrimoniales y de materia prima que requieren los cursos de soldadura eléctrica y oxiacetilénica, que han sido creados por convenio con el mismo. Otro convenio, concertado con el City Hotel S.A. de Buenos Aires, permitió iniciar el programa para formar mozos de la categoría; a este fin el City Hotel concurre con los elementos de dotación fija, los materiales fungibles y las becas para alumnos, consistentes en su alojamiento en el mencionado hotel. La Municipalidad de Necochea ha convenido la formación de carpinteros de obra, carpinteros de hormigón, plomeros, electricistas y albañiles, a cuyo fin puso a disposición del CONET cinco millones de pesos moneda nacional. El Comité que dirige el Operativo Tucumán suministrará los bienes de dotación fija y la materia prima necesarios para el desarrollo de cursos de carpinteros de obra, carpinteros de hormigón, plomeros, electricistas y albañiles.

Por la particular significación que tienen, caben destacar los aportes de la Ford Foundation para el equipamiento del Instituto Superior del Profesorado Técnico; del gobierno de Francia, para la creación y sostenimiento del Instituto Franco-Argentino, que atiende varias secciones de capacitación en la rama eléctrica; de la República Federal Alemana, que ha contribuido a la instalación de una escuela del CONET en Olavarría (Buenos Aires), y en cuanto a las perspectivas inmediatas la probable concertación de un convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo, con destino a la construcción y equipamiento integral de once escuelas, centro e instituto del CONET, como órgano nacional responsable de la educación técnica.

-SENAI (Brasil)

4. Programas existentes y resultados

4.2 Instituciones que ofrecen oportunidades de calificación con vistas a la promoción a puestos de trabajo que no exigen títulos profesionales.

"Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial" -SENAI. Abarca aproximadamente cien oficios y ocupaciones industriales, tres profesiones de nivel medio (técnico textil, técnico ceramista y técnico en curtidos) y programas para capataces y supervisores. Los programas son desarrollados por el SENAI en sus centros de formación profesional (escuelas y centros de adiestramiento), para aprendices menores (de 14 a 18 años) y adultos (obreros, capataces y supervisores, auxiliares técnicos y técnicos industriales). Parte de esos programas se realiza mediante un convenio de cooperación con el Ministerio de Educación y Cultura (Dirección de Enseñanza Industrial) utilizando recursos adicionales proporcionados al SENAI por el Programa Intensivo de Preparación de Mano de Obra Industrial.

(Datos adicionales en los documentos informativos).

5. Actitudes y perspectivas

5.1 Actitudes. La orientación a seguirse está condicionada a la dinámica empresarial, pudiendo los programas sufrir ampliaciones, mantenerse estacionarios o incluso reducirse, según las circunstancias.

5.2 Organización. El SENAI se propone ampliar la organización actual sin modificar su estructura, y articular sus programas con los de otras instituciones, sobre todo para facilitar el acceso de operarios calificados y capataces a las funciones de auxiliar técnico y de técnico industrial.

5.3 Aportes y ayudas que podrán obtenerse.

-Por parte de las empresas: aplicación de normas racionales de ingreso de personal; autorización a sus empleados para asistir a cursos y otras modalidades de perfeccionamiento o especialización sin perjuicio de sus salarios; mantenimiento de programas propios de promoción profesional; aceptación de alumnos de establecimientos de enseñanza técnica para períodos de práctica profesional sin vínculo laboral.

-Por parte de las asociaciones empresarias: estímulos bajo forma de becas de estudio.

-Por parte de las asociaciones de trabajadores: apoyo y colaboración con las empresas para la aplicación de normas racionales de ingreso y promoción profesional; actividades de carácter cultural que contribuyan a la promoción social de la colectividad de trabajadores.

-Por parte del gobierno: otorgamiento de becas de estudio a alumnos de institutos de enseñanza técnica, para que sigan períodos de práctica profesional en las empresas; organización en los institutos oficiales de enseñanza técnica de cursos que, por su régimen de frecuencia, puedan ser seguidos por trabajadores dotados de capacidad y voluntad de progresar.

-Por parte de organismos internacionales: asistencia técnica para la estructuración del sistema de promoción profesional de los trabajadores, así como para la valoración de sus resultados.

-Por parte de las entidades de servicio social: colaboración con las empresas y asociaciones de trabajadores en la realización de cursos y otros programas de elevación de la cultura general y mejoramiento de la conducta social y cívica de los trabajadores.

4. Programas existentes y resultados

De manera general, los programas de calificación, adiestramiento y perfeccionamiento profesional de adultos se destinan (a) a suplir deficiencias de conocimientos o técnicas operativas y (b) a transmitir nuevos conocimientos o nuevas técnicas especializadas de trabajo.

Los cursos de adiestramiento inicial tienen el objeto de dar una capacitación profesional intensiva para las tareas de menor complejidad.

Los cursos de calificación se dedican a la preparación técnico-profesional para el ejercicio de actividades que exijan formación específica.

Los cursos de perfeccionamiento se proponen mejorar la preparación de los diplomados en cualquiera de los ciclos de nivel medio.

Los cursos del SENAC y el SENAI para adultos son por lo general de corta duración y carácter a veces intensivo; las demás condiciones se adaptan a las peculiaridades locales, en función de la diversidad del desarrollo económico y social en las distintas regiones del país.

La capacidad física escolar disponible, destinada a los cursos de aprendizaje de menores por el SENAC y el SENAI, también es utilizada para la ejecución de los programas de adultos. En el SENAC, por ejemplo, poco más de la mitad de las unidades escolares mantiene cursos nocturnos para adultos (sólo excepcionalmente aceptan menores), que también incluyen cursos de formación profesional.

Los cursos de carácter profesional para adultos desarrollados por el SENAC y el SENAI pueden ser clasificados en diversas categorías:

SENAC

- Funciones de venta;
- funciones de propaganda;
- funciones de oficina;
- funciones de almacenaje;
- funciones de turismo y hospitalidad.

SENAI

Mecánica, metalurgia y electricidad;
construcción y mobiliario;
trabajo editorial y gráfico;
textil.

Los cursos especiales para supervisores y gerentes incluyen técnicas de dirección y administración, relaciones humanas, racionalización del trabajo, etc.

5. Actitudes y perspectivas

Evidentemente la promoción profesional existente representa esfuerzos aislados y parciales, estando necesitada no sólo de ampliación sino también de un planeamiento integral.

El SENAC y el SENAI, además de las entidades paralelas SESC (Servicio social del comercio) y SESI (Servicio social de la industria), mantenidos por contribución obligatoria de las empresas comerciales, industriales y de servicios, ya desarrollan un esfuerzo de conjugación trabajo-escuela-sociedad que puede ser ampliado considerablemente.

Pero cualquier programa de promoción profesional que no considere en proyección las condiciones del crecimiento económico y las formas de movilidad social existentes en una estructura socioeconómica, enfrentará dificultades que, aunque no lo paralicen, podrán cambiar la dirección de los planes elaborados.

Por eso la promoción debe proponerse tres canales de movilidad:

- a) profesional - que tiende al ascenso a niveles profesionales más altos (calificación);
- b) económico - mejor remuneración, y por consiguiente mejor nivel de vida;
- c) social - integración del trabajador en la comunidad activa, con una personalidad definida.

6. Régimen de promoción en el empleo

Las distintas investigaciones efectuadas muestran en general la ausencia o la subjetividad de los criterios de promoción en la empresa. Puede ofrecerse el ejemplo del siguiente cuadro:

6. Criterios de promoción de empleados del comercio en Río de Janeiro y Natal (capital del estado de Río Grande del Norte). En %

CRITERIOS	Rio de Janeiro	Natal
Apreciación no objetiva sobre atributos personales del candidato	59,3	16,7
Antigüedad	11,1	-
Control de la asiduidad y puntualidad	7,4	-
Era el candidato natural en la jerarquía de la empresa	7,4	-
Control no objetivo del comportamiento profesional	3,7	66,7
Favorecimiento por parte del gerente de la empresa	-	16,6
No declarado	11,1	-
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: "Distribuição e Composição Ocupacional no Comércio Brasileiro" (SENAC-DN), 1963

4. Programas existentes y resultados

4.1 Por empresas o grupos de empresas

En rigor, no hay todavía en nuestro país ninguna empresa o grupo de empresas que hayan llevado a cabo programas de promoción profesional por su propia cuenta.

Las siguientes instituciones u organizaciones tienen un sistema propio para la selección y provisión de cargos vacantes y para los ascensos, dentro de sus organizaciones.

a) Servicio Civil - Constituido por todas las empresas civiles permanentes de la rama ejecutiva del poder público. Dicho servicio tiene como propósitos:

1. Procurar la eficiencia de la administración pública.
2. Asegurar la estabilidad y los ascensos para los servidores eficientes.

En 1938, por medio de la Ley 165, se creó, por primera vez en Colombia, un sistema de carrera administrativa, que prácticamente fracasó.

En la reforma constitucional aprobada por el plebiscito del 10. de diciembre de 1967 se implantó un sistema técnico de carrera administrativa y la Ley 19 de 1958 creó la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal al servicio del estado, cuyo objetivo último es seleccionar y conservar funcionarios eficientes.

En términos generales puede decirse que pertenecen a la carrera administrativa todos los empleados del Servicio Civil con excepción de los cargos de significación política y los de confianza.

Corresponde al Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASC) la administración y coordinación del sistema legal de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Las normas de selección y calificación son:

- 1 - por concurso
- 2 - por cursos de adiestramiento
- 3 - por cursos de capacitación
- 4 - por figurar en el escalafón de la antigua carrera administrativa o en escalafones especiales creados por la ley.

b) Fuerzas Armadas - Constituidas por el personal no civil al servicio del ejército, marina, aviación y policía.

Todas las armas tienen personal: a) de tropa, b) suboficiales y c) oficiales.

Los ascensos se efectúan tanto para el nivel de suboficiales como para el de oficiales por medio de cursos y exámenes, además de que se necesita determinado tiempo en cada uno de los grados para aspirar pasar al siguiente.

Para los oficiales de alta graduación existe la Escuela Superior de Guerra, sitio en donde deben efectuar los cursos previos al ascenso al grado siguiente.

c) Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA".

Basados en sus programas de promoción profesional para las empresas colombianas, el SENA tiene en ejecución su propio "Plan de capacitación" con miras a la promoción profesional de su personal.

4.2 Por instituciones que ofrecen oportunidades de calificación con miras a la promoción a puestos de trabajo que no exigen títulos profesionales

Como única institución en el país que ofrece, con un sistema organizado, la capacitación del trabajador colombiano, está el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA".

Es así como en 9 años (enero de 1958 a diciembre de 1966) el SENA había formado 180.928 trabajadores de los tres sectores, discriminados en 25.811 aprendices y 155.117 adultos.

Ya en el numeral 3.2 se definió la naturaleza y los fines de esta institución.

En cuanto a los oficios o puestos de trabajo que abarca la institución, la programación de cursos para 1967 expedida por la Dirección Nacional del SENA contempla 13 ocupaciones motivo de aprendizaje en el sector industrial, 4 en el de comercio y servicios y 5 en el agropecuario. Dicha programación contempla también cursos de nivelación previa, complementación, habilitación, formación acelerada, perfeccionamiento o promoción, así como cursos para mandos medios industriales y comerciales.

Naturalmente esa programación no incluye los cursos que se programan en empresas específicas, en virtud de sus propias necesidades y que corresponden a la acción de asesoría a las empresas, para puestos de trabajo determinados.

El SENA expide los siguientes certificados a quienes han recibido formación profesional:

- a) Certificado de instructor, para quienes asistan y aprueben los cursos para instructores SENA dictados por los Centros Nacionales de Formación de Instructores.
- b) Certificado de aptitud profesional, para quienes hayan aprobado todas las etapas lectivas y productivas, en un oficio u ocupación motivo de aprendizaje.
- c) Certificado de crédito parcial, para quienes hayan aprobado cursos de habilitación, complementación o promoción, dictados por las seccionales. Debido a consideraciones de trabajo, tiempo disponible y otras, se ha organizado la formación de los adultos en tal forma que puedan alcanzar el nivel de calificación deseado, a través de varios cursos cortos.
- d) Certificado de aptitud profesional para quienes habiendo aprobado los diferentes cursos de habilitación, complementación o promoción presentan la totalidad de los créditos parciales y rindan un examen de revisión total de conocimientos relativos al oficio u ocupación motivo de formación.
- e) Constancia de asistencia a cursos informativos, formativos, de promotores, etc., dictados por la Dirección Nacional o por las Seccionales.

4.3 Por instituciones que ofrecen oportunidades de ingreso al sistema escolar para obtención de título profesional:

Como ya fue mencionado en el numeral 3.3 no existe un sistema escolar especial para los trabajadores. Únicamente ofrecen la oportunidad de obtención de título profesional algunas universidades que tienen estudios nocturnos, a los cuales pueden asistir quienes laboran en las horas del día, pero sin esos estudios exclusivamente para ellos.

Entre esas universidades están:

Universidad Javeriana, Bogotá
Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá
Universidad de los Andes, Bogotá
Universidad de América, Bogotá
Universidad Libre de Colombia, Bogotá
Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá
Universidad INCA, Bogotá
Universidad de Antioquia, Medellín
Universidad de Medellín, Medellín
Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín
Universidad del Valle, Cali
Universidad del Atlántico, Barranquilla
Universidad de Cartagena, Cartagena
Etc.

Entre los títulos ofrecidos se encuentran:

Ingeniería Forestal
Ingeniería Civil
Ingeniería Electrónica
Ingeniería Industrial
Topografía
Dibujo Arquitectónico
Delineantes de Arquitectura
Matemáticas
Psicología
Química
Recursos Naturales
Tecnología Textil
Administración Industrial
Administración de Empresas
Economía
Contaduría
Estadística
Relaciones Industriales
Sociología
Tecnología Industrial
etc.

Para las carreras superiores es requisito indispensable de ingreso la terminación y aprobación de la secundaria, sea esta clásica, técnica o normalista, dependiendo de la carrera a elegir.

Para carreras intermedias se requiere, en casi todos los casos, haber cursado como mínimo el cuarto año de enseñanza secundaria.

La duración de la mayoría de carreras superiores nocturnas es de 6 años (uno más que en el ciclo diurno).

Las carreras intermedias varían en duración de 2 a 4 años.

Muchas empresas otorgan becas para su personal que estudia, variando el monto de acuerdo a convenciones colectivas de trabajo.

Como la mayoría de instituciones que ofrecen esos estudios nocturnos son de carácter privado, no son muchas las becas que otorga al personal de alumnos.

Únicamente las universidades estatales (nacional o departamentales) ofrecen un régimen de matrícula bastante favorable para los alumnos.

5. Actitudes y perspectivas

5.1 Actitudes

La actitud del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" es la de ampliar los programas existentes, tal como se ha expuesto en los numerales 1 y 4.

Al iniciar sus actividades y durante largo período, el SENA ha monopolizado la mayor parte de sus actividades y de sus recursos en acciones de formación y complementación en beneficio de los trabajadores de base en los oficios universales. Tomando a su cargo todos los gastos de administración, organización y funcionamiento, el SENA ha desarrollado esas acciones bien sea en sus propias instalaciones (centros de aprendizaje) o, en menor escala, a través de instructores itinerantes, centros satélites y, recientemente, por medio de unidades móviles.

En una segunda etapa, y siempre a cargo total del presupuesto, la creación de centros especializados (textil, confecciones, artes gráficas, fundición, etc.), la difusión de técnicas de organización y mando, la iniciación de la Promoción Profesional Popular (PPP) han podido considerarse como un primer paso del SENA hacia la satisfacción de necesidades específicas y la ampliación de su campo geográfico de acción.

Hoy, a través de su Programa de Promoción Profesional, el SENA ambiciona ampliar su acción no sólo a más sectores sino también a todos los niveles de la jerarquía del empleo.

Ya en la solicitud hecha al Fondo Especial de las Naciones Unidas para la organización e iniciación de funciones de un sistema de promoción profesional, el Consejo Nacional del SENA considera que: "Hoy en día, frente a una situación de emergencia que pone en peligro el desarrollo económico del país, el Consejo Nacional del SENA considera que la institución tiene el deber de organizar dentro de las empresas -como solución complementaria y no substitutiva de la acción del sistema educativo- un sistema de promoción profesional, ampliando y tecnificando en todos los niveles de la jerarquía del empleo, las posibilidades de ascenso a los sucesivos puestos de trabajo que puedan ofrecerse a los trabajadores vinculados a las empresas".

5.2 Organización

Al desarrollar esa política de ampliación progresiva de prestación de servicios, el SENA ha tomado conciencia de la imposibilidad de satisfacer por sus propios medios las necesidades de capacitación que afectan a un sinnúmero de oficios u ocupaciones. Es así que dentro de la institución, ha nacido la preocupación de orientarse hacia nuevas fórmulas que permitan dicha ampliación de servicios, sin seguir tomando a su cargo la totalidad de los gastos de operación, demasiado elevados, a fin de no situarse por encima de sus posibilidades financieras.

De esta preocupación ha surgido la planeación y desarrollo del tipo de acción denominado "Asesoría a las empresas" cuyo objeto es el de ofrecer a una empresa determinada la asesoría técnica del SENA para ayudarle a resolver los problemas específicos que no se pueden satisfacer utilizando las propias instalaciones del SENA.

Así, el SENA ha decidido modificar la estructura técnica de su organización, incorporando a nivel de división la acción de asesoría a las empresas, que le dará más vigor y empuje al nuevo programa.

Las funciones principales de esa división son:

- a) La definición, orientación, control y evaluación de los programas de asesoría a las empresas cuya ejecución estará a cargo de las seccionales.
- b) La formación y complementación del personal especializado encargado de asesorar a los servicios de capacitación de las empresas o difundir técnicas específicas que no sean ya objeto de enseñanza en los centros SENA.
- c) El intercambio de experiencias y documentación relacionadas con el desarrollo del programa general de asesoría a las empresas.
- d) El máximo aprovechamiento de la asistencia técnica internacional o bilateral que recibirá el SENA en esta nueva etapa de actividades.

5.3 Aportes

Para este programa de promoción profesional que está llevando a cabo el SENA el principal aporte se espera del "Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo" (Fondo Especial) consistente en:

- a) Expertos
- b) Becas
- c) Equipo y suministros
- d) Diversos gastos locales de ejecución

y con una duración de 4 años, teniendo como organismo de ejecución a la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

Ese aporte se estima en 1:055.400 \$ EE.UU.

Por su parte la contribución del organismo gubernamental participante, por contraparte, el SENA, será de 4:718.536 \$ EE.UU.

5.4 Medios

En cuanto hace relación a personal el SENA cuenta en su dirección nacional y en sus seccionales con personal de profesionales, técnicos, especialistas e ins

tructores, para su programa de promoción profesional por medio de su división y departamentos de asesoría a las empresas.

Por su parte las empresas deben contar con jefe de capacitación, analistas, programadores e instructores para llevar a cabo eficientemente los programas.

Como norma general e imperativa, el SENA considera que su asesoría no puede ser requerida sino después de ser aceptado el principio de la designación por parte de la empresa de un responsable o jefe de capacitación, con la garantía de que dicho responsable ha de disponer de los medios materiales y del apoyo moral indispensables para el desarrollo de sus actividades.

En lo tocante a locales y equipo se cuenta con las instalaciones mismas de las empresas, de acuerdo a sus propias necesidades. También se cuenta, cuando es necesario, con los centros SENA.

El presupuesto de este programa está plenamente garantizado en el plan cuatrienal de la entidad (1966 - 1969).

5.5 Dificultades

En las etapas iniciales del experimento piloto las dificultades encontradas fueron pocas, dada la magnífica colaboración prestada por la empresa COLTEJER.

Al iniciar este programa en firme se deberá contemplar lo relacionado al programa de formación general y humana que no puede separarse del programa de complementación técnica.

En segundo lugar se deben estudiar las facilidades -tiempo disponible y recursos económicos- que se ofrecerán a los trabajadores para que, dentro o fuera de la empresa, puedan recibir la formación o complementación que requiere su ascenso.

Por otra parte, en el campo de las medianas y pequeñas empresas se encontrarán problemas, necesidades y posibilidades muy distintas bajo ciertos aspectos, de los de las empresas importantes cuyos recursos económicos y humanos permiten el desarrollo del programa con base en la creación de un servicio de capacitación. Así, pues, en las empresas pequeñas y medianas se plantean innumerables problemas de organización y capacitación.

4. Programas existentes y resultados

Anterior a la creación del Instituto Nacional de Aprendizaje, no existía en el país, ninguna institución que tuviese como una de sus funciones, la promoción profesional.

