

CAPACITACIÓN LABORAL EN EL UNIVERSO INDUSTRIAL ROSARINO

Lucio Geller *
Coordinador General del Equipo Técnico
Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región
Rosario, Diciembre 2002

ÍNDICE

1. Introducción	p. 2
2. El universo a analizar	p. 4
3. La extensión de la capacitación laboral	p. 9
4. ¿Por qué la capacitación laboral no es un capítulo importante en la gestión de competitividad?	p. 12
5. ¿Por qué capacitan las empresas industriales?	p. 21
6. Acerca de las competencias laborales necesarias en las empresas	p. 28
7. Acerca de los mejores métodos para capacitar	p. 31
8. Recomendaciones finales	p. 33
ANEXO 1: Grados de competitividad por sectores de la industria de Rosario	p. 34
ANEXO 2: Indicadores de capacitación por sector	p. 35
ANEXO 3: Borrador de anteproyecto de ley de financiamiento de la capacitación laboral para la Provincia de Santa Fe	p. 36

* El presente documento es resultado de acuerdos de colaboración entre la Secretaría de Producción de la Municipalidad de Rosario, la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la Universidad de Rosario y el Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región.

Las opiniones aquí vertidas son de responsabilidad exclusiva del autor y no comprometen al Directorio del Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región como así tampoco a las otras dos instituciones arriba mencionadas.

La asistencia estadística estuvo a cargo de Jorgelina Gibertini.

1. Introducción

Con ese dejo de exageración que se escucha en las conversaciones de café, mi interlocutor dijo: *"No existen países subdesarrollados sino subcapacitados"*. La afirmación, propia de un instructor en formación profesional, es debatible si entendiésemos que la capacitación laboral es apenas un componente del concepto más amplio de educación, y que el desarrollo de las fuerzas productivas también depende de otros factores. Así, entonces, existirían países *subeducados* y *subcapacitados*, insuficiente inversión pública y privada, e ***instituciones ineficientes*** para articular procesos de crecimiento en distintos niveles de acción.

Sin embargo, aquella afirmación será el meollo del presente informe para analizar los datos del relevamiento de 2456 empresas industriales de Rosario. El lector habrá de coincidir, o no, con nuestra conclusión de que el universo industrial rosarino no asume la capacitación laboral como correspondería para atender las gestiones de competitividad – productividad y calidad.

El informe está dividido en secciones breves que incluyen informaciones estadísticas de interpretación sencilla. La Sección 2 describe y fragmenta el universo de empresas industriales para analizar seguidamente los distintos temas de capacitación laboral. La fragmentación está referida a tamaño de empresas y niveles de competitividad.

La Sección 3 se apoya en indicadores elementales para describir con trazos gruesos el estado de situación de la capacitación laboral en el universo industrial rosarino. Sin duda, esos trazos (porcentaje de empresas que capacitaron, porcentaje de trabajadores capacitados y promedio de trabajadores por empresa) son suficientes para adherirse a la convicción de que más y mejores esfuerzos son necesarios para extender el ámbito de la capacitación a un número mayor de empresas y trabajadores.

La Sección 4 analiza las causas que explican la debilidad de los procesos de capacitación indagando en los diagnósticos de competitividad de las empresas, las flaquezas en la gestión de recursos humanos, las incertidumbres ligadas a los resultados de los procesos de capacitación y a otros factores inherentes a la demanda, oferta y financiamiento de la capacitación.

La Sección 5 está dedicada a las principales razones que motivan positivamente a las empresas para capacitar a trabajadores. El aumento del empleo, la inversión y la introducción de programas “blandos” en la organización de los establecimientos son hipótesis “clásicas” que encuentran cimienta en el procesamiento de los datos.

La Sección 6 articula los objetivos de competitividad de las empresas para los próximos años con sus demandas de competencias laborales. La distribución de las preferencias entre competencias básicas y específicas contribuye a entender que los procesos de capacitación estén sesgados a favor de los puestos de trabajo más que a la competitividad sistémica de la organización en su conjunto.