El Instituto Nacional de Aprendizaje, creado por Ley No. 3506 del 21 de mayo de 1965, "tiene como finalidad contribuir al desarrollo económico y al mejoramiento de las condiciones del pueblo costarricense, por medio de la formación de aprendices y la capacitación, tanto de los trabajadores al servicio de la industria, la minería, la agricultura, la ganadería, el comercio y los servicios, como de los empleados y funcionarios del estado y de sus instituciones autónomas y semiautónomas (artic. 2o.)", y en el artículo No. 3 dice: "Para lograr sus fines tendrá las siguientes facultades: a) Establecer un sistema nacional de aprendizaje, promoción obrera, y formación profesional acelerada de adultos..".

Sin embargo el INA, debido a su reciente creación, no ha comenzado aún, en una forma sistemática, el desarrollo de una de sus funciones, cual es la promoción obrera. Aunque al respecto, los programas de "Formación dentro de la empresa", constituyen un inicio de esta actividad. Estos programas están dirigidos fundamentalmente a:

1. Formación de los coordinadores e instructores.
2. Análisis de las necesidades de adiestramiento en la empresa.
3. Planeación de las actividades de la unidad de instrucción.
4. Preparación de programas y material didáctico.
5. Inspección del adiestramiento.
6. Verificación de los resultados.

Esta modalidad de formación ha adquirido últimamente una gran importancia dentro de los campos a cubrir por el INA, y constituye para un plazo inmediato, uno de los principales caminos a través del cual, el instituto ejercerá su acción, en primer lugar por la amplia aceptación que ha tenido de parte de los empresarios, así como por los bajos costos de operación.

Tanto en esta modalidad como en las otras, no media entre la empresa y el INA, ningún contrato de promoción profesional, como requisito para la realización

del programa, sino que la promoción se produce automáticamente, como una consecuencia de:

- a) mayor capacitación adquirida por los trabajadores,
- b) escasez de mano de obra especializada en el país, y
- c) una mayor demanda originada por la expansión del sector industrial.

Dentro del concepto de promoción profesional, dado en el punto 1, podría darse cierta relación entre dicho concepto y las funciones señaladas al servicio civil.

4. Programas existentes y resultados

A. Organismos chilenos responsables de impartir formación profesional.

A.1. Observando en general, se puede decir que los siguientes organismos o conjuntos de ellos, se ocupan en Chile de la formación profesional:

- a. Ministerio de Educación
- b. Universidades
- c. La enseñanza técnica privada
- d. El Instituto Nacional de Capacitación Profesional
- e. Otros organismos públicos y privados que desarrollan ciertas labores complementarias de formación profesional, incluyendo empresas y asociaciones de empresarios.

A.2. El Ministerio de Educación supervisa la enseñanza técnica, de nivel secundario o medio.

Tiene 49 escuelas industriales distribuidas a lo largo del país con una matrícula, en 1963, de 21.710 alumnos.

Hasta la implantación de la reforma educacional (decretos No. 27952 al 27954 del 7 de diciembre de 1965), esta enseñanza se impartía en 5 años que comenzaban después del ciclo primario de 6 años.

Ahora la enseñanza técnica es de 4 años, después de completados 8 años de enseñanza básica obligatoria.

La enseñanza técnica secundaria se orienta cada vez más a preparar, no tanto obreros calificados, sino personal más calificado de nivel medio, con miras a ejercer puestos de supervisión y control.

A.3. Las universidades cubren preferentemente, el campo de la educación superior científica, técnica y humanística. Todas ellas gozan de amplia autonomía en lo administrativo, presupuestario y pedagógico. Sus programas están concebidos para ser la culminación del proceso de educación regular.

El sistema universitario lo componen ocho instituciones que albergan alrededor de 35.000 alumnos. A continuación se presenta un cuadro con la importancia relativa de cada institución, así como de las diferentes especialidades de la enseñanza superior.

	<u>% del alumnado</u>
Universidad de Chile	50,0
Universidad Técnica del Estado	11,3
Universidad Católica de Chile	16,2
Universidad Católica de Valparaíso	8,4
Universidad del Norte	1,7
Universidad Técnica F. Sta. María	1,1
Universidad de Concepción	9,5
Universidad Austral	<u>1,8</u>
	100,0

Fuente: Instituto de Investigaciones Estadísticas de la Universidad de Chile.

La distribución del alumnado por especialidades es la siguiente:

	<u>% del alumnado</u>
Pedagogía	29,5
Tecnología	13,6
Ingeniería	9,2

A.4. La enseñanza técnica privada

Está supervisada por el Ministerio de Educación, a través del contenido de los programas y control de la calidad de los egresados, por medio de exámenes. Recibe subvenciones del estado.

En 1963 existían 36 escuelas industriales privadas de nivel medio con una matrícula, en 1965, de unos 8.500 alumnos.

Los programas son análogos a los de las escuelas industriales del Ministerio y van aplicando las reformas que éste establece.

A.5. El Instituto Nacional de Capacitación Profesional (ex-Departamento de Formación Profesional del Servicio de Cooperación Técnica), es el organismo, creado por el gobierno, complementario al sistema educacional regular.

Se ocupa de los siguientes campos fundamentales:

- Formación, capacitación y especialización de trabajadores adultos.
- Aprendizaje de menores.
- Calificación y entrenamiento de cesantes.
- Readaptación profesional de trabajadores que se transfieren de una región a otra, o de un sector económico a otro, o que sean afectados por cambios tecnológicos.
- Rehabilitación de lisiados.
- Formación de personal altamente calificado de nivel medio.
- Formación de personal de pequeñas empresas.
- Desarrollo de programas dentro de las mismas empresas.

Además propende a la creación de mecanismos, en conjunto con el Ministerio de Educación, universidades y otras instituciones, que permitan la promoción de trabajadores bien dotados intelectualmente, a niveles de enseñanza superior.

Este instituto realiza una amplia labor entre los trabajadores. Su mayor impacto está en el sector industrial, pero también trabaja en la agricultura, minería, pesca, transportes, construcción y comercio.

A.6. Niveles y sectores abarcados

En la actualidad se trabaja en los siguientes niveles:

- a. Formación acelerada de personal sin calificación: con cursos de 800 horas; en general, se preparan trabajadores en oficios calificados.
- b. Capacitación: es decir, elevación de nivel tecnológico para personal que trabaja en el oficio, pero que adolece de fallas.
- c. Especialización: para trabajadores calificados que desean profundizar en una tecnología particular.
- d. Formación de personal de nivel medio: pueden ser egresados de la educación secundaria o de la enseñanza técnica de nivel medio, que en cursos intensivos de 1 año, se forman para ser futuros jefes de grupos técnicos, prácticos o supervisores.
- e. Cursos elementales de formación básica: destinados a dar la base de un oficio. Generalmente se proporcionan en combinación con el ejército, o en comunidades más pequeñas que no justifican la instalación de centros, o en poblaciones marginales.

El instituto cuenta con 17 centros, 12 unidades móviles y numerosos programas en distintas zonas.

A.7. Otros organismos que desarrollan formación profesional en Chile

Los hay públicos y privados, siendo especialmente dignos de anotarse los que siguen, incluyendo empresas y asociaciones de empresarios.

Grupo A.

1. Servicio de Cooperación Técnica; departamento de Asistencia Técnica y de en trenamiento de personal. Con atención al nivel de ejecutivos de empresas en materias relativas a la administración general, administración de personal, y otros.
2. Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas, ICARE
Atiende el desarrollo de ejecutivos en materia de administración general, administración de personal, psicología industrial, macroeconomía. Al perso nal de secretariado en materias relativas al ramo.
3. Opera a base de seminarios breves que dictan en la capital y algunas de las principales ciudades del país.
4. INSORA: Instituto de Organización y Administración, organismo dependiente de la Universidad de Chile dedicado a la investigación económica, docencia y asesoría. Su campo de actividades está dirigido al desarrollo de ejecu tivos en finanzas, administración general, organización y métodos, adminis tración del personal y otras.
5. Centros de Adiestramiento Industrial (CAI) de la Universidad Técnica del Estado. Atiende la capacitación de operarios y mandos medios de industrias, ocasionalmente coordina con otras instituciones la aplicación de seminarios para ejecutivos similares a las señaladas en el No. 2.

Grupo B.

Comprende todas aquellas organizaciones, empresas públicas y privadas y asociaciones de empresarios destacados que mantienen sus sistemas de adiestramiento o de formación profesional atendiendo todos los niveles de personal. Forman un total de 42 empresas y servicios y 11 asociaciones empresariales.

Entre las instituciones privadas que desarrollan una labor interesante se cuenta también el IER (Instituto de Educación Rural) en el sector agrícola, y el CIEP (Corporación del Instituto de Educación Popular) en el campo urbano.

El IER cuenta con 27 centrales campesinas donde se imparte educación fundamental y para la comunidad, dándose sin embargo una cierta complementación técnica.

El CIEP cuenta con 14 escuelas para la comunidad y también imparte una cierta enseñanza técnica básica.

B. Experiencias de programas de formación dentro de las empresas en Chile

B.1. En Chile, en general solamente las empresas de mayor tamaño y mejor organizadas poseen servicios de entrenamiento interno de su personal.

Además de un número relativamente reducido de empresas manufactureras (25 a 30) que poseen en forma estable estos programas, existen algunas empresas de la gran minería y otras en el sector de los transportes que también los poseen.

B.2. En los servicios estatales se ha despertado también el interés por mantener sistemas permanentes de adiestramiento, como consecuencia de la gestión del INACAP durante los años de 1965 - 1966.

B.3. La mediana y la pequeña industria tienden a mantener la aplicación de programas de adiestramiento con organizaciones externas a la empresa, en forma esporádica e inorgánica. El porcentaje de industrias en este grupo, que prestan atención a la capacitación a su personal, es bajo y se presenta el hecho de un mayor interés por parte de los operarios y supervisores por estos programas que de las propias empresas. Es así como el personal de operarios y mandos medios acude por su cuenta a cursos de perfeccionamiento en el área de la formación profesional.

B.4. El INACAP ha estado patrocinando la implantación de servicios de entrenamiento dentro de las empresas desde hace más de cuatro años.

Para cumplir con esta labor ha desarrollado el siguiente esquema de acción:

- Promoción a nivel gerencial de los programas de adiestramiento dentro de las empresas.
- Diagnóstico de los problemas existentes en base a estudios cualitativos y cuantitativos de necesidades de capacitación del personal.
- Proposición a la empresa de la estructura de adiestramiento orgánica y permanente y de políticas que deben establecerse para un programa D.I.P. (Desarrollo integrado de personal).
- Preparación consecutiva del personal que dirigirá, coordinará y aplicará el adiestramiento respectivamente.
- Planificación del adiestramiento orgánico con recursos internos y externos.
- Análisis ocupacionales.
- Elaboración de programas específicos de instrucción.
- Control de la aplicación de programas.
- Evaluación de los programas aplicados en función de objetos preestablecidos por las diferentes secciones o departamentos de la empresa.

La gestión se lleva a cabo con la firma de un convenio entre INACAP y la organización cuando ésta ha aceptado los planteamientos presentados en el diagnóstico.

B.5. De acuerdo a la "Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones" de la O.I.T., los grupos ocupacionales a los que se destina el adiestramiento, son los siguientes:

a. En empresas que cuentan con servicios orgánicos de adiestramiento:

a.1. Grupo 7-8: Artesanos y trabajadores ocupados en los diversos procesos de producción.

Sub Grupos 7-5 al 7-59: Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos, soldadores, caldereros, galvanizadores y trabajadores asimilados.

Sub Grupos 7-3 al 7-39: Fundidores, laminadores, trefiladores, moldeadores y trabajadores asimilados de la producción y del tratamiento de los metales.

Sub Grupos 7-6 7-69: Electricistas y trabajadores asimilados de electricidad y de electrónica.

Sub Grupos 8-7 8-76: Operarios de máquinas estacionarias y de equipos de excavación y de elevación y trabajadores asimilados.

Sub Grupos 8-3 8-39: Trabajadores de la química y asimilados.

5. Actitudes y perspectivas:

5.2. Organización:

Por ser INACAP un instituto que sólo tiene un año de existencia, su organización está sometida a modificaciones para su mejor adaptación a los nuevos programas que están poniéndose en marcha.

5.3. Aportes:

Los aportes recibidos hasta ahora tienen diferentes orígenes:

- a. Las empresas aportan elementos de trabajo, material fungible, becas, para cursos específicos, de acuerdo con los convenios firmados.
- b. Las asociaciones empresarias, becan los participantes a cursos de formación o capacitación enviados por ellas.
- c. Gobierno: por ser INACAP, una filial de la Corporación de Fomento de la Producción, su presupuesto es financiado por ésta, la cual a su vez recibe su financiamiento del Estado.
- d. Otras entidades:

Ha recibido igualmente 2 créditos, uno del Banco Internacional de Reconstrucción y de Fomento y otro del Banco Interamericano de Desarrollo. Final

mente el Programa mundial de Alimentos aprobó para 1967, un proyecto del orden de US\$ 825.000 en cinco años, para la alimentación de los participantes en los cursos.

5.4. Medios:

5.4.1. Personal

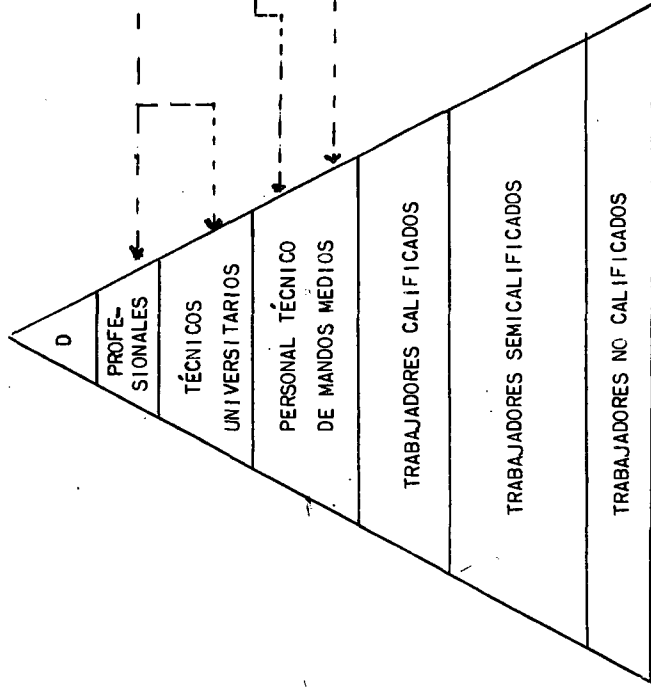
INACAP cuenta en este momento con el siguiente tipo de personal para el desarrollo de sus programas.

Ingenieros y técnicos universitarios:		89
Instructores	:	225
Personal administrativo	:	248
		<hr/>
	TOTAL	562

MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA (CHILE)

ESQUEMA DE EDUCACIÓN FORMAL

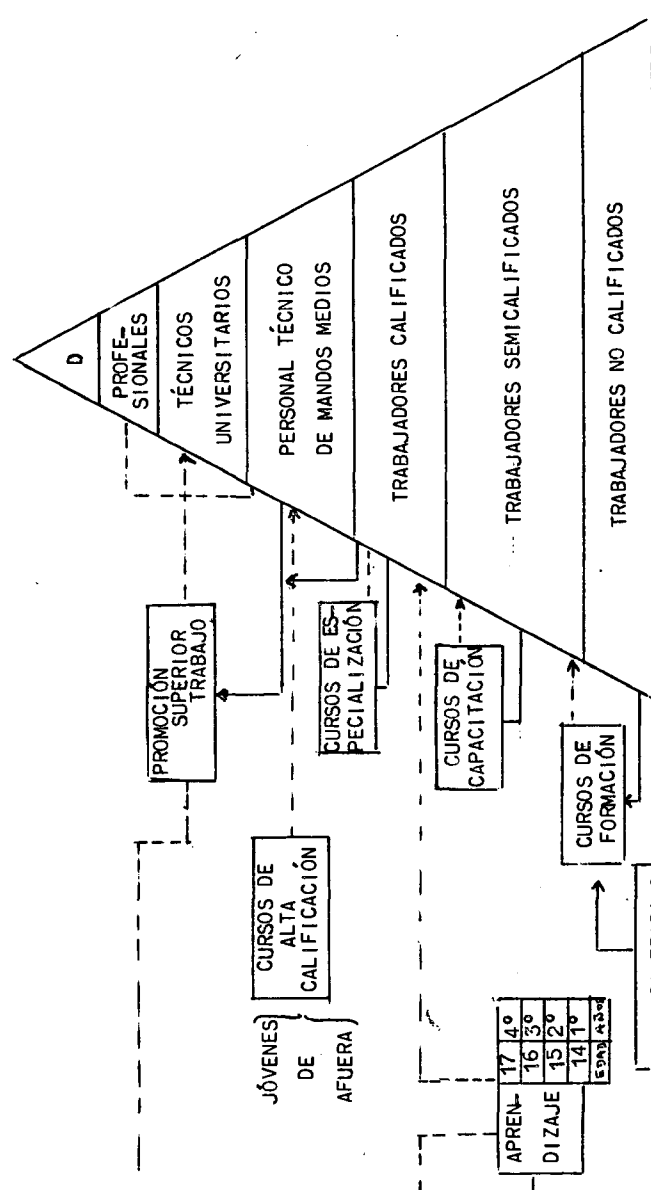
CONEXIÓN DEL SISTEMA EDUCACIONAL FORMAL (Jóvenes)
CON LOS NIVELES DE OCUPACIÓN EN LA INDUSTRIA



INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL (INACAP)

ESQUEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (extra - regular)

CONEXIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADULTOS (extra - regular) CON LOS NIVELES DE OCUPACIÓN EN LA INDUSTRIA



1. BUSCA TRABAJO POR 1ª VEZ
2. CESANTES
3. TRANSFERENCIA DE SECTORES ECONÓMICOS

-SENATI (Perú)

4. Programas existentes

4.1 Programa de la formación profesional del estado

- a) Centros de desarrollo y fomento artesanal
- b) Educación secundaria técnica:
 - Industrial de varones
 - Industrial de mujeres
 - Comercial (varones y mujeres)
 - Agropecuaria (sólo para varones)

Los requisitos de ingreso son:

- Primaria completa
- 14 a 16 años de edad
- Buena salud
- Buena conducta
- Aprobar exámenes de ingreso

La secundaria técnica dura 5 años y se divide en dos etapas:

- Etapa básica: 1o., 2o. y 3er años
- Etapa vocacional: 4o. y 5to. años.

4.2 Programas del SENATI

El Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial tiene los siguientes programas:

- 4.2.1 Adiestramiento dentro de la empresa
- 4.2.2 Programas de centro
- 4.2.3 Educación general obrera

4.2.1 Adiestramiento dentro de la empresa

La base de todo el programa para adiestrar trabajadores de la industria manufacturera es la unidad de instrucción.

La concepción de la unidad de instrucción se basa en la idea de buscar una reacción en cadena que permita adiestrar un gran número de trabajadores, en corto tiempo y con la participación directa de las empresas manufactureras.

Comprendemos que el adiestramiento de la mano de obra encuentra serias dificultades desde el punto de vista del espacio físico necesario, de la categoría profesional y del nivel educativo.

Con relación al espacio físico necesario, la solución no se puede encontrar si la enseñanza se realiza en centros especializados, pues no se puede disponer de todo el equipamiento y atmósfera adecuados a cada programación; si el adiestramiento se hace en las fábricas tampoco se soluciona el problema, puesto que puede convertirse en un elemento perturbador del sistema normal del trabajo y de la producción al tratar de darles un carácter de escuelas. Finalmente casi siempre es difícil que en cada empresa manufacturera se disponga de espacio sobranante para dedicarlo al dictado de clases teóricas.

En lo que concierne a la categoría y nivel educativo de las personas sometidas a adiestramiento, en los países muy desarrollados no existe ningún problema puesto que la educación de orden técnico, que desde hace muchos años se realiza de manera formal y metódica, convierte hoy al adiestramiento en una labor relativamente fácil, porque se trata de preparar las cuotas de reposición que son necesarias, o de instruir al personal que debe ser promovido. Pero la situación es diferente en los países subdesarrollados, precisamente porque hay que adiestrar mucha gente de diversos niveles y categorías. En este caso se ha tratado de solucionar el problema con un criterio algo simplista: dar el "T.W.I." (1) a los supervisores de las fábricas. Se ha pensado que la concisión y practicidad de este curso iban a ser muy provechosas para los países subdesarrollados y que, por lo demás, como el supervisor es la llave maestra del sistema de producción fabril, dándole preparación, él la transmitiría a los otros elementos de la fábrica. Desgraciadamente, se ha olvidado que el "T.W.I." ha sido concebido para su utilización en un país en el que el nivel técnico y cultural de los supervisores es mucho más elevado que el de los países subdesarrollados, y en el cual la gerencia conoce, establece y vigila la aplicación de procesos de administración racional que hacen fácilmente adaptable el "T.W.I.". No se ha tenido en cuenta, tampoco, que entre nosotros los supervisores ocupan situaciones muy indefinidas, de tal manera que aun poseyendo una gran dosis de conocimientos teóricos y prácticos, pueden hallarse en la imposibilidad de transmitirlos, porque se encuentran aislados dentro del sistema de las fábricas, en las cuales existe muchas veces ignorancia directiva en el plano gerencial, como existe ignorancia ejecutiva en el nivel de los trabajadores.