La Sección 7 analiza las modalidades preferidas por las empresas en relación al aprendizaje de los trabajadores según criterios de costo y eficiencia.

La Sección 8 aborda algunas recomendaciones institucionales para reforzar las gestiones de competitividad de las empresas que tienen impacto en la capacitación laboral.

Tres anexos acompañan al documento: los dos primeros desagregan sector por sector a los indicadores de competitividad y de capacitación que fueron globalmente considerados en las Secciones 2 y 3, respectivamente. El **Anexo 3** es para un debate institucional: se trata de un borrador de anteproyecto de ley para el financiamiento de la capacitación laboral en la Provincia de Santa Fe de manera de impulsar las actividades de formación profesional.

2. El universo a analizar

Antes de entrar al análisis de la información, el lector tendrá que atender a dos clasificaciones de las empresas industriales rosarinas que servirán de ejes continuos para obtener conclusiones o hipótesis de trabajo en el procesamiento de los datos. Ambos ejes están constituidos por el *tamaño de las empresas y su grado de competitividad*.

Hay una observación significativa y necesaria en este punto: la encuesta fue realizada a fines de 2001 después de cuatro años continuados de recesión. Por otra parte, el conjunto relevado de empresas son aquellas que continuaban en actividad gracias a sus reservas tecnológicas o a los nichos de mercado que conservaron.

Se apeló al número de trabajadores para operar la clasificación de las empresas por tamaño. La clasificación por tramos uniformes de tamaño, no aplicable a los extremos, es indicada en el cuadro 1.¹

Cuadro 1

Tamaño de las empresas según número de trabajadores	Número de empresas	Porcentaje
Hasta 9 trabajadores	1946	79,3%
10-25 trabajadores	373	15,2%
26-50 trabajadores	79	3,2%
51-75 trabajadores	19	0,7%
76-100 trabajadores	14	0,6%
Más de 100 trabajadores ²	23	0,9%
Total	2454	100%

En razón que la distribución anterior incluyó un número reducido de empresas en los tramos superiores que dificultaría un análisis desagregado, se aplicó la discreción que sigue: primero, se definieron como microempresas aquellas que emplean hasta nueve (9) trabajadores;³ segundo, se conformaron tramos de tamaño

¹ Dos empresas no contestaron respecto al número de trabajadores.

² El relevamiento industrial en Rosario apenas destacó 23 empresas con más de 100 trabajadores.

³ El censo no requería que las empresas contestasen cuántos trabajadores estaban empleados en "blanco" o "negro". Nótese también que han sido ignorados los niveles de facturación (que pesan en la caracterización de las empresas por tamaño) por la sospecha que ese dato era la información más dudosa por las prácticas reconocidas de subfacturación por evasión impositiva. Recientemente, el Banco Central clasificó el tamaño de las empresas industriales

según el supuesto de que la división del trabajo y las exigencias organizativas son más complejas cuanto mayor es el número de los trabajadores. (La organización interna de cada empresa es importante para la capacitación laboral ya que su programación, ejecución y evaluación demanda tiempo de propietarios y gerentes.)

Atento a ello, el universo por tamaño quedó distribuido de la siguiente manera:

- Hasta 9 trabajadores: **microempresas** industriales (N =1946);
- entre 11 y 25 trabajadores: **pequeñas empresas** (N = 373);
- entre 26 y 75 trabajadores: **medianas empresas** (N = 98);
- 76 trabajadores y más: **grandes empresas** (N = 37).

Por otro lado, se recurrió a la clasificación de las empresas según su nivel de competitividad.⁴ Para ello fueron consideradas las *autocalificaciones* que hicieron los establecimientos acerca de la productividad de sus equipos y la calidad de sus productos en relación a sus competidores principales y directos.⁵

Cuadro 2

Productividad	Calidad			Total
	<i>Muy superior y superior</i>	<i>Similar</i>	<i>Inferior y muy inferior</i>	
<i>Muy Satisfactoria</i>	25 (1) Sostener eficiencia productiva y de calidad	89 (2) Mejorar calidad	80 (3) Cambiar enfoque de calidad	194
<i>Satisfactoria</i>	107 (4) Mejorar productividad	813 (5) Mejorar productividad y calidad	438 (6) Mejorar productividad y cambiar enfoque de calidad	1358
<i>Insuficiente y mala</i>	68 (7) Reingeniería base técnica	431 (8) Reingeniería base técnica y mejorar calidad	230 (9) Reingeniería base técnica y cambiar enfoque de calidad	729
Total	200	1333	748	2281

El objetivo del cuadro anterior fue una distribución de las empresas industriales de acuerdo a su **competitividad** (*productividad y calidad* combinadas). Esta

según su facturación anual: Microempresas: hasta \$ 900.000; pequeñas empresas: hasta \$ 5.400.000, y medianas hasta \$ 43.200.000 (Diario La Capital, Rosario, 5 nov 2000).

⁴ La diferencias entre el número de empresas de los cuadros 1 y 2 resulta de las respuestas *no sabe, no contesta, no corresponde* verificadas en las respectivas preguntas del cuestionario.

⁵ Las glosas dentro de cada celda señalan el direccionamiento de los esfuerzos de competitividad que correspondería a las empresas agrupadas en cada celda.

descripción es útil para identificar cuáles son las empresas industriales que más esfuerzos debieran aplicar para desarrollar ventajas competitivas *dinámicas*.⁶

Por cierto, desarrollar esas ventajas competitivas significa introducir innovaciones en la base técnica y organizativa para mejorar la productividad de los equipos y de los trabajadores como también proceder a una inflexión en el enfoque de calidad en el producto o el proceso.

Algunas empresas, en consonancia con sus respuestas, tendrían que hacer menores o mayores esfuerzos en una u otra dirección. La tipología que resulta del cuadro anterior ilustra, en buena medida, las direcciones de los esfuerzos técnicos, financieros y de desarrollo de los recursos humanos para alcanzar posiciones más competitivas. Estos esfuerzos no deben ser entendidos en términos absolutos (horas necesarias de asistencia técnica, niveles de inversión o financiamiento, personal a capacitar, otros), sino como esfuerzos relativos en relación al punto de partida de cada empresa para mejorar los resultados de la combinación de factores al cabo de un tiempo.

Habrá empresas que resolverán sus problemas con sus propios recursos o apelarán a consultas o asistencias puntuales. Otras, sin embargo, requerirán diagnósticos y tratamientos más cuidadosos o más complejos. Las preguntas que plantearemos y que procuraremos contestar a lo largo del documento tienen como propósito discernir sobre el entramado institucional y las políticas adecuadas para alcanzar rendimientos superiores en competitividad.

La información anterior permitió el siguiente agrupamiento:

- **Empresas competitivas (EC = 221, celdas 1, 2 y 4):** se reúnen aquí aquellas que deberían mejorar la productividad (107 empresas) o mejorar la calidad (89). Se agregan también aquellas 25 empresas que sobresalieron por su autocalificación y que debieran seguir sosteniendo la eficiencia productiva y la calidad porque los mercados castigan las autocomplacencias.

⁶ El cuadro de competitividad no se altera por la devaluación del peso iniciada desde comienzos de 2002, poco después del relevamiento del censo industrial ocurrido a fines de 2001. La devaluación mejoró sin duda la relación entre costos y precios de mercado pero no alteró las situaciones de competitividad fundadas en las bases técnicas y organizativas de las empresas.