(1) Capacitación en el local de trabajo.

En los países desarrollados y en las grandes empresas manufactureras de los mismos, la solución que se ha encontrado a estos problemas está directamente relacionada con la capacidad económica de las empresas. Es por ello que las fábricas cuentan con una división o departamento de adiestramiento (con todo el personal técnico que sea necesario) y con escuelas anexas a la fábrica, que se complementan con los talleres de producción que en ellas existen.

Esta envidiable situación no puede reproducirse en los países subdesarrollados, de manera que el SENATI, comprendiéndolo así, ha buscado una original aproximación a ese problema, considerándolo en relación con los otros problemas que plantea la labor que nuestra institución debe realizar en estos primeros años de su trabajo.

Existe en la industria manufacturera registrada del Perú un déficit cuantitativo y cualitativo tan grande de personal, que para hacerlo desaparecer rápidamente el SENATI necesitaría un presupuesto diez veces mayor que el actual, a fin de contratar el número de técnicos que fuera necesario y de construir varios centros de adiestramiento dotados de apreciable cantidad de maquinaria y equipo.

A menos que se encontrase la manera de acelerar el proceso sin aumentar nuestro presupuesto, la imposibilidad de llegar a tal situación colocaría al SENATI en la insatisfactoria posición de tener que resignarse a realizar una labor lenta que, por tomar varios años, no satisfaría los anhelos de los industriales frente a la urgencia de los problemas que afrontan. El procedimiento más adecuado parece ser la creación de la Unidad de Instrucción en cada empresa, para que actúe como un multiplicador del adiestramiento.

En lo que respecta a lo que se denomina formación, es fácil comprender que cuando se trata de habilitar a una persona para que desempeñe una ocupación, o se trata de complementar los conocimientos que un operario posee, la instrucción tiene que ser dada por la empresa y en la fábrica, puesto que generalmente se trata de satisfacer necesidades específicas (personal nuevo, personal que cambia de ocupación, personal al cual se requiere promover, personal a quien se le da sea dar nuevas funciones directivas, etc.)

Escapa a esa característica la formación de los jóvenes que se prepararán para ser obreros calificados de los centros de aprendizaje del SENATI.

En la mayoría de los casos anteriores la formación de los adultos comprenderá tres aspectos: general, tecnológico y manual. Esto quiere decir que el obrero, muy probablemente, tendrá que recibir instrucción de dos o más personas de la fábrica, si se desea que dicha formación sea lo más completa posible. Tal necesidad impone una coordinación de esfuerzos que debe estar dirigida por alguien que asuma la responsabilidad integral. De allí la conveniencia de que la empresa establezca su Unidad de Instrucción, que puede estar constituida por una o varias personas pero que siempre tendrá que ser dirigida por quien en la fábrica asuma la responsabilidad integral del adiestramiento, por delegación de la gerencia, o sea de la alta dirección empresarial. Naturalmente que el número

Monitores de fábrica. El monitor de fábrica es deseable que pertenezca al nivel de supervisión o por lo menos sea obrero altamente calificado. Su función es supervisar y orientar la práctica de los aprendices durante las permanencias consideradas en los programas de aprendizaje. Esta supervisión se hace muy importante porque ayuda a ambientar al aprendiz en la realidad de la empresa y reforzar los conocimientos adquiridos durante su permanencia en los centros de SENATI.

Labor realizada

La Unidad de Instrucción se ha desarrollado desde 1964 en un total de 160 empresas, de las cuales están funcionando 85 Unidades de Instrucción propias. El siguiente cuadro muestra un resumen del adiestramiento realizado por SENATI a marzo de 1967.

		1964	1965	1966	Marzo 1967	Acumulados
Coordinadores	Cursos	3	5	5	2	15
	Participantes	27	67	76	32	202
Supervisores	Cursos	40	63	138	20	261
	Participantes	240	282	1185	173	1885
Trabajadores	Cursos	22	85	263	62	432
	Participantes	221	493	1806	441	2961
Totales	Cursos	65	153	406	84	708
	Participantes	488	842	3067	651	5048

4.2.2 Programas de centro

Dentro de las actividades de los centros de SENATI se consideran los programas de formación o aprendizaje y los de perfeccionamiento.

4.2.2.1 Aprendizaje

El aprendizaje permite, a jóvenes de 14 a 18 años de edad, adquirir una formación regular y sistemática en diferentes especialidades. Para la determinación de las especialidades se tiene en cuenta los deseos de las empresas, los deseos y condiciones de los aprendices y las observaciones de rendimiento durante sus períodos de estudio y de permanencia en empresas para prácticas de la especialidad.

Actualmente en el Centro Nacional de SENATI existen dos programas de aprendizaje:

- a) Plan Experimental SENATI
- b) Cursos Cooperativos de Especialización

En todos los programas para llegar a determinar las especialidades, se parte de una formación básica polivalente en el primer año, se continúa con una formación intermedia o avanzada en el segundo y culmina con la especialización final en el tercer año.

4.2.3 Educación general obrera

La educación general obrera que auspicia el SENATI tiene como objetivo dar a los trabajadores de la industria manufacturera una formación básica que facilite su perfeccionamiento y especialización de carácter técnico. Cuanto menor sea la educación general de un obrero, mayor tiempo tomará su perfeccionamiento profesional, pues precisa impartirle los conocimientos generales (matemáticas, dibujo y lectura de planos, ciencias básicas, español, etc.) sin los cuales no puede adelantar en el estudio tecnológico.

Los muestreos que hemos realizado respecto al nivel educativo de los obreros de las empresas manufactureras, indican que un apreciable porcentaje tiene educación primaria incompleta (aproximadamente el 83%) y son relativamente pocos los que están cursando estudios de secundaria básica. Esta comprobación refuerza la idea del SENATI de elevar el nivel de educación general de los trabajadores, como paso previo o concurrente a su perfeccionamiento y especialización.

Para el éxito de los propósitos señalados, en los cursos de complementación arriba señalados se trata de aprovechar al máximo los conocimientos y experiencias que el obrero ha ganado en la vida por su propia cuenta. De este modo, si bien la educación general obrera no constituye todavía un factor en la mejora de la producción es, de hecho, un agente indirecto que permitirá al SENATI desarrollar a corto plazo sus planes técnicos propiamente dichos, fin para el cual ha sido creado por la ley.

El SENATI se hizo, desde la iniciación de sus labores, las siguientes reflexiones: ¿Será posible conseguir la formación de aprendices, y el perfeccionamiento y especialización de los trabajadores, sin considerar el nivel de conocimientos generales que posee tal elemento humano?; ¿podrán acelerarse los planes de

perfeccionamiento y especialización de carácter técnico, llevando a los trabajadores directamente a los talleres de adiestramiento o poniendo en funcionamiento las Unidades de instrucción, sin que tengan la menor importancia el hecho de que haya un elevado porcentaje de trabajadores analfabetos y de una limitada educación general o básica? En atención a estas reflexiones, el SENATI creyó encontrar la respuesta en su plan de educación general para trabajadores, que habiendo sido esbozado por el Director Nacional, se puso en funcionamiento desde enero de 1963. Dicho plan obedece a la necesidad profundamente sentida en el país de elevar el nivel de conocimientos generales de los trabajadores de la industria manufacturera para facilitar su perfeccionamiento y especialización; y comprende, básicamente, los cursos de complementación primaria y secundaria.

El año 1966, al instalarse el SENATI en su nuevo local, las fuertes inversiones que tenía que realizar en la maquinaria y el equipo nos obligaron a restringir el número de los obreros a los cuales dábamos el servicio de complementación primaria y secundaria. De esta manera los alcances cuantitativos de nuestra labor han sido los siguientes: 850 alumnos-trabajadores en 1963, 5.225 en 1964, 5.311 en 1965 y 1.407 en 1966. Esto significa que en los tres años y medio de trabajo cooperativo con el Ministerio, 12.802 trabajadores de la industria manufacturera se han beneficiado con los cursos de complementación primaria y complementación secundaria del SENATI.

El curso de complementación primaria tiene como propósito dar a los trabajadores un mínimo de conocimientos generales en función de su perfeccionamiento humano y técnico; y conseguir que los alumnos-trabajadores que no tienen estudios oficiales completos de educación primaria, los concluyan en ciclos intensivos y cortos.

El curso de complementación secundaria pretende lograr que los alumnos-trabajadores que han concluido primaria eleven e intensifiquen sus conocimientos generales en función del arriba señalado objetivo del perfeccionamiento humano y técnico.

Los principios en que basamos nuestra labor de dar complementación primaria y complementación secundaria a los trabajadores manufactureros nos ha impuesto desde el primer momento la necesidad de establecer un currículum de estudios bastante flexible, pues lo que nos interesa esencialmente es conocer el nivel real de conocimientos que los trabajadores adultos traen a las aulas para complementarlos en la forma más adecuada.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, nuestro currículum de complementación ha quedado reducido a las siguientes asignaturas: matemáticas, ciencias básicas, español, dibujo y lectura de planos y ciencias sociales.

A los trabajadores interesados en seguir estudios de complementación se les administra las pruebas de diagnóstico correspondientes a cada una de las asignaturas del mencionado currículum de estudios. De esto surgen dos situaciones claramente definidas: no todos los trabajadores tienen igual nivel de conoci-

mientos en todas las asignaturas; y no siempre un trabajador tiene un mismo nivel de conocimientos en todas las asignaturas. Así tenemos que Juan García está matriculado del siguiente modo: matemáticas, nivel III; ciencias básicas, nivel II; español, nivel V; dibujo y lectura de planos, nivel I y ciencias sociales, nivel IV.

5. Actitudes y perspectivas

5.1 Los propósitos son:

1. ampliar los programas existentes
2. crear nuevos programas.

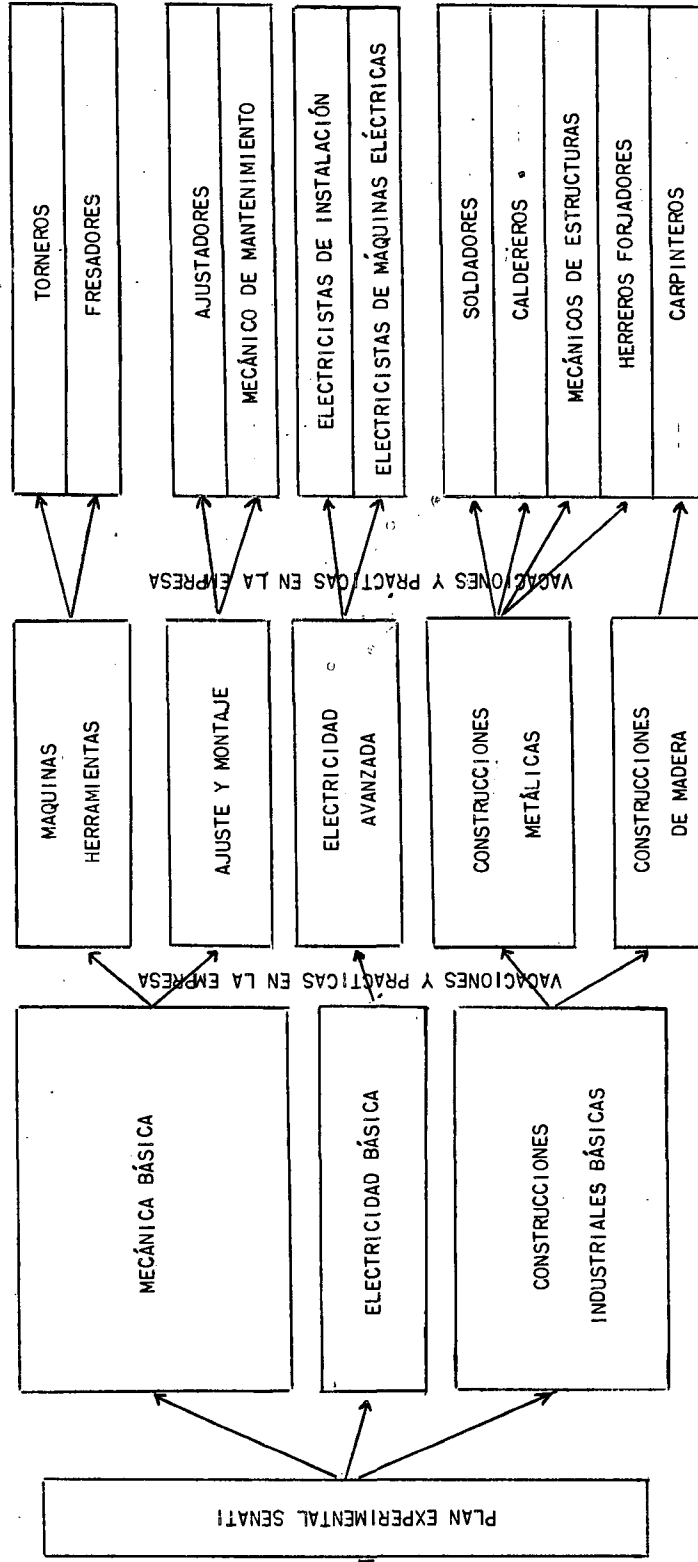
Los programas de SENATI, debe ser ampliados por razones de orden económico y técnico. Principalmente teniendo en consideración que es una entidad de reciente actividad, debemos poner nuevos programas en funcionamiento. Como producto de las experiencias obtenidas y de nuevas necesidades creadas, hacemos los ajustes convenientes.

CUADRO GENERAL DE APRENDIZAJE DEL SENATI (PERÚ)

ESPECIALIZACIÓN

CICLO AVANZADO

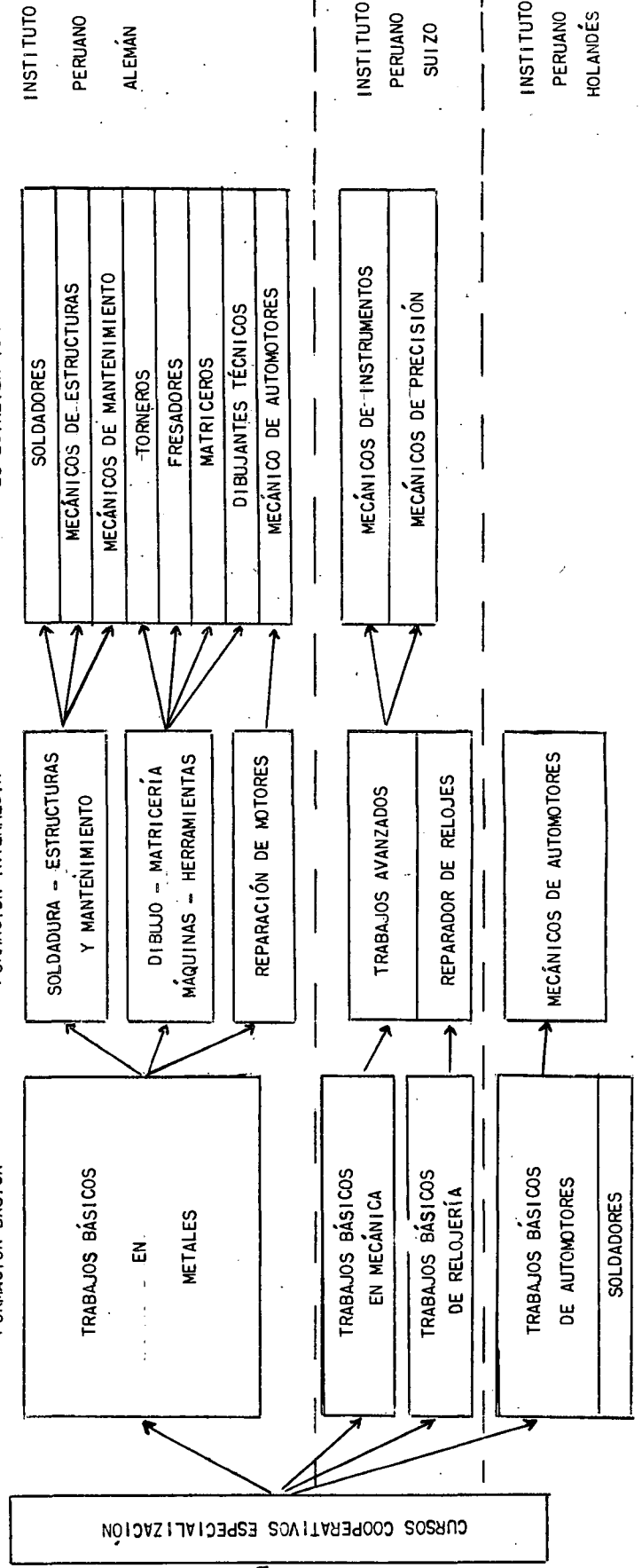
CICLO BÁSICO



ESPECIALIZACIÓN

FORMACIÓN INTERMEDIA

FORMACIÓN BÁSICA



II. Exposiciones

- a) EXPOSICIÓN DE
RODOLFO MARTÍNEZ TONO
(Director Nacional del SENA)

Hace más o menos tres años decidimos en Colombia superarnos en el campo de la formación profesional. La labor que venía cumpliendo el Servicio Nacional de Aprendizaje al adentrarnos en una etapa nueva, sintetiza todos los esfuerzos que se hacen para lograr una formación profesional integral, en todos los niveles técnicos y administrativos del empleo y en un país en proceso de desarrollo.

Cuando decidimos abocar el problema, tuvimos plena conciencia de que no se trataba de un simple nuevo programa de promoción profesional, sino de algo mucho más importante, más profundo, que iba a tener definitivamente incidencias en muchos aspectos de la vida económica y social de nuestro país.

Para ser absolutamente franco y sincero con ustedes, creo que estos seminarios deben utilizarse no sólo para presentar las cosas que estamos o que se estén haciendo con sus cualidades, éxitos y fracasos, sino también para hacernos mutuamente una crítica constructiva, que ponga en evidencia las graves fallas que existen en la estructura social de América Latina.

Cuando iniciamos el gran planteamiento de la formación profesional en el empleo, estábamos seguros que se iba a abrir un gran debate, más aún, lo propiciamos, lo deseamos, lo quisimos vehementemente. Citamos a todos los rectores de las universidades del país, a los decanos de las facultades de ingeniería, a los representantes del movimiento sindical y a los hombres de empresas representativas de los diferentes sectores de la actividad económica. Y lo hicimos así, porque estamos convencidos y hoy lo estamos aún más, de que la promoción profesional iba a chocar violentamente contra intereses consolidados. Que un planteamiento claro sobre la posibilidad de ascenso vertical de los trabajadores en la empresa, fuera de las empresas también, iba a crear preocupaciones de diversa índole en los sectores que pudiesen en un momento dado sentirse afectados.

Conozco bastante bien a América Latina, desde luego conozco muy bien a mi país y sé que no existe en el caso colombiano, lo puedo decir con absoluta exactitud, una igualdad de oportunidad para toda la población del país a fin de que cada cual, a base del esfuerzo propio, los que quieran y puedan, lleguen a ocupar un nivel económico, una posición cultural y social dentro de la comunidad.

El sistema de la educación formal, con una primaria deficiente, un bachillerato que es un simple camino para encontrar las vías de la universidad, no era y desde luego no lo es hoy, el camino que por una parte lo llevase a establecer una verdadera democratización de la formación, un aumento, a corto plazo, real y concreto de los índices de productividad y a buscar la consolidación y establecimiento de una sociedad más igualitaria y más justa.

Esta ruta la pueden recorrer en nuestro país muy pocas personas. Me gustaría saber qué porcentaje de brasileños, de argentinos, uruguayos, mexicanos pueden tener una escuela primaria. Cuántos pueden llegar desde la escuela primaria a la Universidad y cuántos es necesario que lleguen por esta vía a la Universidad.

Una familia colombiana, una latinoamericana se ve obligada casi a violar los convenios internacionales que tenemos suscritos con la OIT en cuanto a edad de trabajar, porque ya sean esas juventudes marginales de la vida cultural y económica, o personas nacidas dentro de hogar bien constituido, necesitan trabajar apenas llegan a la edad económicamente activa, y no todos pueden encontrar un empleo productivo y libremente escogido. El gran problema nuestro y el gran problema de muchos de los países de la zona, es el problema del empleo y cuando hablo del empleo hablo del subempleo y del desempleo; por consiguiente, todo lo que se haga en materia de política del empleo para ampliar la base de las personas que puedan conseguirlo, para agilizar el movimiento vertical, para aumentar la productividad de las empresas a fin de aumentar el ingreso nacional y también la capacidad de producción de cada uno de los colombianos vinculados en los diferentes sectores y en los diferentes niveles, desde la alta gerencia hasta los trabajadores semicalificados, todo lo que se haga en este campo es poco en relación con la magnitud del inmenso y tremendo problema que se presenta a las clases dirigentes de América Latina.