- **Empresas relativamente competitivas (ERC = 961, celdas 3, 5 y 7):** quedan incluidas las 813 empresas que deberían mejorar conjuntamente productividad y calidad, 68 empresas que tendrían que proceder a una reingeniería de su base técnica sin afectar su enfoque de calidad y 80 empresas que deberían girar su enfoque de calidad de manera significativa aún produciendo con los mismos equipos.
- **Empresas de baja competitividad (EBC = 869, celdas 6 y 8):** aquí se agrupan 431 empresas que tendrían que proceder a cambios sustantivos en su base técnica sin omitir mejoras en su gestión de calidad, y 438 empresas que deberían cambiar sustantivamente su enfoque de calidad sin descuidar la introducción de mejoras técnicas necesarias.
- **Empresas no competitivas (ENC = 230, celda 9):** se agrupan aquí empresas que requerirían de un tratamiento intenso y complejo en sus bases técnicas y sus programas de calidad.

Ambos ejes (tamaño y competitividad) describen en el cuadro siguiente al universo de empresas industriales depurado de aquellas que omitieron las informaciones solicitadas:

Cuadro 3

TAMAÑO DE EMPRESAS	GRADO DE COMPETITIVIDAD				Total
	EC	ERC	EBC	ENC	
Microempresas (< 10 trabajadores)	172	753	681	196	1802
Pequeñas empresas (10-25 trabajadores)	34	147	142	26	349
Medianas empresas (26-75 trabajadores)	12	39	34	7	92
Grandes empresas (> 75 trabajadores)	3	21	11	1	36
Total	221	960	868	230	2279 ⁷

El cuadro anterior necesita ser reelaborado para apreciar contrastes. Los cruces probados entre distintas variables de la encuesta con esa tipología desagregada señalaron poca sensibilidad en las diferencias porcentuales para elaborar hipótesis sobre comportamientos de las empresas. Para ello, se reagruparon las categorías de competitividad: **Empresas más competitivas (G1 = EC + ERC)** y **Empresas menos competitivas (G2 = EBC + ENC)**.

⁷ Ver nota 1.

Cuadro 4

TAMAÑO DE EMPRESAS	GRADO DE COMPETITIVIDAD (consolidado)		
	G1	G2	Total
Microempresas (< 10 trabajadores)	51,3%	48,7%	100%
Pequeñas empresas (10-25 trabajadores)	51,9%	48,1%	100%
Medianas empresas (26-75 trabajadores)	55,4%	45,6%	100%
Grandes empresas (> 75 trabajadores)	66,7%	33,3%	100%
Total	51,8%	48,2%	100%

El cuadro 4 señala que poco más de la mitad de las empresas industriales rosarinos son (relativamente) más competitivas.⁸ Por otra parte, los resultados confirmaron lo esperable, esto es, que las micro y pequeñas empresas predominan en el grupo menos competitivo y, por tanto, son aquellas que necesitarían de mayor asistencia técnica externa. Las diferencias de competitividad se acentúan más significativamente en el caso de las grandes empresas que en las medianas, probablemente por disponer las primeras de cuadros gerenciales y medios más calificados y porque las funciones de financiamiento, producción, comercialización, administración y gestión de recursos humanos están asignadas en una estructura organizativa más compleja que en las empresas medianas.⁹

⁸ En el **Anexo 1** se detallan los porcentajes de empresas en cada sector de la industria según su grado de competitividad.

⁹ Los resultados del cuadro 4 justifican que se recurra en algunos análisis próximos a agrupar las micro y pequeñas empresas en una categoría.

3. La extensión de la capacitación laboral

3.1 Cuando se preguntó a las empresas industriales si la capacitación laboral ocupaba un lugar muy importante en sus gestiones de competitividad, el 61% contestó positivamente; el resto (39%) señaló que su importancia era poca o ninguna.

Si la pregunta hubiese discriminado entre educación general y capacitación laboral (la segunda es un componente complementario, no formal, de la primera) es muy probable que un porcentaje aproximado al 100% habría contestado que la educación general es muy importante. De hecho, los niveles mínimos de calificación formal para contratar trabajadores hoy día ha aumentado.

Si alguna diferencia hubiese en los resultados para ambas preguntas (educación general y capacitación laboral), y creemos que sí la hay, quedaría por reconocer la interferencia de un obstáculo cultural que aún no incorpora definitivamente la dupla trabajo-capacitación como instrumento de desarrollo de los recursos humanos en las empresas. Por cierto, hay otros factores objetivos que se analizan en la Sección 4.

3.2 La respuesta acerca de la importancia de la capacitación laboral fue desagregada según el tamaño de las empresas.

Cuadro 5

Importancia de la capacitación	Microempresas < 10 trabajadores	Pequeñas empresas 10-25 trabaj.	Medianas empresas 26-75 trabaj.	Grandes empresas > 75 trabaj.
Mucha	57,6%	69,2%	79,6%	80,6%
Poca o ninguna	42,4%	30,8%	20,4%	19,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Como era de esperar, la importancia asignada a la capacitación laboral es menor en las micro y pequeñas empresas debido a que la estrecha división de funciones de dirección en esos establecimientos actúa como un factor inhibitorio para adoptar decisiones en ese tema.

3.3 También fue detectado que hay una *distancia* entre “lo que se dice (declara) y se hace (implementa)”: el 25% de las empresas del universo industrial contestó que ejecutó actividades de capacitación en los años 1999-2000, el 17% lo hizo en el año 2001 y el 34% se proponía realizarlo en los años 2002-2003. La disminución de 2001

es entendible por la continuidad de la recesión, mientras que el aumento previsto para 2002-2003 podría explicarse por convicciones de que la crisis sería superada en algún momento próximo.

Sin embargo, cualquiera de esos porcentajes es muy inferior a la declaración acerca de la *mucha* importancia reconocida a la capacitación laboral.

3.4 Como resultado de esa *distancia*, se observa que las actividades efectivas de capacitación realizadas en dos años fueron aplicadas a escala reducida, envolviendo a un número insuficiente de empresas y trabajadores.¹⁰ Sin embargo, puede observarse que los dos primeros indicadores expuestos en el cuadro 6 (**porcentaje de empresas que capacitaron y porcentaje de trabajadores capacitados - con relación a la nómina total de trabajadores en cada tramo**) son superiores a medida que es mayor el tamaño de las empresas.¹¹

Cuadro 6

	Micro- empresas < 10 trabaj.	Pequeñas Empresas 10-25 trabaj.	Medianas/grandes empresas > 25 trabaj.
Empresas que capacitaron en 1999-2000	342	192	91
Total de empresas 2001	1946	373	134
Porcentaje de empresas que capacitaron	17,6%	51,5%	67,9%
Trabajadores capacitados en 1999-2000	1203	2428	5482
Total trabajadores en 2001	7091	5523	11138
Porcentaje de trabajadores capacitados	17,0%	44,0%	49,2%
Trabajadores capacitados en 1999-2000	1203	2428	5482
Empresas que capacitaron en 1999-2000	342	192	91
Trabajadores capacitados por empresa	3,5	12,7	60,2

El **Anexo 2** brinda información de los indicadores del cuadro 6 para cada uno de los sectores de la industria.

3.5 Por último, se procedió a seleccionar a aquel grupo de empresas que, habiendo declarado que la capacitación tenía mucha importancia, realizaron actividades de capacitación en los años 1999-2000 (625 empresas en total). Seguidamente, se procuró observar si aquellas empresas que ciertamente capacitaron

¹⁰ Los temas de capacitación declarados por las empresas fueron variadísimos. Una lectura de la pregunta correspondiente permite deducir que el 23%, aproximadamente, del total de trabajadores capacitados correspondió a trabajadores de planta en los temas siguientes: calidad (5,8%), higiene y seguridad industrial (5,8%), técnicas de producción (10,6%) y técnicas de mantenimiento (2,7%).

en esos años habían implementado esas actividades en los años siguientes. Se constató que apenas 298 de ellas siguieron capacitando en el año 2001 en tanto 270 de estas últimas pensaban hacerlo en 2002-2003.