Precisamente en nuestro país, cuando iniciamos el gran debate sobre la promoción profesional, tuvimos las primeras reuniones de los rectores de las universidades y aquí comenzó a presentarse otro fenómeno que yo he observado de manera sistemática, como fenómeno permanente en estas reuniones del CINTERFOR.

Como lo decía antes de ayer nuestro ilustre colega el representante de Chile, hay una gran confusión idiomática en esta babel latinoamericana que nos hace muy difícil entender qué se entiende por aprendizaje, qué se entiende por promoción profesional, qué se entiende por entrenamiento en la empresa, qué se entiende por enseñanza técnica, qué labor deben cumplir las universidades, qué labor deben cumplir el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación. Aquí traigo como referencia lo siguiente: hace algunos años, cuando se estudiaba en la O.I.T. la resolución 117 que reglamentó las bases fundamentales de la formación profesional en el mundo, tuve la sorpresa de encontrarme con viejos amigos que en la América Latina defendían el contrato de aprendizaje como contrato laboral y que en esa conferencia, fueron a sostener la tesis inversa que confunde el aprendizaje con la simple formación de adolescentes en una etapa de pre-empleo. Tenía razón el representante de Chile cuando decía que existía una gran confusión idiomática y pedía ese día que precisáramos el contenido de cada uno de los términos que aquí se estaban utilizando. En nuestro medio, cuando abrimos el debate, también se presen

tó el mismo problema: la confusión entre el contenido de la educación formal y el contenido de la formación profesional. Yo siempre he entendido que la educación que compete fundamentalmente al Estado es diferente de la formación profesional. Así se consignó en esa resolución de la O.I.T.

Entendemos que si bien la educación busca lograr un nivel cultural, tecnológico y científico para la comunidad en un momento dado y en una zona determinada, la formación profesional busca soluciones mucho más concretas como son: la de capacitar a una persona para ocupar con alta eficiencia un puesto de trabajo o para ser promovida, como dice textualmente la O.I.T., en cualquier rama de la actividad económica. Por consiguiente, uno de los problemas que se nos plantea al estudiar la promoción profesional, es esta confusión de educación técnica y de formación profesional, y el papel que deben cumplir en la promoción profesional las universidades. Creo que es una aspiración legítima de todos los países ampliar la base educativa fundamental de su población al máximo.

Llegar a tener una escuela primaria, amplia y suficiente como la que tienen los países de Europa y Estados Unidos, creo legítima esa aspiración; pero también me doy cuenta que los hechos en América Latina, son diferentes. En estos países la escuela primaria, el bachillerato, aún la universidad tienen graves deficiencias. Nunca he pensado y lo digo con absoluta honestidad, que competan a los Ministerios de Educación y mucho menos a las universidades, salirse de su marco de acción tan importante y definitivo para el desarrollo de los países, para dedicarse a hacer formación profesional que como digo, es capacitar a una persona para un puesto de trabajo o para el ascenso de un puesto de trabajo a otro puesto de trabajo. Y no lo creo posible además, porque ni los Ministerios, ni las universidades pueden tener esa flexibilidad, ese movimiento dinámico para adaptar los procesos de formación a los cambios permanentes de la estructura ocupacional, a los cambios tecnológicos, a los cambios de necesidades de mano de obra y a los cambios de los procesos de producción.

Creo que uno de los factores que perturban el entendimiento del problema en América Latina, se debe a razones de tipo histórico y de tipo político. Es evidente que en Europa la formación profesional nació primero que la educación impartida por los Estados; sencillamente porque el aprendizaje nació antes que los mismos Estados. Antes de la constitución de las nacionalidades, ya existía el taller artesanal, ya existían los maestros, los oficiales y los aprendices. Por consiguiente, ese proceso de evolución de la formación profesional europea que parte del taller artesanal a la mediana y pequeña empresa en los fulgores de la revolución industrial, que pasa a la grande empresa a fines del siglo pasado y a principios del presente, que pasa de la empresa a las federaciones industriales en el presente siglo y que por razones de tipo político, de política de empleo, pasó a los Ministerios de Trabajo en la posguerra, hizo que la promoción profesional tuviese en Europa su propia personalidad, un claro contenido, fines precisos y al mismo tiempo que los Estados tuviesen también muy clara la idea de lo que es la educación de un pueblo, las funciones que competen a los Ministerios de Educación, y a las universidades. En América Latina el fenómeno fue exactamente inverso: nacieron primero los Estados, primero los Ministerios de Educación, se crearon primero divisiones de enseñan

za técnica en estos ministerios y sólo a partir de 1942 la hermana república del Brasil crea el primer servicio de formación profesional como pionero en esta obra magnífica para el desarrollo de nuestros pueblos. Es decir, que el fenómeno es absolutamente el inverso de lo que ocurrió en los países que primero llegaron a la industrialización. Naturalmente esta circunstancia ha creado muchos de los problemas que hoy confrontamos, muchas de las confusiones que hoy tenemos, muchas de las faltas de claridad en la presentación de los problemas inherentes al empleo y a la formación profesional.

He visto no solamente cómo se habla de formación profesional y de aprendizaje, cuando no existe ni lo uno ni lo otro, sino también, la confusión de las consecuencias de una y otra empresa: la educativa y la de formación profesional.

He visto cómo confundimos muchas veces el certificado de aptitud profesional que no requiere de leyes, que simplemente garantiza un nivel de conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar un oficio con alta capacidad productiva y altos índices de productividad, con títulos académicos. He visto cómo se habla de expertos y técnicos y de una serie de cosas y nos preguntamos con mucha frecuencia quién va a legalizar esos títulos, quién los va a dar y con autorización de quién.

También me parece que otro de los aspectos que han contribuido a no darle perfiles claros a esta gran revolución pacífica que es la promoción profesional en el empleo, se debe a que no se ha creado aún en nuestra zona. En Colombia apenas estamos comenzando. Yo creo que en materia de experiencias podemos mostrar aún muy poco, creo que lo importante que hemos logrado, yo de eso estoy convencido, es una idea clara de lo que debe ser la formación profesional, su sentido social y político en el campo de la productividad y en el campo del desarrollo económico.

En estos debates a que antes me referí, nos encontramos con algunas de las tesis que hoy escuchaba o que he escuchado estos días en este seminario. Por ejemplo, la Asociación Colombiana de Universidades, cuyo presidente, mi gran amigo y ex-director del SENA en esta Seccional, tiene una tesis que respeto pero que no comparto y es la de que la promoción hay que hacerla del aprendizaje a la vía tradicional y formal de la educación colombiana. Me parece que unos actúan de buena fe, pero también tengo la certeza de que otros tratan de armar un sistema para garantizar precisamente la no promoción profesional. Tengo la impresión de que algunos gerentes, afortunadamente en Colombia una ínfima minoría, de que algunos rectores de universidades, también en una ínfima minoría, al tratar de presentarnos un camino, que es el camino imposible, y heroico, que sólo pueden recorrer los superhombres, éstos que después de ocho horas de trabajo pueden hacer un bachillerato y después vincularse a una universidad. Para mí, son verdaderos héroes, casi personas no normales; no nos pueden presentar a nosotros como ejemplo para que estructuremos una vía de promoción injertando la formación profesional con la enseñanza técnica de los ministerios o con la enseñanza académica de esos mismos ministerios o con las universidades.

A mí me parece que hay que abrir el mayor número posible de vías. Yo he visto en Francia, Bélgica y Alemania que el éxito del programa de promoción, radica en tener muchísimas vías. Esta vía para los superdotados y para los hombres de gran voluntad y de gran inteligencia y otras vías para personas normales. Es decir programas que permitan la promoción profesional, económica y social de los trabajadores sin necesidad de desvincularse del proceso de la producción, con el auxilio y la ayuda de la empresa a la cual prestan sus servicios, inclusive ayuda extraordinaria como estímulo y además con la cooperación permanente de los servicios privados, oficiales o paraestatales de formación profesional. Esta idea que hemos discutido tan acaloradamente con el doctor Sanín Echeverri, que lamento no se encuentre acá por razones de su oficio, es bueno esclarecerla porque repito, algunas personas de muy buena fe, pueden por prejuicios, por razones políticas, por tácticas económicas, por sentido de clase, utilizar mecanismos tortuosos y difíciles, para garantizar la no promoción de los trabajadores colombianos en nuestro campo.

Yo le preguntaba y le he preguntado en muchas ocasiones a los directivos de la Asociación Colombiana de Universidades, y hoy lo pregunto a los distinguidos colegas aquí presentes, cuántas personas han logrado recorrer este camino tan difícil, cuántos hijos de trabajadores latinoamericanos han ingresado a la Universidad, cuántos, qué porcentaje, cuántos son, quiénes son los que pueden, sobre todo en medios como el nuestro con altos índices de explosión demográfica, familias numerosas, mantener fuera del empleo y por largo tiempo.

El problema nuestro es facilitar después de la escuela primaria el ingreso al empleo productivo del mayor número posible de colombianos. El problema nuestro es reducir el desempleo y sub-empleo. A mí me parece que así como se busca ampliar la base del empleo, tenemos que lograr aumentar la productividad del país, haciendo una promoción profesional científicamente estructurada, planificada, seria, que aumente la capacidad de producción del trabajador y la productividad de la empresa. Tenemos que sacar del subdesarrollo a nuestras empresas con sus respectivos gerentes. Tenemos que hacer en América Latina una empresa nueva, dirigida por hombres expertos en administración, que entiendan claramente que no podemos seguir produciendo con los costos, con los desperdicios, con los deterioros de la maquinaria y con todos los defectos que tiene la producción de Colombia y de América Latina. Es decir no podemos, a menos que queramos caer en una crisis profunda y posiblemente irreversible, no podemos seguir aceptando la simple promoción arbitraria, caprichosa, a veces injusta, fundada muchas veces en el tiempo de servicios, en la antigüedad. Para íntima satisfacción, en el caso nuestro las cosas están cambiando. Creo que ello se deba a la muy estrecha, a la total participación del movimiento sindical en la obra del SENA. Nuestro movimiento sindical, a diferencia de lo que ha ocurrido en muchos países, se ha hecho hoy líder de la promoción profesional a base de formación profesional. Es admirable y me siento muy orgulloso del movimiento sindical que apoya una política que en muchos países ha sido combatida tremendamente y que ha impedido inclusive el nacimiento del servicio de formación profesional, porque esa política torpe que a veces produce dividendos a corto plazo, pero que siempre conduce al desastre, esa política de promoción por antigüedad o por arbitrariedad de los patronos no puede conducir

a ninguna meta que tenga que ver con el desarrollo y con el aumento de la productividad en nuestras naciones. Es admirable que el movimiento sindical no sólo hubiese aceptado la tesis de la promoción profesional, con formación profesional en todos los niveles del empleo; lo que el doctor Núñez hace muchos años llamaba formación integral, porque no se puede concebir la formación integral, porque no se puede concebir la formación parcelada, con títulos académicos o con niveles de empleo. Es altamente estimulante para nosotros, repito, que el movimiento sindical colombiano no solamente haya aceptado, sino que se haya transformado en líder de la promoción profesional, basada en la formación profesional de los recursos humanos de nuestro país. Para nosotros la cuestión de la promoción profesional ha sido analizada con gran realismo, le he manifestado al doctor Núñez, se lo dije así cuando le presentamos nuestro proyecto de cooperación con el Fondo Especial de las Naciones Unidas, que posiblemente nunca se haya concebido un plan más difícil. Pero también tengo la certeza de que nunca hemos pensado en un plan que estimule más nuestro esfuerzo, para vencer todas las posibles dificultades que le permitan al trabajador su promoción profesional y social. No creemos que este problema se va a resolver fácilmente, en cortos años y en las 47.000 empresas que se encuentran vinculadas a la acción del Sena. No creemos que la promoción de trabajadores independientes, que creen su propio puesto de trabajo con pocas inversiones y a base de gran habilidad y experiencia y de profundos conocimientos tecnológicos, se va a lograr a corto plazo. Cubrir el proceso de promoción en todas las empresas y en cada empresa o en cada sector económico en sus diferentes especialidades, en sus diferentes oficios, en sus diferentes líneas de promoción, no es trabajo a corto plazo.

El trabajo que tenemos para los próximos 20 años lo vamos a realizar con fe y con una profunda mística en la capacidad de superación de nuestro pueblo. Muchos miran la promoción profesional como un fenómeno existente. Es decir, la promoción se está haciendo en Colombia y en todos los países de América Latina, pero lo que ocurre es que esta promoción es inorgánica, es irracional, no obedece a razones de justicia ni de capacidad, es una promoción basada en la confianza de los empresarios, en el capricho de muchos de ellos, en la antigüedad, en impresiones sindicales y en mil factores que nada tienen que ver con la productividad y con el desarrollo.

Ese fenómeno existente es el que queremos sistematizar y racionalizar. Ese fenómeno vivo, dinámico y en pleno desenvolvimiento es el que queremos conducir por la vía de un mecanismo y de un proceso que garantice el ascenso de los mejores, de los que quieran y puedan, de los que ejecuten mejor su trabajo, de los que se empeñen mejor en el esfuerzo, de los que conquisten mejor y con más ardor las posiciones de las empresas.

Este problema no es un problema de tipo académico. Este es un problema laboral, es un problema de empleo. Me sorprende inclusive uno de mis funcionarios, cuando estaba preocupado por la ley que tenemos que sacar para darle el título a estos señores que hagan cursos de promoción. A mí me parece que nosotros no debemos ser tan paternalistas. En el caso colombiano tenemos un movimiento sindical que ha llegado a cierta madurez y tenemos una clase industrial

que también ha llegado en algunas zonas del país, a una gran madurez. A mí me parece que este problema de las escalas ocupacionales de los diferentes niveles del empleo, que para darle algún nombre y para poderla expresar de alguna manera hemos llamado, siguiendo la terminología de la O.I.T., trabajador semicalificado, calificado, técnico medio, técnico superior, ingeniero de producción como lo llaman en Bélgica, ingeniero de operación en Francia, ingeniero técnico ahora en España, esos nombres sirven para esquematizar un poco a grandes rasgos porque éstos no son todos los niveles del empleo. Sin embargo, creo que en el caso colombiano (por lo menos esa es mi esperanza) los nombres de estos cargos van a ser un problema que se le va a salir de las manos a las universidades, al Ministerio de Educación, porque éste va a ser un problema que se va a tratar en la contratación colectiva y esos nombres seguramente como ha ocurrido en Europa, van a ser pactados por los sindicatos con las empresas, van a ser dados muchas veces unilateralmente con las empresas, pero en todos esos casos esos nombres se los van a conquistar los trabajadores sindicalizados, en una última instancia, quienes son las personas interesadas en buscar una denominación para los correspondientes puestos de trabajo que existen en los diferentes niveles dentro de sus empresas.

El papel del SENA también, como lo decía el doctor Núñez anoche, debe coadyuvar con el movimiento sindical, con los sectores empresariales, para establecer en el país una clasificación uniforme de ocupaciones que permita unificar la denominación de todos los oficios que tengan las mismas funciones y el mismo contenido.

A mí me parece que es una de las grandes funciones que competen a los servicios de formación y a los Ministerios de Trabajo, tratar de establecer en estos países clasificaciones uniformes de ocupaciones y oficios, que correspondan a la realidad económica y social de nuestros países y no importar estas clasificaciones de los países altamente desarrollados que muchas veces no tienen nada que ver con los oficios que existen en los países del tercer mundo.

Ese problema de los nombres lo resolverán los sindicatos y las empresas. Nosotros prestaremos nuestra cooperación para tratar de que unos y otros acepten, si lo consideran conveniente desde luego, una clasificación uniforme de ocupaciones que denomine a un mismo oficio en todo el país con el mismo nombre, a fin de evitar la confusión que tenemos donde un oficio tiene cuatro y cinco nombres y hace difícil inclusive la tramitación de las convenciones colectivas de trabajo porque dificulta la evaluación y el análisis de los oficios y consecuentemente el establecimiento de un sistema salarial basado en una evaluación ocupacional. Hay otro problema que es muy importante en este aspecto de la promoción profesional. Decía ayer en la reunión de Coltejer que otro de los problemas que toca un plan integral de promoción profesional, es el de la estructura de las empresas. Muchas veces no solamente se dificulta la formación en los niveles básicos de trabajadores calificados a través del contrato de aprendizaje o los altamente calificados, o los técnicos por una falta de formación de los niveles de alta gerencia, o gerencia media. Porque no se puede dividir ni menos parcelar estos niveles de formación que corresponden a los niveles de empleo sino que también una estructura deficiente de las empresas, difi

culta la aplicación de los programas de formación profesional, obviamente hace difícil la aplicación de programas de promoción profesional, cuando esa estructura tiene graves defectos y requiere ser modificada, es decir, que aquí ya la formación profesional en su mejor concepción se encuentra con un problema nuevo, difícil y delicado de manejar y es que a veces hay que solicitar o sugerir a muchas empresas que cambien su estructura orgánica, que organicen mejor sus cuadros superiores, sus cuadros medios, que establezcan proporciones lógicas, entre el número de técnicos relacionados con los trabajadores calificados, el número de supervisores, en fin que tengan una estructura que consulte los principios básicos y elementales de la administración científica. ¿Por qué? Porque por más esfuerzo que haga una empresa, ya sea directamente o a través de un organismo en el campo de la formación de sus trabajadores si existen graves defectos en la estructura, los resultados van a ser si no negativos, muy inferiores a los que se podían esperar en una empresa bien estructurada, bien organizada y bien orientada. También tiene mucho que ver este problema de la promoción profesional con la política de las relaciones industriales. Por eso hay que estudiar cuidadosamente cuál es el papel de los servicios de formación en este campo de la promoción profesional y he creído que toda empresa importante, la grande empresa, debe tener como lo tienen las grandes empresas textiles de Medellín, importantes departamentos de capacitación del personal en todos los niveles, a fin de facilitar la acción de los servicios de formación, a fin de que los servicios de formación encuentren en las empresas una contraparte con quien entenderse. Porque a veces es muy fácil de decir "entiéndase con la empresa", pero eso no es posible si la grande empresa no tiene un departamento adecuado de capacitación con especialistas en la materia, que permitan el empalme y la integración del servicio de información con la sección o departamento de formación profesional de la empresa a fin de poner en marcha los correspondientes programas. La empresa mediana y pequeña obviamente no tendrán estas divisiones, estos departamentos, pero pueden tener una persona encargada de estas funciones, también para garantizar el éxito de los programas y sobre todo para evitar que se presenten problemas graves ya que como dije antes este problema de la promoción profesional, este proceso, va a tener una incidencia inevitable en la política de empleo, en la política de selección, en la política de orientación profesional, y en la política de relaciones industriales de la empresa y esas políticas tampoco pueden ser delegadas por la empresa a ningún organismo de formación profesional ni a ningún ministerio.

Otro tema en el cual he pensado muchísimo cuando he planteado esto que ya he denominado una gran revolución en el empleo, que va a modificar vicios y estructuras, prejuicios y hábitos adquiridos, es el problema de cómo se estudia en un país. Creo que es seguramente uno de los factores fundamentales en el subdesarrollo la incidencia terrible que debe de tener en la economía de un país la promoción sin formación. Cuando uno compara a un gerente de un país en vías de desarrollo con un gerente de un país altamente desarrollado se da cuenta de la gran energía que se pierde, y que se va dilapidando lenta e imperceptiblemente por esa rendija de la improductividad, que prospera en todos los niveles del empleo. Trabajadores no calificados desempeñando puestos calificados, trabajadores altamente calificados desempeñando puestos no altamente cali-

ficados, técnicos en sitios claves de las empresas sin tener ni la experiencia ni la formación, gerentes que no son gerentes, cuanta energía, cuanta capacidad creadora se está perdiendo y se está dilapidando. ¿Cuánto le vale a un país la improductividad de sus operarios? Yo creo que si se tomase una empresa y se sacasen costos por improductividad de la gente vinculada, desde el gerente hasta el último trabajador, nuestro país o nuestros países se llevarían una aterradora sorpresa. A mí me parece que este problema de promoción profesional, para plantearlo, para lograr su éxito, para lograr su aceptación, requiere previamente una gran promoción. Es decir tenemos que promover la promoción profesional en gran escala, como se dice hay que "vender" esa idea con gran fe y con mucha mística. Yo no creo que una obra tan importante, que para mí constituye una verdadera revolución de la productividad y de los hábitos ocupacionales de un país, se pueda hacer a sangre fría, se pueda hacer con la temperatura normal del organismo humano, se pueda hacer sin una afiebrada fe en los destinos de un pueblo que quiere superarse y debe superarse y que se superará con un programa que tiene tan altos designios.

b) EXPOSICIÓN

DE RICARDO BOTERO MEJÍA

Director seccional del SENA en Antioquia

Durante diez años el SENA ha venido estructurando un sistema de formación profesional que se inició con acciones directas en sus propios centros o unidades de capacitación y que se extendió luego a esas mismas acciones pero cumplidas ya en las instalaciones de las mismas empresas interesadas en la formación de su personal. Paso a paso hemos hecho la más sólida organización de este modo de formación y gracias a ello podemos ofrecer una empresa abierta a estas inquietudes y dispuesta a una cooperación sin precedentes en la historia de nuestro pueblo.

Así, hecho propicio este ambiente, dio el SENA el paso trascendental de orientar la promoción profesional para significar el alcance del trabajo en la vida de la empresa y del propio trabajador y lo que es más elocuente, del país.

Fue esta seccional la que recibió el encargo de hacer un experimento en tal campo, pues ya se había logrado una conciencia adecuada para provocar conclusiones de manifiesta importancia.

Básicamente se hizo contacto con la Compañía Colombiana de Tejidos, en cuyas factorías se hicieron las experimentaciones programadas y fueron también utilizadas en otras empresas. Todos estos estudios han sido recopilados en tres documentos o anexos que nos permiten comprender:

El primero, la promoción profesional para el ascenso que, como allí se dice, "Proporciona al trabajador los medios de instrucción adecuados para que en el menor tiempo y esfuerzo pueda ascender por los puestos de la línea de mando si quiere esforzarse, si tiene afán de progresar y conciencia para ello".

El segundo, una muestra de las unidades de enseñanza para el jefe general de telares, del asistente técnico de telares y del supervisor técnico de telares que permiten lograr una clara visión del material didáctico a utilizar.

El tercero se refiere a:

1. La rotación interna del personal que busca poner en práctica los dos principios que tienen gran importancia dentro de la organización, a saber: un puesto de trabajo con más de un desempeñante y un desempeñante para más de un puesto de trabajo. Se prescribe un plan de rotación y un plan de instrucción para lograr los fines propuestos y los cuadros útiles a ellos.

2. La promoción de la eficiencia que busca "mejorar los factores que favorecen el rendimiento del hombre y eliminan o alteran los que les perjudican". Para conseguirlo se basamenta el propósito en "adaptar mejor el trabajo al hombre, en mejorar el ambiente de trabajo y adaptar el hombre a los requerimientos del puesto de trabajo".
3. La promoción de la productividad, que pretende "mejorar la productividad de los diversos factores que integran las actividades de la empresa mediante la instrucción del personal con acciones limitadas y sucesivas".

Tales acciones pueden ser preventivas, correctivas y dirigidas, y buscan en su orden: mejorar progresivamente la eficiencia del personal; solucionar los problemas de la empresa en el campo de la productividad y lograr nuevos objetivos por reconocimiento de los problemas.

c) EXPOSICIÓN DE

BAUDILIO LEÓN ESCOBAR

Jefe del departamento de
formación en la empresa y mandos medios
SENA (Antioquia)

A fines del año 1966, iniciamos en las empresas de Medellín, el plan de la promoción profesional, basado en las experiencias de estos 10 años del SENA y muy especialmente, de las empresas, que en lo que se refiere a capacitación, han puesto todo su empeño convencidas de que todo esfuerzo económico que hagan por este sector, es una de las mejores inversiones que pueden hacer y convencidas también de que todos los problemas de las empresas, es posible resolverlos a través de una preparación de su personal en todos los niveles.

Para el plan de la promoción profesional, fue escogida la empresa COLTEJER, porque teníamos la seguridad de que esta experiencia y considerando el gran interés de sus directivos, podría realizarse en las mejores condiciones. Desde el primer momento la empresa acogió en todas sus partes el desarrollo del plan y puso a disposición el personal, los medios y el estímulo necesarios.

Iniciamos con una motivación a través de las informaciones del desarrollo del plan a todo el personal directivo y de ejecución de la empresa, y esto nos facilitó todavía más, los estudios que hicimos para la promoción profesional.

Iniciamos con el estudio de la estructura de la empresa COLTEFABRICA escogida como piloto por los directivos de COLTEJER, y a través de su carta de organización, escogimos las líneas promocionales posibles en aquella empresa, teniendo un número de nueve, entre las cuales elegimos para la realización de esta primera parte, la que corresponde a la línea de telares y a la línea de ingeniería industrial. Iniciamos con el estudio por la línea de telares y seis puestos de trabajo, desde el mecánico de telares, mecánico de mayores, supervisor técnico, asistente técnico, jefe técnico, hasta el jefe general de telares. Estos estudios fueron realizados hasta el nivel de tarea-operación, agrupando los conocimientos en cinco clases que corresponden a: tecnología textil, mecánico y mantenimiento mecánico, administración de personal, seguridad industrial y administración general. Esto nos facilitó la elaboración de las unidades de enseñanza compuesta cada una de ellas por una tarea con sus operaciones, que como en el mecánico de bandera son cinco con la siguiente denominación: recepción de turno, patrullaje de su sección, administración de personal, seguridad e higiene industrial y administración general.

En la elaboración de cada una de estas cinco unidades, tomamos los conocimientos que la componen y por la estructura del cuadro llamamos esta unidad impro-

piamente unidad horizontal, ya que de este estudio o sea unidades elaboradas, podemos sacar cada uno de los conocimientos cualitativamente y verticalmente, con el propósito de que al ser impartido este conocimiento, tenga una secuencia o continuidad lógica y evitar en esta forma, las posibles lagunas que pudieran quedarse con la unidad horizontal. Es posible que cada conocimiento participe en las diferentes tareas.

Los puestos de esta línea de ascenso de telares son sucesivos; cada uno de los puestos siguientes o superiores en el orden que les hemos dado anteriormente, será el anterior incrementado en conocimientos, experiencia, responsabilidad y cualidades personales.

Vemos que estos estudios están primordialmente orientados a saber el contenido de cada uno de los puestos de trabajo; luego podrá observarse fácilmente dentro de un cuadro comparativo la diferencia entre estos puestos, que nos deja ver claramente lo que tenemos que enseñar en cada uno de ellos, evitando la repetición en los cursos, de lo ya sabido.

También en el estudio hemos definido que las cualidades para el desempeño de estos puestos, dependen de los siguientes factores: experiencia del puesto, del medio ambiente, de la empresa y las normas legales. Se ha hecho el estudio además de otras cualidades personales tales como las de responsabilidad, inteligencia, juicio, voluntad, afectividad, mando, factores morales, esfuerzo mental, sensorial y otros. Como observación podemos agregar también el código elaborado con el propósito de identificar en cualquier momento cualquiera de las partes del análisis, y así hemos propuesto que la primera cifra de este código corresponderá a la línea de ascenso que hemos escogido para el estudio y que en el caso de los telares corresponde a la número nueve. La segunda cifra corresponderá al puesto que en el caso de los mismos telares, corresponderá a la número uno, como lo pudimos observar en el cuadro. La tercera cifra corresponderá a una de las cinco tareas que conforman el puesto de este mecánico de bandera. La cuarta, a la operación y la quinta cifra, corresponderá en caso de que lo haya, al paso.

También hemos elaborado el código de los conocimientos correspondiendo la primera cifra a la línea, la segunda al puesto, la tercera a uno de los cinco grupos de conocimientos que hemos propuesto, la cuarta al número dentro de ese grupo y la quinta al número de conocimientos en aplicación.

También proponemos la clasificación que hemos dado dentro de nuestro estudio al desempeño, correspondiendo el número 1 al desempeño deficiente, el 2 al normal y el 3 al superior. Dentro del cuadro comparativo hemos puesto la A) al nivel de proyectar, la B) a nivel de administrar y la C) al nivel de ejecutante.

Elaboradas las unidades, atendemos a la formación de instructores, escogiendo los mejores trabajadores y que reúnan condiciones, quienes recibirán un curso en grupos de 4, para luego cada uno de ellos, dictarlo a grupos de 6.

Estos estudios, como plan preventivo, nos sirven de base para otros programas que creemos son de vital importancia. Entre estos programas encontramos la rotación interna entre puestos, que nos permitan prevenir las necesidades de instrucción que puedan llevar consigo traslado entre puestos temporal o permanentemente, cambios de emergencia o el mismo ascenso vertical de que hemos hablado anteriormente.

Creemos que éste es el plan estratégico para el movimiento de personal en una empresa, porque constituye la mejor de las operaciones en cuanto al buen desempeño en los puestos de trabajo. Este plan permite que cada puesto pueda ser desempeñado por varios trabajadores y que por lo mismo, cada trabajador pueda desempeñar varios puestos. Además nos indica en una forma muy clara, las necesidades de capacitación.

También encontramos el plan de complementación que hemos llamado de la eficiencia, y que consiste en que una vez analizados los puestos de trabajo y sabiendo los conocimientos de estos puestos, podamos analizar a los desempeñantes en el mismo, para proporcionarles aquellos conocimientos que les hagan falta para su correcto desempeño. Es así como el hombre, a través de un mejor desempeño, hace una promoción que hemos dado en llamar "ascenso horizontal", y como podemos ver fácilmente no hay necesidad de darle un curso completo sobre este puesto de trabajo a un determinado desempeñante, sino sólo corregirle las deficiencias.

Este plan de eficiencia nos permite la mejora de la productividad y muy especialmente el analizar a cada uno de los trabajadores en su desempeño y formarse una mejor imagen de su capacidad y de sus condiciones.

Hasta aquí hemos visto la parte preventiva del plan de la promoción profesional. Hablaremos así de otra también muy importante que es la acción correctiva, o lo que es lo mismo, de la productividad a través de la instrucción. Este plan consiste en investigar a través del proceso la solución de problemas, ya sean conocidos o desconocidos, que surgen y que hay que corregir de inmediato. En el caso de COLTEJER, el primer estudio que hemos hecho, en su planta de Rosellón, fue el relacionado con la baja calidad y exceso de segunda, como lo encontramos en el anexo III.

Iniciamos con el análisis del problema siguiendo el proceso, determinamos los efectos y lugar de su aparición, investigando el origen, las personas y las causas, analizando estas causas en las partes del proceso en donde se encontraron para erradicarlas a través de la instrucción, que son las que nos interesan en este caso, con el propósito de corregir los efectos que aparecen en este estudio que hoy les entregamos y dejando los otros a solución de la empresa.

Esta instrucción sale del análisis del desempeño de los ejecutantes implicados en estas causas y teniendo en cuenta los estudios de los puestos de trabajo realizados para la promoción profesional. Ya con el diagnóstico en nuestras manos, se solucionaron la mayor parte de los problemas a través de la instrucción. Se

hizo el plan de esta instrucción e inicialmente se evaluaron los resultados con los datos que aparecen en el último cuadro del anexo (1).

Finalmente estamos empeñados en dos planes paralelos para cada uno de los seis puestos de trabajo y que son el de cultura general y cultura humana.

Estos planes se han desarrollado en las siguientes empresas: COLTEJER, FABRICA TO, El Nardo, PELDAR, Colombiana de Tabaco, TEJICONDOR y estamos iniciando en Confecciones Colombia, CERVUNION, INVATEX, PANTEX y otras.

(1) Ver anexo No. III.

d) EXPOSICIÓN DE
LEÓN JAIME ARISTIZÁBAL
Asesor del SENA

Hace aproximadamente dos años el SENA lanzó al país una idea: la formación y la promoción profesional de los trabajadores. En ese entonces se habló de la idea de establecer un sistema de capacitación de personal diferente al utilizado por los sistemas clásicos, pues se hacía necesario planificar la organización de los trabajadores en la empresa, para que fueran llenando los vacíos en los diferentes peldaños del empleo.

Por un plan de promoción profesional lanzado por el SENA al país, se pretendía alcanzar los siguientes objetivos:

1. Crear la promoción profesional y social de los trabajadores, o la carrera administrativa dentro de la empresa.
2. Capacitar al personal para que se desempeñara mejor en el cargo aumentando la productividad y disponer de una reserva de personal suficiente para sostener las necesidades de la empresa, de acuerdo con el desarrollo planeado. Un programa de capacitación crea en los trabajadores el incentivo de la formación como la única forma para ascender.

Dentro del programa de capacitación se aplicó la siguiente metodología:

El primer paso fue el de un inventario de todos los cargos existentes en la empresa según la estructura, y se analizaron las posiciones de cada uno de ellos con el fin de mantener el factor del incentivo económico como índice de producción.

El segundo paso fue el análisis de funciones. Se hizo un detalle de todas las tareas correspondientes a cada función, para establecer las líneas de movimiento que representan un orden lógico dentro de la promoción.

Líneas de promoción directa e indirecta. La primera corresponde a los posibles cargos organizados dentro de las mismas posibilidades de la empresa, como ejemplo tenemos un auxiliar de contabilidad puede pasar a contador.

La segunda es el posible movimiento que tiene una persona de un puesto a otro de diferente escala como incentivo de ascenso.

El tercer paso se refiere al traslado horizontal y puede presentarse a través de la misma escala salarial. Es indispensable para que exista éste, cierta afinidad entre los cargos.

El siguiente paso en la elaboración del plan de capacitación del SENA, fue el de establecer la diferencia entre cada uno de los cargos de la estructura del SENA. Cada uno se analizó por separado y se consideraron todas las posibilidades para trasladarse por cualquiera de las vías, por conocimientos específicos con el puesto de trabajo. Así por ejemplo, un operario de almacén que tiene unos conocimientos, una cultura básica general y unos conocimientos relacionados con otros trabajos; para pasar a un puesto diferente se le adicionan los conocimientos requeridos para ese cargo.

Para la implantación de este programa de capacitación se inició en el SENA un contrato con los trabajadores y el sindicato para explicarles los beneficios que se obtenían con este sistema.

La aplicación del programa se inició con una encuesta para determinar los conocimientos generales y específicos del individuo, y buscar bases para su promoción.

Dentro de este programa se elaboraron unas tarjetas en las cuales cada persona aparece con los conocimientos adquiridos antes de entrar a la empresa y después de estar en ella. En esta forma es posible conocer la persona capacitada para promoverla a otra posición.

Hay un punto muy interesante que se ha tenido en cuenta: la evaluación de los trabajadores. Esta debe hacerse inicialmente para designar cuáles son los vacíos que pueden tener las personas en el cargo que desempeñan. Así se busca alcanzar el objetivo de aumentar su productividad y el de capacitarlo plenamente. Luego puede pensarse en un programa de promoción.

Dentro de la línea de promoción directa se han tomado todas las posiciones que existen en la estructura salarial del SENA, desde la posición menor hasta la superior, conforme lo contempla la Convención Colectiva de Trabajo.

e) EXPOSICIÓN DE

LUIS FERNANDO CANO

Vicepresidente de relaciones humanas

de la empresa COLTEJER

En la mitad de la década de 1950, cuando se iniciaron los estudios por los sistemas de ingeniería industrial, encontramos en COLTEJER la necesidad de mejorar sustancialmente nuestra forma de capacitación y de selección de personal. Empezamos estas nuevas tareas con mucho entusiasmo, con muy buena voluntad pero con muy poca técnica. A pesar de esa falta de conocimiento rápidamente encontramos resultados satisfactorios.

En primer lugar se descubrieron una serie de mitos que se habían creado alrededor de determinados oficios dentro de las fábricas como el que un mecánico de telares necesitaba tener unas experiencias extraordinarias y cinco o seis años de práctica como mínimo para poder comenzar a trabajar, o que un tejedor necesitaba una habilidad manual especial y un año o año y medio para sacar la primera tela. Con los primeros ensayos vimos que esas cualidades sí se requerían pero no en el grado que suponíamos, y que el tiempo de capacitación podía reducirse a una tercera o una cuarta parte. La capacitación naturalmente la iniciamos con los oficios en que teníamos grupos de personal más numerosos. En esos primeros tiempos cometimos grandes errores como el de hacer cambios tanto horizontal como verticalmente en el personal, es decir, cambiar al personal de una sección a otra completamente distinta perdiendo los conocimientos que se habían logrado después de muchos años de experiencia, o cambios brincando cinco o seis escalas en el escalafón y que hacían que muchas veces elementos buenos, no dieran resultado porque no estaban adaptados al nuevo oficio.

Más tarde apareció el SENA y en la primera etapa nosotros enviamos personal para que se formara en sus talleres. Recuerdo muy bien los primeros talleres que estaban en garajes improvisados pero que con el entusiasmo y la disciplina lograban vencer las dificultades del local. El SENA nos prestó grandes servicios, pero es natural que ese entrenamiento tenía que ser muy general y no específico en nuestra empresa. Por eso más tarde cambiamos el sistema y les solicitamos que nos capacitaran más bien instructores de nuestra empresa para que pudieran entrenar más específicamente dentro de nuestras técnicas al personal. Con eso se lograban dos objetivos: el primero, tener un multiplicador mayor de instrucciones y disponer de instructores preparados, y el segundo, poderlos hacer más sobre medida a las necesidades nuestras.

Con esta gran ayuda del SENA, se redujeron aún más los tiempos de entrenamiento, y se hizo más fácil con las nuevas técnicas la capacitación del personal. Pero eso agravó los problemas, porque el personal de cualquier sección buscaba los

sitios donde pudiera conseguir un nivel de salario más alto, entonces se iba a capacitar allí con las técnicas fáciles y como podía hacerlo se perdía mucho más experiencias que antes y se hacían cambios muy bruscos. Muchas veces el personal por no estar acomodado a esas nuevas circunstancias o por no haber tenido la complementación de la educación humanística, fracasaba siendo personas muy buenas. También en esa época tuvimos el problema de que capacitábamos a todo el que quisiera ir a nuestras escuelas y por eso capacitamos a más gente de la que necesitábamos para un oficio. En esa forma perdimos muchos elementos buenos porque al no encontrar el ascenso rápido dentro de la fábrica iban a buscarlo a otras empresas.

Nosotros iniciamos unos sistemas de selección de personal lo más técnico que encontramos y empezamos a usar tests, entrevistas de personal y exámenes médicos más cuidadosos y sobre todo cambiamos la política anterior que teníamos, de buscar el personal más apto para un oficio específico, por la otra que creemos más racional de entrar personal con mayores capacidades y que a través del tiempo con la capacitación en la empresa, pueda ascender y ocupar mejores puestos. Pero ese empeño que poníamos en la selección inicial del personal no siempre se cumplía en los ascensos interiores de la fábrica. Muchas veces fracasamos por falta de estudio en eso.

En ese estado fuimos invitados a una reunión en Bogotá por los señores del SENA en donde estaba el doctor Martínez Tono, el señor Granier, el señor Oliva y muchos otros funcionarios y nos expusieron el programa de promoción profesional con una mística y con un entusiasmo que nos convencieron desde ese mismo día. La venta de la idea de este programa a los señores de la fábrica fue bastante simple, por eso todo el personal de la fábrica se prestó gustoso a ese ensayo y creo que eso facilitó bastante los resultados.

No voy a entrar en explicaciones técnicas del programa porque ya lo han hecho don Baudilio y los demás directivos del SENA que tienen más conocimiento que yo; pero sí quiero hacer algunas apreciaciones personales de lo que hemos visto en el programa. Básicamente se hizo un estudio de las funciones y de los pasos de cada función en una línea determinada de promoción que no necesariamente era la ideal. Al hacer ese estudio se encontraron muchas cosas malas, como funciones repetidas que se efectuaban por distintos oficios a la vez innecesariamente como cargas de trabajo desiguales; algunas personas con mucho trabajo y otras con muy poco. Se encontraron algunos oficios que teóricamente figuraban como desempeñados por esos trabajadores, pero que en realidad no los hacían. Después de un equilibrio de las cargas de trabajo y de las correcciones de esos errores se encontraron las líneas más lógicas de promoción. Las más lógicas son aquéllas en las que se puede usar el máximo de experiencia anterior y el mínimo de conocimientos extras para pasar a la posición siguiente. En esa forma la promoción se puede hacer en una forma más lenta, más sólida y que a la vez se dé oportunidad al trabajador de prepararse en los otros temas, en los temas humanísticos que van a ser necesarios en esos distintos oficios. Del conocimiento y de las características de cada uno de esos oficios se derivaron también las bases para crear los folletos de capacitación con que se iban a entrenar en cada una de esas funciones o cada uno de esos pasos de las funciones.

Terminado ese estudio en COLTEFÁBRICA, lo comparamos con otras de las fábricas de la misma empresa y encontramos que habían muchas que se hacían en forma diferente; entonces se analizaron las dos y se buscaron cuáles eran las mejores y cómo podía encontrarse las funciones ideales de cada puesto. Naturalmente que con este uso mayor de las experiencias y de la capacitación únicamente en el área que se necesita, los costos de capacitación se rebajan considerablemente y son mucho más bajos mientras más cerca se pueden llevar a esa línea de promoción. Naturalmente no todas las personas que tienen una línea de promoción podrán ascender. Habrá que tener en cuenta las condiciones personales de cada una, pero si uno tiene fijadas las líneas de promoción profesional puede, cuando entre una persona a la base de esa línea, escogerla con las características suficientes para que pueda ascender a puestos superiores.