Se deduce que la capacitación laboral no es una actividad continua para el desarrollo de los recursos humanos sino una respuesta a razones que serán identificadas en la Sección 5.

Por tanto, importa indagar sobre los motivos que explicarían que la capacitación laboral es un tema que figura a la zaga de la gestión de competitividad.

¹¹ El tercer indicador (**promedio de trabajadores capacitados por empresa**) es obvio porque está afectado por el tamaño de las empresas.

4. ¿Por qué la capacitación laboral no es un capítulo importante en la gestión de competitividad?

La pregunta está justificada por el cuadro siguiente donde es observable que las actividades de capacitación laboral no ocuparon un espacio mayor en las empresas relativamente más competitivas.

Cuadro 7

Respuestas afirmativas	G1	G2
¿Ejecutó actividades de capacitación en 1999-2000?	26,9%	25,3%
¿Ejecutó actividades de capacitación en 2001?	18,2%	17,2%
¿Ejecutará actividades de capacitación en 2002-2003?	35,1%	34,9%
	N = 1034	N = 1247

La evolución en las decisiones aplicadas y previstas entre los años 1999 y 2003 sugiere una mayor atención por ambos grupos de empresas a las actividades de capacitación laboral; el repunte en las decisiones de capacitar en el futuro involucraría a poco más de 1/3 de las empresas lo que constituye un registro superior al de los años anteriores.¹²

De todas maneras, las cifras arriba aludidas no son suficientes para afirmar que una competitividad sistémica en las empresas industriales se apoye en componentes de capacitación laboral. A continuación, se exponen algunas razones para entender esa situación.

4.1 El diagnóstico de los problemas de producción según las empresas

Es importante reconocer las opiniones predominantes en las empresas referidas al diagnóstico de los problemas de producción. Por lo general, los problemas principales son los primeros en atacarse.¹³

Las respuestas de las empresas fueron agrupadas en una triple tipología (factores de costo, situación de mercado y factores internos) diferenciándose la información para los dos grupos de empresas según su grado de competitividad.

¹² Como se dijo, el año 2001 fue una coyuntura económica y política muy particular que explica la “depresión” en las decisiones de capacitación.

¹³ Otra metodología distingue entre problemas urgentes, críticos e importantes, pero no fue ésta la adoptada por el cuestionario aplicado a las empresas rosarinas.

Cuadro 8

Principales problemas de producción	G1		G2	
	Respuestas	Porcentaje	Respuestas	Porcentaje
Factores de costo	1074	59,4%	1285	48,3%
Altos costos de servicios	640		732	
Altos costos de materias primas	282		322	
Altos costos de mano de obra	152		231	
Situación de mercado (bajo volumen de producción)	437	24,2%	584	22,0%
Factores internos	296	16,4%	789	29,7%
Falta de equipamiento adecuado	151		480	
Organización inadecuada	40		75	
Problemas de calidad	12		21	
Gran variedad de productos	11		126	
Personal no capacitado	82		87	
Total de respuestas (opciones múltiples)	1807	100%	2658	100%

Las principales observaciones de ese cuadro son las siguientes:

- i. El peso de los problemas de producción que obedecen a factores de costo fueron reconocidos como más gravitantes por las empresas más competitivas (**G1**). En conjunto, la gravitación reconocida a los factores de costo por ambos grupos de empresas contribuye a entender las críticas crecientemente acumuladas contra el modelo económico de convertibilidad.
- ii. La situación deprimida del mercado (en el momento de relevamiento de la encuesta) parecía afectar de manera pareja a los volúmenes de producción de ambos grupos (24,2% vs. 22,0%).
- iii. En consecuencia, los factores internos aparecieron estadísticamente con un peso específico mayor (29,7%) en la gestión de competitividad de las empresas menos competitivas (**G2**), en particular, por la falta de equipamiento adecuado y la gran variedad de productos (estos últimos conllevan tiempos muertos e improductivos de equipos y trabajo).
- iv. Sin embargo, una simple operación matemática pondría en evidencia que la ausencia de personal capacitado no es un problema interno que altere los nervios de las empresas **G1** y **G2**.¹⁴