En resumen yo creo que este sistema de promoción profesional es la lógica aplicada a la capacitación y a la selección del personal. Nosotros hemos encontrado las ventajas principales de este sistema tanto para la empresa como para el trabajador que creo son comunes. Las ventajas para ambos son: una mayor posibilidad de ascenso y sobre todo de éxito en el nuevo puesto porque la persona que va a promoverse va con mucha más seguridad que antes, con un menor costo para la capacitación y un mínimo esfuerzo del trabajador para capacitarse en ese puesto.

Segundo, una mayor eficiencia en el desempeño de su oficio y por lo tanto una mejor remuneración sin implicar un extra costo porque hay una mayor productividad.

Una tercera ventaja es la de que facilita una mayor justicia en los ascensos porque con cada uno de los conocimientos necesarios se puede saber por medio de los candidatos cuál es el que tiene los conocimientos necesarios para ocupar ese nuevo puesto en una forma más objetiva.

Cuarto, que suministra un conocimiento para ambas partes en las áreas en que se necesita una mayor capacitación. En las áreas débiles viendo su lista de funciones, puede saber el trabajador exactamente en qué líneas está más flojo, y capacitarse exactamente en esos puntos.

La empresa también puede ver las áreas en donde es necesario dar capacitación a los trabajadores.

El quinto es que los sistemas de capacitación son más fáciles y más técnicos.

Por último yo creo que es una ayuda muy eficaz al problema enorme de la educación del país. Esta gran ayuda que el SENA ha prestado a las empresas la podemos decir nosotros con mucho conocimiento de causa, porque aún a riesgo de parecer inmodesto creo que COLTEJER es una de las empresas que más fruto le ha sacado al SENA en el país. También están los otros complementos del estudio de problemas de calidad y producción, que generalmente llevan a áreas deficientes de capacitación y que los sistemas anteriores de campañas periódicas no mostraban esas áreas y por lo tanto los resultados eran muy pasajeros. Por eso

sitios donde pudiera conseguir un nivel de salario más alto, entonces se iba a capacitar allí con las técnicas fáciles y como podía hacerlo se perdía mucho más experiencias que antes y se hacían cambios muy bruscos. Muchas veces el personal por no estar acomodado a esas nuevas circunstancias o por no haber tenido la complementación de la educación humanística, fracasaba siendo personas muy buenas. También en esa época tuvimos el problema de que capacitábamos a todo el que quisiera ir a nuestras escuelas y por eso capacitamos a más gente de la que necesitábamos para un oficio. En esa forma perdimos muchos elementos buenos porque al no encontrar el ascenso rápido dentro de la fábrica iban a buscarlo a otras empresas.

Nosotros iniciamos unos sistemas de selección de personal lo más técnico que encontramos y empezamos a usar tests, entrevistas de personal y exámenes médicos más cuidadosos y sobre todo cambiamos la política anterior que teníamos, de buscar el personal más apto para un oficio específico, por la otra que creemos más racional de entrar personal con mayores capacidades y que a través del tiempo con la capacitación en la empresa, pueda ascender y ocupar mejores puestos. Pero ese empeño que poníamos en la selección inicial del personal no siempre se cumplía en los ascensos interiores de la fábrica. Muchas veces fracasamos por falta de estudio en eso.

En ese estado fuimos invitados a una reunión en Bogotá por los señores del SENA en donde estaba el doctor Martínez Tono, el señor Granier, el señor Oliva y muchos otros funcionarios y nos expusieron el programa de promoción profesional con una mística y con un entusiasmo que nos convencieron desde ese mismo día. La venta de la idea de este programa a los señores de la fábrica fue bastante simple, por eso todo el personal de la fábrica se prestó gustoso a ese ensayo y creo que eso facilitó bastante los resultados.

No voy a entrar en explicaciones técnicas del programa porque ya lo han hecho don Baudilio y los demás directivos del SENA que tienen más conocimiento que yo; pero sí quiero hacer algunas apreciaciones personales de lo que hemos visto en el programa. Básicamente se hizo un estudio de las funciones y de los pasos de cada función en una línea determinada de promoción que no necesariamente era la ideal. Al hacer ese estudio se encontraron muchas cosas malas, como funciones repetidas que se efectuaban por distintos oficios a la vez innecesariamente como cargas de trabajo desiguales; algunas personas con mucho trabajo y otras con muy poco. Se encontraron algunos oficios que teóricamente figuraban como desempeñados por esos trabajadores, pero que en realidad no los hacían. Después de un equilibrio de las cargas de trabajo y de las correcciones de esos errores se encontraron las líneas más lógicas de promoción. Las más lógicas son aquéllas en las que se puede usar el máximo de experiencia anterior y el mínimo de conocimientos extras para pasar a la posición siguiente. En esa forma la promoción se puede hacer en una forma más lenta, más sólida y que a la vez se dé oportunidad al trabajador de prepararse en los otros temas, en los temas humanísticos que van a ser necesarios en esos distintos oficios. Del conocimiento y de las características de cada uno de esos oficios se derivaron también las bases para crear los folletos de capacitación con que se iban a entrenar en cada una de esas funciones o cada uno de esos pasos de las funciones.

Terminado ese estudio en COLTEFÁBRICA, lo comparamos con otras de las fábricas de la misma empresa y encontramos que habían muchas que se hacían en forma diferente; entonces se analizaron las dos y se buscaron cuáles eran las mejores y cómo podía encontrarse las funciones ideales de cada puesto. Naturalmente que con este uso mayor de las experiencias y de la capacitación únicamente en el área que se necesita, los costos de capacitación se rebajan considerablemente y son mucho más bajos mientras más cerca se pueden llevar a esa línea de promoción. Naturalmente no todas las personas que tienen una línea de promoción podrán ascender. Habrá que tener en cuenta las condiciones personales de cada una, pero si uno tiene fijadas las líneas de promoción profesional puede, cuando entre una persona a la base de esa línea, escogerla con las características suficientes para que pueda ascender a puestos superiores.

En resumen yo creo que este sistema de promoción profesional es la lógica aplicada a la capacitación y a la selección del personal. Nosotros hemos encontrado las ventajas principales de este sistema tanto para la empresa como para el trabajador que creo son comunes. Las ventajas para ambos son: una mayor posibilidad de ascenso y sobre todo de éxito en el nuevo puesto porque la persona que va a promoverse va con mucha más seguridad que antes, con un menor costo para la capacitación y un mínimo esfuerzo del trabajador para capacitarse en ese puesto.

Segundo, una mayor eficiencia en el desempeño de su oficio y por lo tanto una mejor remuneración sin implicar un extra costo porque hay una mayor productividad.

Una tercera ventaja es la de que facilita una mayor justicia en los ascensos porque con cada uno de los conocimientos necesarios se puede saber por medio de los candidatos cuál es el que tiene los conocimientos necesarios para ocupar ese nuevo puesto en una forma más objetiva.

Cuarto, que suministra un conocimiento para ambas partes en las áreas en que se necesita una mayor capacitación. En las áreas débiles viendo su lista de funciones, puede saber el trabajador exactamente en qué líneas está más flojo, y capacitarse exactamente en esos puntos.

La empresa también puede ver las áreas en donde es necesario dar capacitación a los trabajadores.

El quinto es que los sistemas de capacitación son más fáciles y más técnicos.

Por último yo creo que es una ayuda muy eficaz al problema enorme de la educación del país. Esta gran ayuda que el SENA ha prestado a las empresas la podemos decir nosotros con mucho conocimiento de causa, porque aún a riesgo de parecer inmodesto creo que COLTEJER es una de las empresas que más fruto le ha sacado al SENA en el país. También están los otros complementos del estudio de problemas de calidad y producción, que generalmente llevan a áreas deficientes de capacitación y que los sistemas anteriores de campañas periódicas no mostraban esas áreas y por lo tanto los resultados eran muy pasajeros. Por eso

yo con la mayor convicción les digo que, de nuestras experiencias, podemos ver claro que es necesario llevar adelante este programa, pues brinda una ayuda eficaz a nuestros trabajadores, a nuestra empresa y a nuestro país.

f) EXPOSICIÓN DE

JEAN-PIERRE PARTARRIEU

Jefe de la división Promoción

Superior del Trabajo

INACAP (Chile)

Antes que todo voy a definirles cuál es la función que tiene el INACAP. El instituto es un organismo autónomo y está constituido por un consejo en el cual están representados:

Los empresarios, la fuerza laboral, el Ministerio de Educación, del Trabajo, el Consejo de Rectores de las Universidades, la CORFO, con un total de 11 personas. Esta es la constitución total del Consejo.

El INACAP está constituido por tres departamentos, Técnico, de Operaciones y Contabilidad, Auditoría y Servicios Generales. Tenemos además las secciones asesoras del Director Ejecutivo que son: la de Relaciones Públicas, Asesoría Legal y de Evaluación que es aquélla que valora constantemente todas las actividades del INACAP.

Cada uno de estos departamentos cumple una función definida. El Departamento Técnico tiene la función de organizar nuevos proyectos, estudiar la ampliación de los existentes; es el departamento pensante. El Departamento de Operación realiza y ejecuta todos los programas que el instituto debe hacer durante el transcurso del año. El Departamento de Contabilidad tiene la parte de Finanzas, Compras, etc. Con esto tienen ustedes una idea más o menos de cómo es la estructura del INACAP.

¿Cuáles son los tipos de cursos que realizamos?

Para trabajadores adultos: Aquellos cursos destinados a trabajadores mayores de 18 años, que de acuerdo con la Ley puedan firmar contrato. Son cursos de formación profesional y están destinados a trabajadores sin conocimientos previos del oficio; se efectúan en centros estables con duración de 600 a 800 horas.

INACAP no pide certificados de conocimientos, sino un conocimiento equivalente al sexto primario, el cual se comprueba por medio de test de conocimientos, además un test psicológico que realizan los Sicólogos del Instituto. Los cursos de capacitación profesional están destinados para personas que poseen una formación empírica, mayores de 18 años y con un nivel equivalente al de 6º primario. Encontramos en todas nuestras empresas mucha gente que tiene una experiencia práctica y que se ha ido formando de una manera empírica.

Al hombre hay que darle aquellos conocimientos que le faltan para comprender el porqué de las cosas, además de los conocimientos tecnológicos que necesita para desempeñar su puesto en la mejor forma dentro de la empresa. Esto significa un mejoramiento en el orden económico, social e intelectual.

En este momento INACAP tiene en los cursos de formación un 50% de sus vacantes llenadas por personal enviado por las empresas con salario completo para cursos de 600 a 800 horas; esto significa cinco meses de cursos, con ocho horas diarias. De operario semi-calificado se convierte en trabajador calificado de acuerdo a la pirámide que anexo al folleto repartido a ustedes.

Cursos de especialización profesional: Destinados a trabajadores calificados, que desean profundizar sus conocimientos y habilidades en una materia determinada en su oficio.

En el primer nivel de la pirámide está el operario sin calificación. Los cursos de formación permiten que la persona pueda pasar a ser un obrero semi-calificado, el curso de capacitación lo convierte en un operario calificado, y el de especialización hace que este trabajador calificado pase a un nivel de calificación mayor.

Programa de adiestramiento dentro de la empresa: Destinado a implantar dentro de la empresa, la función de adiestramiento del personal, solucionando el problema de la capacitación de trabajadores en ocupaciones no reproducibles en un centro. El ingeniero de la división de empresa hace una promoción en primer lugar con la gerencia de la empresa, se hace un estudio de las necesidades de adiestramiento y luego un informe para que sea aceptado por la dirección de la empresa, al mismo tiempo que se establece contacto con el sindicato de la misma.

Se plantea el problema de comenzar el trabajo dentro de la empresa. La empresa nombra un coordinador de adiestramiento formado a través de los cursos dictados por el instituto. Este coordinador trabaja en equipo con el ingeniero asesor de grupo de empresa, se preparan instructores para poder hacer con los técnicos el análisis del puesto de trabajo.

¿Cuál es el programa de aprendizaje?

El programa de aprendizaje es un programa que se efectúa en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el de Educación, el cual está destinado a aquellos jóvenes de 14 años con un conocimiento base de sexto de primaria, siempre y cuando apruebe el test y sigue un programa de tres años que está distribuido así:

En el primer año un programa en centros, con una intensidad de tres meses para dar al joven los conocimientos básicos del oficio. Después de tres meses la persona va a la empresa por ocho meses. En la empresa tiene el siguiente programa: cuatro días de trabajo de acuerdo a un programa estudiado y establecido que está dirigido por maestros de ésta y que han sido preparados para recibir los conocimientos pedagógicos para poder dirigir a estos jóvenes. El aprendizaje tiene supervisores que controlan por medio de un seguimiento para que el empresario no utilice al joven en ocupación diferente en la que se está preparando.

El segundo año vuelve tres meses a un centro del instituto y sigue el sistema hasta que termine como operario calificado. La empresa al mismo tiempo está pagando a este joven un salario progresivo: el primer año un 25% del salario mínimo legal; el segundo año un 50% del salario mínimo legal y el tercer año un 75% del salario mínimo legal. En esta forma el joven recibe dinero como incentivo, al tiempo que ayuda a su familia.

El aprendizaje se hace en coordinación con el Ministerio de Educación y con el Ministerio del Trabajo. Es bien entendido que INACAP mantiene el control de programas.

Encontramos en este triángulo, en el cuarto nivel al personal técnico y a los mandos medios; según datos del jefe de la misión O.I.T., señor Pierre Granier, en nuestro país no son en cantidad las necesidades para desempeñarse dentro del oficio.

¿Cuál es el programa para los mandos medios?

Tenemos un programa regular y normal de la enseñanza superior que forma al técnico universitario. Si analizamos un técnico y un ingeniero, encontramos que el técnico está en un puesto de mando medio y el ingeniero en el técnico.

Hay una definición de mando medio: toda persona que dirige un grupo de hombres de trabajo, mande, forme e instruya, este mando medio es un hombre que necesita una formación técnica.

La función del INACAP para trabajar en este nivel es lo que hemos llamado la Promoción Superior del Trabajo. Es darle la oportunidad a los hombres para que reciban una preparación de acuerdo al puesto que van a desempeñar.

¿En qué consiste este programa?

Consiste en coordinar nuestra acción con todos los elementos que existen en el país, empresas, universidades, para darle la oportunidad a este hombre a que pueda subir a niveles mayores y llegar al de ingeniero. Quisiera decirle a los señores delegados que en nuestro país el problema de títulos está manejado por un colegio de técnicos y por la ley. Existe el problema de los títulos para ocupar ciertos puestos. De acuerdo a la exposición hecha, el INACAP es un organismo destinado a la formación profesional que puede hacer la programación del trabajo directamente con la empresa. El problema de la formación de los mandos medios hay que resolverlo. ¿Cómo?

Pidiendo la colaboración de las universidades, del Ministerio de Educación y el del Trabajo y estableciendo un plan.

Pusimos un tope de entrada, con ciertas restricciones. No vamos a pedir título, valoramos aquello que el hombre ha adquirido en su trabajo; pero sí exigimos cinco años de experiencia en el oficio, obligaciones militares solucionadas y un nivel equivalente a segundo año de educación media. Con estas personas se

hará lo que llamamos cursos de complementación en forma rápida de acuerdo a la pedagogía activa que debe emplearse con los adultos. Este programa comprenderá dos áreas: la técnica y la administrativa. Este ha sido hecho de acuerdo con el Ministerio de Educación, del Trabajo, y también con la Universidad. El INACAP no pretende entrar en competencia con los organismos que existen en nuestro país, sino trabajar en coordinación como lo hacemos llegando al siguiente acuerdo:

INACAP pondrá a disposición sus centros, sus instructores, su metodología pedagógica, para impartir toda la formación técnica necesaria.

El Ministerio de Educación hará con sus profesores secundarios los cursos de acuerdo con los programas fijados.

Las universidades pondrán todos sus medios docentes de acuerdo a un estudio del programa que se está haciendo en compañía con el instituto para dar a la gente los conocimientos suficientes para desempeñarse en los puestos de mandos medios.

La pregunta que me pueden hacer ustedes es: ¿Cómo con este tipo de programa se le da el título al hombre? Nosotros no damos títulos sino un certificado de asistencia.

III. Material adicional

- a) EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN ADOPTADA
POR LOS ESTADOS DE AMÉRICA MIEMBROS
DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
III Conferencia. México, abril de 1946.

.....

14. 1) Convendría planear un aumento sistemático de los programas de formación en fábricas, además de los programas de aprendizaje, para permitir a cada trabajador obtener la formación indispensable para que desempeñe su propio puesto con eficiencia y para que adquiera cierto conocimiento de las operaciones productivas de la empresa en conjunto.

2) Convendría desarrollar un sistema de capacitación sumaria organizado sobre los mismos principios fundamentales del aprendizaje, pero de una duración menor, que tienda a formar trabajadores especializados bajo contrato y de acuerdo con normas definidas.

3) Convendría incluir en todo plan de formación en fábricas un sistema de capacitación para trabajos que signifiquen ascensos y promociones, que tienda a que cada trabajador pueda ir desempeñando trabajos más altamente calificados y desarrollar su habilidad técnica hasta el límite de su propia capacidad y de las ofertas de empleo dentro de la misma empresa.

4) Convendría coordinar los programas de formación en fábricas dentro de una misma industria, con el fin de conseguir mayor uniformidad de métodos y fijar normas de resultados técnicos para la formación de las diversas categorías de trabajadores dentro de toda la industria.

15. Los programas de formación en fábricas deberían organizarse con la colaboración y participación de los representantes de los trabajadores de la empresa o del sindicato interesado.

16. 1) Convendría que los gobiernos se esforzaran en fomentar la organización de sistemas de formación en fábricas, proporcionando la ayuda técnica necesaria a dicho desarrollo, como, por ejemplo, por medio de expertos e instructores que analicen las necesidades de formación en las diversas empresas y presten la debida ayuda con el fin de que puedan emprenderse sistemas adecuados y asegurar su buen funcionamiento.

2) Deberían adoptarse otras medidas para estimular a los empleadores a fin de que ofrezcan oportunidades apropiadas de formación profesional para un número razonable de trabajadores jóvenes (incluyendo propaganda y una ayuda financiera del gobierno).

b) RESUMO E COMENTÁRIOS DO RELATÓRIO
DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA INTENSIVO DE
PREPARAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA INDUSTRIAL
DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Marcos Pontual

O objetivo d'este trabalho é apresentar um resumo comentado do relatório da avaliação dos resultados do Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial do MEC, elaborado pelos professores Morris A. Horowitz e Manuel Zymelman mediante solicitação do projeto especial resultante do Acôrdo entre o Ministério da Educação e Cultura e o CINTERFOR (Centro Interamericano de Pesquisas e Documentação sôbre Formação Profissional).

Ao concluir o capítulo II d'esse relatório, "Histórico do Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial do Brasil", afirmam seus autores:

"O fato de o Ministério da Educação e Cultura do Brasil ter feito um acôrdo com o CINTERFOR, para ter assim, uma entidade internacional para avaliar o Programa Intensivo, após dois anos e meio de operação, já mostra a confiança no seu sucesso.

Não se encontram muitas nações no mundo, onde seus ministérios de Educação cooperariam dessa maneira, num estudo dos seus próprios programas de treinamento profissional. No Brasil tivemos completa cooperação do Ministério da Educação e Cultura e da sua Diretoria do Ensino Industrial".

O relatório consta de oito capítulos e de três conjuntos de anexos cujos aspectos analíticos e conclusões mais importantes são resumidos e comentados a seguir.

No prefácio os autores fazem os agradecimentos devidamente fundamentados à colaboração que tiveram do CINTERFOR, e do Ministério da Educação e Cultura através de sua Diretoria do Ensino Industrial, na pessoa do seu Diretor de Avaliação Profissional.

Explicam a seguir ter sido o relatório elaborado com vistas a atingir dois objetivos principais a saber:

"avaliar os resultados do Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial e, com base nesses resultados, propor uma tentativa de metodologia a ser usada para avaliação de Programas de Treinamento de outros países da América Latina".

No final do Prefácio afirmam ser o Relatório de sua autoria exclusiva, assumindo a responsabilidade por quaisquer erros, omissões ou falhas que possam ser encontrados.

No início do Capítulo I os autores indicam que, a providência básica do Grupo de Trabalho de Avaliação Profissional, foi o planejamento e elaboração de sete questionários a serem aplicados em concluintes e evadidos dos cursos do Programa, bem como em outras pessoas relacionadas com o mesmo, a saber:

Questionários

- No. 1 - Treinados em cursos para Semi-Qualificados, operários Qualificados, Auxiliares Técnicos e Supervisores;
- No. 2 - Treinados em cursos para Técnicos Industriais, Profissionais de Alto Nível e Cursos Diversos;
- No. 3 - Pessoal de Treinamento e Ensino;
- No. 4 - Evadidos dos Cursos;
- No. 5 - Mestres e Supervisores; (Chefes imediatos)
- No. 6 - Professores dos Cursos;
- No. 7 - Diretores e Encarregados de Treinamento.

Atendendo à realidade do fator tempo e dos recursos disponíveis que determinaram limites para o número de entrevistas, foi decidido pelo Grupo de Trabalho que os nove Estados do Brasil, escolhidos para a seleção da amostragem fossem divididos em duas áreas, de acordo com o estágio de industrialização. A área industrializada compreende os estados de: São Paulo, Minas Gerais, Guanabara e Rio Grande do Sul, e a área semi-industrializada, compreendendo os estados: Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Pernambuco e Santa Catarina. Nas áreas industrializadas as entrevistas foram feitas no próprio local de trabalho, enquanto que nas áreas semi-industrializadas foram realizadas à domicílio.

Foram ainda determinados os métodos para a coleta e tabulação dos dados estatísticos dos questionários, bem como, os métodos para apuração de dados sobre custos e outros relevantes, tais como, os sócio-econômicos.

No Capítulo II "Histórico do Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial" os autores destacam como relevantes, os seguintes fatos:

- 1) O Decreto No. 53 324 de 18/12/1963, do Governo Brasileiro, criando o Programa Intensivo de Preparação da Mão-de-Obra Industrial, com os seguintes objetivos:
 - especializar, retrainar e aperfeiçoar pessoal empregado na Indústria;
 - treinar novos trabalhadores para a indústria; e
 - qualificar professores, técnicos e pessoal administrativo para o treinamento industrial, bem como, instrutores e supervisores para treinamento na indústria.

2) O alvo do Programa Intensivo a ser atingido em 20 meses compreendia o treinamento de:

Operários Qualificados	32 450	70%
Supervisores	3 100	
Auxiliares Técnicos	4 155	
Técnicos Industriais	4 170	
Professôres, Instrutores e Encarregados de Treinamento ..	2 310	
Total	46 185	

3) No intuito de satisfazer seus objetivos o Programa devia promover:

- a possibilidade das emprêsas industriais em administrar o treinamento de seu próprio pessoal e dos aprendizes;
- a capacitação das escolas federais, estaduais e municipais, bem como as particulares e as do SENAI para o retreinamento e melhoria da mão-de-obra industrial;
- a seleção, desenvolvimento, preparação e impressão de materiais de instrução necessários aos cursos; e levantamentos, pesquisas e relatórios sôbre mercado de trabalho.

4) Com o mesmo intuito acima, o Decreto dispunha que vários métodos e técnicas deviam ser usadas, especialmente as seguintes:

- 1 - Treinamento dentro da Indústria;
- 2 - Cursos Intensivos ou regulares em escolas técnicas industriais, e escolas de aprendizagem;
- 3 - Cursos por correspondência;
- 4 - Cursos móveis;
- 5 - Aprendizagem programada; e
- 6 - Seminários, reuniões de estudo, levantamentos e pesquisas.

5) O Programa resultou de um planejamento baseado no levantamento das necessidades da mão-de-obra da indústria.

6) O Programa com vistas à maior produtividade de sua atuação e aos seus aspectos educacionais mais amplos, preocupou-se na utilização máxima possível da capacidade ociosa de instalações e equipamentos das escolas federais, estaduais, municipais de educação industrial, bem como as do SENAI e das emprêsas particulares.

7) O Programa tem como principal característica a de ser intensivo e planejado para o retreinamento e promoção dos operários qualificados e dos técnicos, estando estruturado para treinamento nos cursos destinados a professores e supervisores.

- 8) Em vista de sua natureza intensiva, seus cursos na matéria não ultrapassam 100 horas de duração, e como são destinados a participantes já empregados, são realizados em horários fora do expediente normal de trabalho.
- 9) Após 20 meses de atuação o Programa atingiu cerca de 71 826 indivíduos, total substancialmente superior ao alvo inicialmente fixado.
- 10) O Programa Intensivo administrado em nível Nacional quanto à distribuição de recursos financeiros, controle contábil, coordenação de material de instrução, acordos para pesquisas e estudos de mercado, cursos especiais, delega aos coordenadores regionais nos estados, a autoridade para levantamento de necessidades industriais da região, determinação do equipamento extra necessário dos cursos, estabelecimento de acordos para os cursos do Programa, distribuição de materiais de instrução e promoção de publicidade para o Programa.

No Capítulo III "Seleção da Amostragem para Entrevistas", os autores fazem as seguintes indicações:

- 1) O orçamento limitado trouxe muitas restrições quanto ao planejamento de uma amostra estratificada ao acaso, para aplicação dos questionários já referidos.
- 2) A análise foi por esse motivo feita por área industrializada e semi-industrializada de acordo com a descrição já anteriormente feita.
- 3) O número de entrevistas em cada estado para cada um dos três primeiros questionários mencionados, foi determinado aproximadamente, pelas estatísticas gerais, quanto ao número de entrevistas teve por base o tamanho do universo em cada estado.
- 4) Foi considerada, porém dispensada, a possível estratificação por tipo de instituição, ministrando cursos em virtude de carência de informações e principalmente do enfoque principal da avaliação, que era o de avaliar o Programa como um todo, e não o de avaliar as várias entidades de treinamento.
- 5) Nas áreas industrializadas foi fixado o número mínimo de 3 e máximo de 15 para evitar respectivamente o custo elevado das entrevistas e problemas tais como o excesso de entrevistas por empresa.
- 6) A facilidade de localização de domicílios nas áreas semi-industrializadas permitiu que os evadidos fossem amostrados até quase que exclusivamente. Os quadros de 2 a 8 do Relatório mostram os dados e estatísticas utilizados em cada um dos nove estados já mencionados.

No Capítulo IV "Sumário das Entrevistas", os autores indicam terem sido realizadas 1984 entrevistas das quais 25% nas áreas semi-industrializadas e 75% nas áreas industrializadas. Das 1984 entrevistas, 1222 ou 62% foram concluintes

de cursos para operários qualificados; 505 ou 25% foram de concluintes de cursos para auxiliares técnicos; e 160 ou 8% foram concluintes de cursos para supervisores. Somente 5% foram concluintes de cursos para operários semi-qualificados e porisso pouco peso foi dado a este grupo. Do total entrevistado no questionário No. 1, 13% concluiu em 1964, 54% em 1965 e 33% no 1º semestre de 1966.

O questionário No. 1, o mais significativo em termos de importância do Programa e do número de entrevistas, foi analisado como a parte básica das respostas e reações dos concluintes do Programa.

Quando as questões semelhantes em outros questionários, revelaram respostas com variação significativa ou uniformidade substancial, foram discutidas e analisadas juntamente com as respostas às questões do questionário No. 1.

Quanto às características dos entrevistados, verificou-se que o maior grupo (24%) se situa dentro do grupo de idade de 26 a 30 anos; 21% se situava no grupo de 22 a 25 anos e 17%, no grupo de 31 a 35 anos.

Quanto à ocupação dos pais, uma quantidade significativa de operários semi-qualificados e qualificados indicou que seus pais eram não qualificados. Uma porcentagem significativa porém menor, indicou que seus pais eram qualificados enquanto que os auxiliares-técnicos e supervisores indicaram que seus pais exerciam várias ocupações.

Com referência ao mais alto nível de educação atingido, 35% respondeu ter completado a escola primária; 16% iniciou mas não completou o 1º ciclo da educação secundária e 13% não completou a escola primária. Dos auxiliares técnicos 22% e dos supervisores 29% completaram o 2º ciclo de educação secundária. A mesma questão foi usada nos questionários números 2 e 3 e como era de se esperar os entrevistados mostraram um grau de educação significativamente mais alto. No primeiro deles, 27% completou sua educação superior e um adicional de 7,5% teve alguma educação de nível superior; no último questionário as porcentagens foram respectivamente de 17 e 14%.

Aproximadamente 1/4 dos entrevistados no questionário No. 1 seguiu dois ou mais cursos do Programa e na maioria dos casos os cursos eram do mesmo tipo, isto é, operários qualificados ou auxiliares técnicos.

Com referência à questão "onde você aprendeu o seu ofício?", 52% indicou ter sido através de uma combinação de cursos no Programa Intensivo e outros meios. Somente 11% respondeu que o curso do Programa foi a única fonte de aprendizagem para seu ofício, enquanto que 23% indicou que o curso não se ligou à aprendizagem do seu ofício. Para os trabalhadores qualificados e para os supervisores nas áreas industrializadas o curso do Programa Intensivo foi significativo e entre 15 e 20% dos entrevistados, respondeu que o curso foi de grande valor para seu ofício.

Quanto aos efeitos na mobilidade ocupacional os dados apurados revelam que foram pequenos tais efeitos sendo que o efeito na ocupação mostrou grande variação nas respostas, considerando-se o número total de entrevistados, e maior ainda quanto às respostas por grupos de ocupações.

Quanto aos desempregados que se inscreveram no Programa é altamente significativo verificar-se que após o curso, 45% levou menos de um mês e cêrca de 20% aproximadamente 2 meses para conseguir emprêgo.

Quanto ao efeito dos cursos sôbre a remuneração os dados indicam melhoria geral dos salários após o curso ou ao tempo da entrevista, conclusão essa, no entanto, de validade indiscutível em face dos aspectos peculiares da política de salários no Brasil, ao tempo do Programa.

No item Avaliação dos Cursos, tal resultado se confirma quando as porcentagens revelam que o "salário mais alto" foi o maior resultado que os cursos lhes proporcionaram.

Ainda quanto à Avaliação dos Cursos constataram os autores:

- 1) a existência de fortes motivos econômicos para fazerem os cursos;
- 2) no questionário No. 1, 97% dos entrevistados afirmou que faria outro curso do Programa, 99% aconselharia os amigos a fazê-lo e 97% afirmou que gostaria que os filhos seguissem os cursos do Programa;
- 3) 44% afirmam que o que aprendeu nos cursos foi suficiente para qualificá-lo bem na ocupação;
- 4) sôbre se estavam usando no seu trabalho o que aprenderam nos cursos, 43% disseram "um pouco" e 38% disseram "muito";
- 5) quanto à mesma pergunta no Questionário No. 2, 55% dos participantes responderam "um pouco" e 34% "muito";
- 6) já no questionário No. 3, uma variação da questão: se êle usa as técnicas que aprendeu nos cursos do Programa, as respostas foram 19% "um pouco" e 76% "muito";
- 7) na pergunta sôbre se estavam usando no seu trabalho máquinas semelhantes às usadas nos cursos, as respostas foram, 42% "sim" e 13% "as mesmas";
- 8) na pergunta sôbre quais as medidas que aumentariam a productividade do Programa, as respostas foram, 34% "equipamentos mais adequados" e 27,5% "melhoria do material didático".

Quanto à avaliação dos participantes, os autores apontam como significativa a resposta dos instrutores, cêrca de 54%, que afirmaram serem os participantes iguais aos seus alunos de outros cursos.

E ainda, no Questionário No. 7, os Diretores de Escolas e Encarregados de Treinamento, cêrca de 67% dos entrevistados, afirmam que a qualidade dos concluintes preenche todos os requisitos necessários aos números das ocupações.

Quanto à análise das ocupações do Programa, os autores concluíram que a divulgação dos cursos foi feita mais por parentes, amigos e locais de trabalho e que especialmente nas áreas industrializadas, houve carência de um serviço de colocação ligado ao Programa para encaminhamento a empregos.

Quanto à avaliação dos concluintes, os seus supervisores de trabalho foram perguntados sobre como comparavam os seus subordinados que concluíram o Programa, com os outros que não fizeram os cursos. As respostas favoreceram os concluintes dos cursos, sendo que 52% dos entrevistados concluíram ainda que êsses concluintes eram mais eficientes.

De um modo geral os concluintes quando apreciados por supervisores ou colegas de trabalho, são apontados como mais eficientes ou portadores de maior número de conhecimentos.

Comparando as respostas aos questionários, de ano para ano, considerados 1964, 1965 e 1966, verificaram os autores progressão sensível nas opiniões favoráveis ao Programa, nos seus vários aspectos.

Quanto aos professores dos cursos foi verificado que grande número terminou a escola secundária e um número significativo atingiu a formação superior. A maioria dos professores trabalham fora do Programa, sendo que 2/3 trabalham mais do que 30 horas por semana fora do Programa. Nas áreas industrializadas, 45% dos professores trabalham de 7 a 12 horas semanais no Programa e nas áreas semi-industrializadas, 50% dos professores trabalham de 13 a 18 horas por semana no Programa, e 29% de 7 a 12 horas. Os professores em sua maioria, afirmaram ter usado os materiais de instrução existentes, afirmando que o equipamento usado nos cursos era semelhante ao encontrado na indústria.

Quanto aos Diretores e Encarregados de Treinamento de Escolas e Empresas onde os cursos foram realizados, todos possuíam os antecedentes educacionais exigidos para a função, sendo que a maioria tinha educação superior, seguindo-se grupo grande com educação técnica e secundária. Êsses entrevistados opinaram ser de cerca de 50% a produtividade média dos professores, e a mesma porcentagem opinou pela necessidade de treinamento dos mesmos.

Quanto aos evadidos, destacam os autores:

As razões para evasão dos cursos foram numerosas mas certas respostas parecem mais importantes do que outras:

<u>Razões</u>	<u>áreas industrializadas</u>	<u>áreas semi-industrializadas</u>
Perda de horas extras na empresa	11%	4%
Dificuldade de horário	28%	26%
Problemas de saúde	14%	20%
Problemas de família	15%	10%
Dificuldades no curso	7%	12%
Não gostou do curso	6%	8%

A razão mais importante para evasão do curso em ambas as áreas, parece ser a da "pressão causada pelo horário do curso". Das várias razões dadas, esta é uma que a administração do Programa poderá presumivelmente ajustar às necessidades ou desejos dos participantes potenciais, para cursos futuros.

No questionário para professores dos cursos do Programa, eles foram perguntados sobre a principal causa das evasões. As razões mais comumente apresentadas pelos professores foram: (a) mudanças no horário de trabalho dos participantes e (b) inadequação do nível de conhecimento dos participantes. Uma terceira razão que os professores consideraram significativa foi a falta de recursos econômicos dos participantes. Os Diretores e Encarregados de Treinamento dos cursos do Programa, também consideraram o horário dos cursos como a principal causa das evasões. Estas respostas fundamentam os comentários dos evadidos de que, a razão principal para evadir é o conflito entre o horário do curso e o horário do trabalho.

Uma maioria significativa dos evadidos afirmou estar interessada em voltar para completar o curso quando houver oportunidade. Somente 17% nas áreas industrializadas e 12% nas áreas semi-industrializadas responderam não ter interesse em voltar para o curso. Aquêles que estavam interessados em voltar condicionaram seu interesse à solução de alguns ou de todos os problemas que os levaram a deixar o curso.

Na análise geral dos dados, os autores destacam:

- 1) os alvos quantitativos estabelecidos pelo Programa foram excedidos quanto ao período de tempo que lhes foi destinado;
- 2) os vários grupos de entrevistados, concluintes em geral, evadidos, supervisores, professores dos cursos, diretores e encarregados de treinamento, manifestaram opinião favorável aos cursos e atividades relacionadas ao Programa, considerando-o como uma instituição de treinamento profissional importante e valiosa, indicando alto respeito pela qualidade dos cursos;
- 3) considerando-se que uma nação em desenvolvimento, para fazer face às suas necessidades urgentes de operários qualificados e técnicos, tem duas alternativas: treinar a mão-de-obra não qualificada para as ocupações altamente qualificadas ou então retreinar e promover os seus trabalhadores semi-qualificados e qualificados. Este último é um procedimento muito mais rápido nas circunstâncias acima e o Programa Intensivo adotou-a;
- 4) a avaliação dos concluintes, em geral revelou serem eles mais eficientes, quando comparados com outros que não seguiram os cursos;
- 5) há indicações de que as remunerações dos participantes que concluíram os cursos foram aumentadas após o seu término;
- 6) os concluintes nas principais observações favoráveis ao Programa, indicam que ele propiciou "progresso profissional" e "abertura de novos horizontes".

- 7) as críticas principais apontadas foram quanto à curta duração dos cursos, a falta de maiores informações quanto aos cursos, a falta de orientação durante os mesmos e a falta de serviço de colocação junto às coordenações regionais ou locais dos cursos.

Quanto à análise dos custos afirmam os autores que a mesma tem para o Programa Intensivo limites estreitos pelas seguintes razões: o uso das capacidades e facilidades ociosas das entidades de treinamento existentes torna os custos do Programa, diretos, difíceis portanto de comparação com os custos de outros programas; o Programa Intensivo foi concebido principalmente como um Programa de retreinamento e promoção, beneficiando na maioria indivíduos já portadores de habilidades ou ocupações o que dificulta também, a comparação de seu custo com o de outros programas. Afirmam também, que sua intenção nessa análise foi principalmente a de estimar o custo do Programa para o futuro, e assim, compará-lo como alternativa preferível ou não, em relação às outras. Apontaram os autores a dificuldade na comparação das áreas industrializadas e semi-industrializadas, em face das diferentes instituições que se ligaram ao Programa, com os diferentes tipos de curso o que resultou em diferentes relações aluno-professor e diferentes disponibilidades de equipamento, obrigando em alguns casos a sua aquisição completa e em outros, não sendo necessário investir nesse elemento.

A falta de mobilidade perfeita de mão-de-obra, não poderia levar a concluir a que um concluinte de uma área industrializada substituisse o concluinte da área semi-industrializada. A maior parte dessa mobilidade não é direcional. Assim se o custo por concluinte numa área industrializada fôr mais baixo do que na área semi-industrializada, ainda seria necessário treinar para as ocupações das áreas semi-industrializadas para obter essas ocupações.

Para a análise do custo dos concluintes, os autores estabeleceram a unidade concluinte-hora, que resulta do seguinte cálculo: considerando-se a como o número de concluintes de um curso i e h o número total de horas requeridas para concluir o curso, o número total de concluintes-hora para o curso será igual a: $a_i \times h_i$ e o número total de concluintes hora para o Programa será: $\sum a_i \times h_i$.

Segundo os autores não se poderá pensar somente nos concluintes para efeito da análise de custo por não se tratar de produto homogêneo, sujeito a outras variáveis, como duração de cursos, equipamentos necessários, etc.

Com farta documentação gráfica, analisam ainda os autores critérios para determinação de custos de equipamento, e concluem principalmente, que os custos por concluinte-hora para o país, como um todo, variarão muito pouco se o número de concluintes se elevar de acordo com a progressão dos níveis de 1964 para os de 1965, devendo no entanto aumentar se o número de concluintes baixar em relação aos níveis de 1964. Afirmam ainda não saber quais serão os custos para a expansão do Programa em cada uma das áreas anteriormente mencionadas, acima dos níveis de 1965. Elas deverão depender não somente da capacidade ociosa do Programa em si, como também, das facilidades que sejam disponíveis.

O meio rápido de reduzir os custos dos concluintes-hora é de reduzir o desperdício que resulta da perda do número potencial de concluintes-hora decorrente das evasões.

Nisso verificou-se progresso no Programa onde a taxa de evasão baixou de 1964 para 1966 de 32% para 23,4%. O progresso mais significativo verificou-se na área industrializada, onde a queda foi de 33,4% para 24,2%, enquanto na área semi-industrializada a queda foi de 21,5% para 19,5%.

Recomendações:

As recomendações principais dos autores são:

- 1) que o Programa seja mantido em níveis iguais ou superiores aos de 1965;
- 2) que seja estabelecida uma comissão permanente para revisão de objetivos, conteúdo, currículo dos cursos e especialmente sua duração;
- 3) que se envidem esforços especiais para a expansão de cursos destinados ao treinamento de supervisores;
- 4) que se mantenha atualizado o estudo do mercado de professores disponíveis para os cursos, bem como, os estudos dos níveis justos de suas remunerações;
- 5) que os cursos desenvolvidos fora das fábricas sejam supridos com equipamentos do tipo mais comumente utilizado na indústria;
- 6) que sejam estudados horários mais convenientes, utilizados procedimentos de seleção e procedimentos de controle dos motivos de evasão para ser diminuído o desperdício provocado pela taxa alta de evasão;
- 7) que sejam usados orientadores educacionais e pessoal de colocação para assistência durante o curso e assistência de emprego;
- 8) no sentido de enriquecer as recomendações do item anterior, que seja organizado um serviço permanente de pesquisa do mercado de trabalho;
- 9) que seja dada ênfase cada vez maior ao "enfoque" de retreinamento e promoção que o Programa tem tido;
- 10) finalmente, que se obtenha amostras de concluintes em intervalos pré-estabelecidos através de questionários enviados pelo correio para registro contínuo de informações sobre classificações de trabalho, promoções, sucesso na aplicação de novas habilidades, melhoria de remunerações, etc.