Moraleja: *el diagnóstico de las debilidades del sector industrial rosarino no reconoce todavía que las calificaciones de su mano de obra son un problema*

¹⁴ Las respuestas dadas por las empresas **G1** y **G2** a la ausencia de personal capacitado tuvieron un peso de 4,5% ($82/1807 \cdot 100$) y 3,3% ($87/2658 \cdot 100$), respectivamente.

importante de producción por la gravitación atribuida a varios otros factores. Este diagnóstico podría alterarse si el efecto final (todavía por verse) de la devaluación del peso, y otras medidas de política económica conducentes a estimular el mercado interno, contribuyesen a poner de relieve que las bases sólidas de la competitividad descansan en los factores internos, incluido ahí la calidad de los recursos humanos.

4.2 Debilidades y fortalezas de las empresas en la gestión de competitividad (incluida la gestión de los recursos humanos)

Se procuró encontrar otra pista explicativa en la gestión de competitividad de las empresas para entender la ubicación que corresponde a la capacitación laboral (capítulo de la gestión de recursos humanos).

Como queda descrito en el cuadro de abajo, las empresas (relativamente) más competitivas – **G1** – reconocieron ventajas en cada una de las áreas de gestión sobre las empresas (relativamente) menos competitivas – **G2**.

Cuadro 9

Áreas de gestión	Diferencias (%) entre fortalezas y debilidades por área y grupo		Diferencias entre G1 y G2
	G1	G2	
Gestión de dirección	69,9%	52,7%	17,2%
Gestión de adquisición de insumos	44,8%	32,7%	12,1%
Tecnología de productos y procesos	24,0%	-12,9%	36,9%
Organización del trabajo	58,8%	56,0%	2,8%
Gestión de producción	58,4%	47,0%	11,4%
Gestión de recursos humanos	25,9%	25,9%	0%
Gestión de comercialización	5,2%	-14,1%	19,3%

Dos observaciones principales resultan de la información anterior:

- Las empresas **G1** están mejor posicionadas en todas las áreas de gestión, excepto una: la diferencia nula (0%) corresponde a la gestión de recursos humanos.
- La diferencia mayor entre ambos grupos está localizada en el área de tecnología de productos y procesos (36,9%).

La diferencia mayor no llama la atención porque la productividad de equipos fue tomada en consideración para construir esa tipología de empresas. Sin embargo, es interesante anotar que las empresas **G1** no acusaron ventajas en la gestión de recursos humanos.

La literatura nos tiene acostumbrados al principio general de que en los tiempos actuales la competitividad está fundada en el conocimiento y no solamente en la tecnología. "¿Por qué aprender?", "¿Qué aprender?", "¿Quiénes aprenden?", "¿Cómo se aprende?", son preguntas que han cobrado importancia pero que se resuelven cuando se desarrollan capacidades en la gestión de los recursos humanos.

Complementariamente, la importancia del conocimiento es urgente cuando la competencia en los mercados es intensa. Por cierto, el modelo económico perimido afectó la rentabilidad de muchas empresas por la *competencia externa* derivada de la convertibilidad y la apertura al exterior inconvenientemente administrada. Sin embargo, el nuevo modelo económico, todavía insuficientemente perfilado, fundado en la devaluación, las exportaciones industriales y la sustitución de importaciones no eximirá a las empresas de la *competencia externa* ni de la *competencia interna* que se agrega a la primera.

El cuadro que sigue da elementos para apreciar a grandes rasgos la intensidad de la competencia según el nivel de competitividad de ambos grupos de empresas (**G1** y **G2**).