Metodologia tentativa

Após tecerem considerações sobre as dificuldades já conhecidas de se estabelecer uma metodologia de avaliação de programas de treinamento, os autores propõem uma metodologia que consideram tentativa e que, deverá compreender as seguintes fases:

Indicações administrativas:

- 1.1 Constituição de um Grupo de Trabalho de Avaliação, composto de pessoal de alto nível técnico com experiência em avaliação, dirigido por Diretor com autoridade final para tomada de decisões em todos os aspectos das pesquisas e que goze do mais amplo apóio das várias entidades que se dedicam ao Treinamento Profissional.
- 1.2 A elaboração do orçamento operacional de tal grupo deverá ser feita após a determinação das fases da avaliação e de suas implicações materiais e de pessoal.

Indicações técnicas:

Os dados essenciais a serem obtidos para a avaliação das operações do programa de treinamento são:

- 1) Dados quantitativos do Programa envolvendo estatísticas sobre números e tipo de cursos, distribuição geográfica das facilidades de ensino, número de participantes por curso, evadidos e concluintes por curso, número de professores e coordenadores de cursos;
 - 1.1 Elementos para decisão sobre o tamanho e tipo de amostragem de acordo com os objetivos da pesquisa;
 - 1.2 Elementos técnicos para perfeita confecção dos questionários.
- 2) Dados sobre custos administrativos, de equipamento, de professores, de livros e materiais de instrução para permitir o cálculo dos custos por participante-hora, concluinte-hora e dos quais deverão decorrer as taxas de desperdício, medidas através das evasões;
- 3) Dados a serem obtidos dos Questionários a serem preenchidos por entrevista pessoal ou por correio pelos indivíduos envolvidos no Programa, direta ou indiretamente de acordo com o que foi estipulado pela amostragem.

Indicações sobre custos:

Quanto aos custos fixos, os autores indicam a importância de se ter como parte do custo total, o custo real do equipamento.

Orientação para avaliação do Programa:

A avaliação de um programa de ensino profissional é mais uma arte do que ciência. Uma metodologia não poderá fazer mais do que apresentar as linhas mestras a serem seguidas e o julgamento de bom senso é que determinará o caminho certo. Não há um substituto real para a experiência e quanto maior for a experiência, melhor será o julgamento.

A avaliação global de um programa é basicamente comparativa. Isso significa que deve existir um padrão com o qual se pode comparar o programa. A modificação em um programa num certo período de tempo é um padrão de comparação; e aqui se pode ver se um programa está melhorando de um ano para outro. A comparação de programas competitivos no mesmo período é uma outra alternativa de padrão. Assim, as comparações podem ser feitas entre programas de treinamento formais e informais; programas de treinamento público e particulares ou ainda, de qualquer combinação entre eles.

Em qualquer tipo de comparação de programas é necessário ter certeza de que as unidades de comparação são idênticas, não se pode comparar um programa completo de treinamento com um programa de promoção. Deve ser usado um procedimento idêntico para os preços. Os dois programas a serem comparados necessitam ainda, ter os mesmos elementos investidos e os mesmos produtos. A comparação entre dois programas pode então ser feita na base de qualidade e de custos. É um tanto fácil julgar o melhor de dois programas se a qualidade fôr igual e se os custos diferirem, ou se os custos fôrem os mesmos mas a qualidade diferir. No entanto, se a qualidade diferir e os custos também diferirem, poderá ser difícil selecionar o melhor dos programas. Aqui outra vez a arte de avaliar com base no julgamento experiente é essencial.

Como comentário final cumpre destacar que os autores afirmaram desde o início do Relatório que a Metodologia a ser proposta resultaria das indicações da Avaliação do Programa. É compreensível pela leitura do Relatório que muitas das dificuldades dessa avaliação decorreram do fato de que o Programa no seu Planejamento não estabeleceu completamente os elementos que deveriam ser posteriormente usados para fins de Avaliação e assim sendo, restaria ainda à Metodologia o preenchimento dessa lacuna.

c) A PROMOÇÃO PROFISSIONAL
DA MÃO-DE-OBRA NA AMERICA LATINA.

Italo Bologna

(Informe presentado al
I Congreso iberoamericano de promoción
profesional de la mano de obra.
Madrid, mayo-junio de 1967).

1. Aspectos do desenvolvimento econômico

1.1 Com maiores ou menores diferenças oriundas de suas características físicas, demográficas, culturais e econômicas progridem os países da América Latina segundo linhas de evolução semelhantes.

A uma fase industrial caracterizada essencialmente pela produção de bens de consumo segue-se a implantação de empresas privadas ou de economia mista dedicadas à produção de bens de capital. Investimentos de vulto se processam também nos setores energético, de transportes, comunicações e de produtos básicos com a ajuda técnica e financeira de organismos internacionais e estrangeiros.

1.2 Como é natural, acentua-se a mobilidade da mão de obra, em decorrência não apenas do deslocamento de massas humanas para áreas urbanas, atraídas por melhores oportunidades de emprego, mas também em consequência de rápidas mudanças tecnológicas em todos os setores da economia.

Graças aos equipamentos e matérias primas produzidos pela indústria, aliados à assimilação de novos conhecimentos técnicos e científicos, as atividades agropecuárias alcançam maior produtividade e reduzem a mão de obra ocupada. Expande-se o setor dos serviços, que também se beneficia da produção industrial dos equipamentos de transporte e comunicações, assim como de novos dispositivos que estão transformando a técnica operacional das atividades comerciais, bancárias e de seguros.

1.3 Em muitos países latino-americanos cresce a prática da pesquisa e do desenvolvimento de processos tecnológicos, para melhoria da produtividade na indústria, na agricultura e nos serviços.

O mesmo acontece no tocante à nacionalização do produto, quer se trate de equipamentos de produção ou de produtos manufaturados, a fim de adaptá-los à demanda do mercado de consumo interno e de exportação.

No Brasil, estão essas pesquisas sendo desenvolvidas por grandes empresas industriais (equipamentos pesados, máquinas operatrizes, veículos automotores, aparelhos eletrodomésticos, produtos químicos, mobiliário) também em colaboração com institutos tecnológicos e associações técnico-científicas.

Para o setor da agricultura, desenvolvem-se nos institutos governamentais de pesquisas científicas e tecnológicas.

1.4 A crescente mecanização dos meios de produção tem aberto novas oportunidades de emprego na própria indústria, embora, a curto prazo, tenha provocado desemprego temporário, atingindo, especialmente, a mão de obra de qualificações insuficientes para as novas funções. Por outro lado, a experiência dos países desenvolvidos indica que a consequência final da mecanização e da automação é o aumento progressivo da proporção de pessoal empregado no setor de serviços.

1.5 Outro aspecto comum a países de grande extensão territorial, como o Brasil, é a diversidade de condições nas diferentes regiões geo-econômicas. O NORDESTE do Brasil, por exemplo, que abrange cerca de 25% da população brasileira, participa de pouco mais de 10% da renda nacional, enquanto as regiões LESTE e SUL, compreendendo perto de 55% da população do país, recebem cerca de 70% da renda nacional.

Outro fator de desequilíbrio econômico, cultural e social entre as diversas áreas geográficas reside no contraste existente entre as relativas oportunidades de trabalho organizado e de facilidades educacionais, de que gozam os centros urbanos, e a carência dessas oportunidades para os que habitam nas zonas rurais.

No entanto, a experiência dos países desenvolvidos demonstra que a aplicação oportuna dos conhecimentos científicos e tecnológicos às atividades agro-pecuárias, aliada a algumas medidas assistenciais e aos incentivos da livre empresa, pode elevar a produtividade e a capacidade de consumo dos trabalhadores rurais a índices iguais ou superiores aos da indústria.

1.6 Assim, a integração econômica e social do país constitui aspiração nacional e programa fundamental de governo, objetivando reduzir o desnível existente, de tal forma que as populações das regiões menos desenvolvidas consigam atingir uma capacidade de produção e de consumo capaz de elevar a produtividade e o padrão de vida dessas populações.

Nesse sentido, planos de investimentos estão sendo realizados com o objetivo de acelerar a industrialização das regiões NORDESTE e NORTE do país, onde ainda predominam as atividades do setor primário. Os investimentos obedecem a planejamentos regionais e são coordenados por dois órgãos criados pelo governo para promover e orientar o desenvolvimento dessas regiões: a SUDENE (Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste) e a SUDAM (Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia). Participam desse esforço de industrialização grupos econômicos do sul do país, através da implantação de empresas subsidiárias e de novos projetos industriais, apoiados em incentivos fiscais e facilidades de crédito.

Entidades internacionais de assistência técnica e financeira prestam ajuda aos programas de pré-investimento estimuladores da iniciativa privada.

Em decorrência desses investimentos, verificam-se deslocamentos de mão de obra do setor primário para o secundário, ao mesmo tempo que recursos são aplicados também na tecnificação crescente das atividades extrativas e agrícolas.

1.7 Ampliando-se a visão para os demais países do continente, constatam-se, de modo geral, esforços semelhantes, ao mesmo tempo que tomam impulso as medidas de integração econômica tendentes à formação do mercado comum latino-americano.

2. A valorização dos recursos humanos

2.1 No quadro geral do desenvolvimento econômico dos países da América Latina assume importância capital o problema dos recursos humanos. Efetivamente, a abertura de novos mercados de trabalho nas áreas mais industrializadas, juntamente com a industrialização acelerada das regiões menos desenvolvidas, tende a aumentar as oportunidades de emprego nos centros urbanos, que passam a atrair novos contingentes humanos provenientes das zonas rurais.

Entretanto, a falta de qualificação profissional desses contingentes, impede sua transformação em força de trabalho capaz de assegurar os padrões mínimos de produtividade na indústria, agravando as taxas de desemprego ou sub-emprego. Por outro lado, a absorção de trabalhadores provenientes das zonas rurais implica na solução de problemas sociais de vulto, como sejam os de habitação, alimentação, educação e saúde. É, sobretudo, demorado e penoso o condicionamento de suas atitudes e condutas aos padrões da sociedade urbana.

Em verdade, não se trata apenas de capacitação profissional, mas de valorização humana e de promoção de novos grupos sociais incorporados ao processo de industrialização do país.

2.2 O crescimento demográfico dos países da América Latina é da ordem de 3% ao ano. No Brasil, cerca de 50% da população está compreendida em idades inferiores a 20 anos.

Segundo o censo escolar de 1964, a taxa de escolarização primária da população de 7 a 11 anos de idade oscilava de 52,6% na região NORDESTE, a 73,8% na região SUL. Para uma população total de 79.837.000 habitantes, a matrícula geral nos estabelecimentos de ensino superior era de 142.509 estudantes, correspondendo, em média, à relação de 1,78 estudantes por 1.000 habitantes.

Grandes esforços estão sendo feitos pelos órgãos governamentais de educação, com auxílio das classes produtoras, para eliminar os "deficits" de escolas primárias e ampliar a escolaridade nos centros urbanos.

Por outro lado, não obstante os progressos realizados nos últimos anos, o sistema oficial de ensino médio ainda é insuficiente, o mesmo ocorrendo com a educação de base dos adultos.

Das circunstâncias apontadas resultam dois fatos comuns às grandes concentrações urbanas do Brasil e, segundo cremos, de outros países do continente:

- 1) existência de uma força de trabalho adulta, disponível porém não qualificada para as atividades industriais e de serviços.
- 2) existência de uma população juvenil que, devidamente motivada, pode ser transformada em força de trabalho através da formação educativa e profissional.

2.3 É inegável que os sistemas educacionais se ajustam paulatinamente às novas exigências do desenvolvimento. Ao lado da educação secundária de tipo acadêmico, toma incremento uma formação geral humanística, porém motivada para as ciências e a tecnologia, a fim de que a juventude compreenda melhor o mundo em que vive e participe do processo de desenvolvimento nacional. As universidades transformam suas estruturas, renovam métodos de ensino e, sobretudo, procuram articular-se com o meio econômico, sendo particularmente notáveis, os esforços de integração UNIVERSIDADE-INDÚSTRIA.

Entretanto, é no setor da educação de base que cumpre aos poderes públicos fazer maiores investimentos e realizar esforços consideráveis, porquanto dela depende, em última análise, o êxito dos empreendimentos destinados à qualificação profissional dos recursos humanos que formarão os quadros de operários, supervisores e outros que o desenvolvimento econômico do continente latino-americano está a exigir.

2.4 Os organismos de formação profissional existentes em diversos países da América Latina, juntamente com entidades governamentais especializadas, estão desenvolvendo programas que visam à qualificação da mão de obra adulta e à aprendizagem de menores para ocupações da indústria, da agricultura e dos serviços.

Na indústria brasileira é o SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - o organismo criado para êsse fim em 1942, contando, pois, 25 anos de existência.

É dirigido e administrado pela Confederação Nacional da Indústria e possui atualmente 102 centros próprios de formação profissional disseminados de norte a sul do país. Integram o sistema SENAI outras 98 unidades de ensino e treinamento instaladas e mantidas por grandes empresas industriais articuladas com o SENAI, mediante acordos especiais de cooperação.

Contando com quadros permanentes de técnicos, professores e instrutores especializados, o SENAI e as empresas desenvolvem programas de treinamento e aperfeiçoamento de adultos para os ofícios e ocupações de maior demanda, bem como a aprendizagem de menores de 14 a 18 anos, utilizando as oficinas dos centros de formação profissional ou os próprios locais de trabalho nas empresas.

Os cursos de aprendizagem do SENAI desenvolvem programas regulares de qualificação profissional de jovens e adolescentes para os serviços prioritários de

manutenção de equipamentos, instalações industriais, máquinas e veículos automotores, cobrindo as necessidades de mão de obra comuns quase a todos os ramos de indústria.

Programas análogos são desenvolvidos, no âmbito das atividades comerciais, pelo SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, mantido e administrado pela Confederação Nacional do Comércio.

Instituições similares atuam em outros países da América Latina, como sejam: na Colômbia, o SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje; na Venezuela, o INCE - Instituto Nacional de Cooperación Educativa; no Perú, o SENATI - Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial; no Chile, o INACAP - Instituto Nacional de Capacitación; na Argentina a CONET - Comisión Nacional de Educación Técnica; no Uruguay, a UTU - Universidad del Trabajo del Uruguay; no Ecuador, o SECAP - Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional; na Costa Rica, o INA - Instituto Nacional de Aprendizaje.

No âmbito dos serviços sociais atuam, no Brasil, duas entidades patronais: na Indústria o SESI (Serviço Social da Indústria) e no Comércio o SESC (Serviço Social do Comércio), também dirigidos e administrados pelas respectivas confederações.

Os programas desenvolvidos pelo SESI, em benefício dos trabalhadores da indústria, se apoiam em 4 pontos: saúde, habitação, alimentação e educação fundamental.

3. Promoção profissional ou social

3.1 A promoção profissional da mão de obra tem sido considerada sob dois aspectos: o acesso do trabalhador a postos de maior responsabilidade funcional na empresa, em decorrência da melhoria de sua qualificação profissional (promoção individual); a elevação do grupo social a que pertence o trabalhador, por via, não somente da melhor qualificação individual, mas também pela valorização cultural e social do grupo (promoção coletiva).

Segundo N.R. Vatier, membro da Secção Promoção Social do Conselho Econômico e Social da França:

"A promoção social, efetivamente, é um fenômeno mais geral, em virtude do qual um membro isolado de um grupo social, o próprio grupo social e toda uma sociedade se elevam acima de sua condição atual, realizando-se mais". ("Liaisons sociales" - N. 55/60-19, maio 1960).

E prossegue:

"Ora, para cada um, a vida de todos os dias se desenrola em torno de três tipos de atividades: profissionais, sociais e cívicas e de lazer. Em todas, os homens podem aumentar suas possibilidades de ação e de conhecimentos, e portanto,

de autonomia e de cultura, ao mesmo tempo que podem desenvolver laços de solidariedade com seus semelhantes.

A "promoção social" se manifesta, então, por um desenvolvimento equilibrado entre os domínios da profissão, vida social e cultura.

Isto nos indica as direções convergentes e complementares que levam à "promoção social":

"Na profissão, pela promoção em trabalho, pode-se aceder a um nível de qualificação mais elevado ou a postos de responsabilidades crescentes na hierarquia profissional;

O plano cívico o social é, por excelência, o domínio da promoção coletiva, onde muitos podem assumir, no quadro de uma coletividade ou de um grupo, responsabilidades de caráter econômico, técnico, social ou cívico;

Através dos lazeres, pode realizar-se uma promoção cultural que conduz o maior número a beneficiar-se do patrimônio cultural comum".

3.2 Tendo em vista as condições de desenvolvimento peculiares à América Latina e as situações comuns decorrentes do crescimento demográfico, dos sistemas educacionais e das instituições sociais, é de se desejar que a promoção da mão de obra se revista das características de promoção coletiva, a fim de reduzir a distância entre a evolução tecnológica e a social.

Graças aos programas de treinamento e aperfeiçoamento desenvolvidos pelos organismos de formação profissional e por empresas de vulto, é corrente, na América Latina, o acesso de trabalhadores a funções de maior qualificação, inclusive nas faixas de supervisão e técnicas.

A articulação de instituições educacionais e sociais permitirá estender o conceito de promoção individual, para abranger também a formação cultural e social dos trabalhadores em geral, tendo por limitações apenas as aptidões, experiências de trabalho e vontade de progredir de cada um. O próprio sistema educacional, embora seja essencialmente formador, promovendo a estabilidade social de toda a população, pode e deve abrir oportunidades de prosseguimento dos estudos aos mais capazes, o que corresponde a um preceito democrático.

Por outro lado, as mudanças tecnológicas, impostas pela necessidade de aperfeiçoar o produto e de reduzir o custo da produção, criam mercados de trabalho abertos, cada vez mais, à mão de obra dotada de melhores perfis educativos e profissionais.

Assim, associando-se a empresa, diretamente ou por intermédio dos organismos próprios de formação profissional, a escola, em seus diferentes níveis educacionais, os sindicatos obreiros e as instituições de serviço social, poderá desenvolver-se, em cada país, um sistema de promoção profissional da mão de obra ajustado à realidade nacional.

3.3 O sistema de promoção profissional ou social, assim concebido, se desenvolverá ao longo das oportunidades oferecidas, nos diferentes níveis profissionais e escolares, pelas empresas e pelos organismos oficiais e particulares de formação da mão de obra.

O sistema deverá contar também com incentivos, tais como bolsas de estudo e estágios de aperfeiçoamento concedidos por empresas, entidades sindicais, organismos de formação profissional e associações de classe.

Os estímulos empresariais consistirão sobretudo na aplicação de normas racionais de admissão e promoção de seus empregados e da autorização para que os mesmos frequentem cursos e estágios de aperfeiçoamento profissional e cultural, sem prejuízo dos respectivos salários.

3.4 Um país em processo de desenvolvimento precisa de valorizar ao máximo o potencial humano de que dispõe, independentemente da contribuição que venha a ter do exterior, em técnicas de produção e pessoal qualificado necessário para suprir os "deficits" existentes.

Por outro lado, é inegável, o papel decisivo do empresariado na evolução econômica e social dos países latino-americanos. Sendo força viva impulsionadora do progresso, não deixará de participar do movimento de promoção profissional, cujos objetivos são: preparar mão de obra capaz de melhorar a produtividade na indústria, na agricultura e nos serviços e, ao mesmo tempo, proporcionar oportunidades de aprimoramento que elevem os padrões de cultura e vida social da coletividade de trabalhadores.

4. Recomendações

No intuito de estimular e facilitar a expansão dos movimentos de promoção profissional ou social nos países da América Latina, sugerimos ao I Congresso Iberoamericano de Promoção Profissional da Mão de Obra as seguintes recomendações:

4.1 Que a promoção profissional da mão de obra vise, não somente ao acesso dos trabalhadores aos níveis médios e superiores da hierarquia empresarial, mas também à elevação cultural e social de toda a coletividade obreira.

4.2 Que nos países da América Latina seja a promoção profissional desenvolvida e apoiada em diretrizes e bases elaboradas com participação dos órgãos ministeriais, dos organismos de formação profissional, das entidades educacionais e das organizações sindicais.

4.3 Que as diretrizes e bases da promoção profissional sejam adaptadas às peculiaridades de cada país, considerados o respectivo estágio de desenvolvimento econômico, seu sistema educacional e suas instituições sociais.

4.4 Que os estudos levados a efeito em cada país sejam dados a conhecer aos demais, mediante intercâmbio entre os organismos responsáveis.