Cuadro 10

¿Sus productos o servicios están siendo desplazados del mercado por otros?	G1	G2
Sí	36.9%	48.5%
No	63.1%	51.5%
Total	100.0% N = 1034	100.0% N = 1247

El cuadro 10 ilustra que el efecto de la competencia ha sido mayor para las empresas **G2**. Aparentemente, el parque tecnológico de las empresas **G1** habría sido más eficiente para resistir la competencia de otros productos. ¿Permitirán acaso los datos reflejar alguna diferencia relacionada con la capacitación laboral?

Aquí retornamos a verificar una hipótesis, expuesta en otro contexto, según la cual las empresas tienen una "masa gerencial de energía" para distribuir entre los distintos componentes de la gestión de competitividad: a mayor energía dedicada a algunos componentes de esa gestión, menor energía dedicada a otros. Por tanto,

cuanto mayores son los esfuerzos aplicados a mejorar la base técnica, la organización del trabajo y la producción o la gestión de comercialización, menor es la “masa gerencial de energía” dirigida a la capacitación laboral.

Esa hipótesis de trabajo encuentra apoyo parcial en el cuadro 11. Es sistemático que las empresas cuyos productos **no** fueron desplazados, independientemente del nivel autocalificado de competitividad, realizaron mayores esfuerzos de capacitación. Por supuesto, para corroborar esa hipótesis se necesitaría de estudios en profundidad, pero los datos sugieren que las empresas que vivieron menos intensamente la competencia externa e interna debieron haber dispuesto de algún excedente de energía para dedicarlo a la capacitación laboral.

Cuadro 11

	Empresas G1 cuyos productos fueron desplazados	Empresas G1 cuyos productos no fueron desplazados
Respuestas afirmativas (Sí) *		
¿Ejecutó actividades de capacitación en 1999-2000?	25,9%	27,5%
¿Ejecutó actividades de capacitación en 2001?	14,4%	20,4%
¿Ejecutará actividades de capacitación en 2002-2003?	31,2%	37,4%
	N = 382	N = 652
	Empresas G2 cuyos productos fueron desplazados	Empresas G2 cuyos productos no fueron desplazados
Respuestas afirmativas (Sí) *		
¿Ejecutó actividades de capacitación en 1999-2000?	22,0%	28,5%
¿Ejecutó actividades de capacitación en 2001?	13,6%	20,7%
¿Ejecutará actividades de capacitación en 2002-2003?	30,4%	39,1%
	N = 605	N = 642

*La pregunta incluía la respuesta negativa y la alternativa no sabe/no contesta/no corresponde.

En efecto, se observa que las empresas de ambos grupos – **G1** y **G2** –, cuyos productos no fueron desplazados por la competencia, dedicaron (dedicarán) mayor tiempo a actividades de capacitación laboral como complemento de otras medidas en la gestión de competitividad.¹⁵

4.3 Las incertidumbres para gestionar la capacitación laboral

Aún cuando el 70% de las empresas reconocieron como elemento positivo que la capacitación de sus trabajadores sería también útil para otros puestos de trabajo en el mismo establecimiento (movilidad interna), una incertidumbre referida a la movilidad

¹⁵ No alude a las horas efectivas de capacitación.

externa contribuye a explicar aquella distancia entre lo que se declara y se implementa. En efecto, una fracción aún mayor (87%) declaró que las calificaciones adquiribles son aplicables a otras empresas del mismo sector, y el 46% de las empresas reconocieron que las calificaciones adquiribles a través de la capacitación que implementan (o implementarían) son aplicables a empresas que actúan en otros sectores productivos.¹⁶

Podría concluirse, entonces, que el riesgo asociado a que los trabajadores capacitados por una empresa sean contratados por otros empresarios conspira contra la realización de actividades de capacitación en cada una. *La eliminación de este riesgo, o incertidumbre, depende de un proceso continuo de capacitación laboral a escala ampliada de todas las empresas de cada sector. Dicho de otra manera, la oferta global de perfiles ocupacionales para cada sector debiera finalmente ser superior a la demanda conjunta por la vía de una formación universal.*¹⁷

4.4 La incertidumbre acerca de los resultados de los gastos de capacitación laboral

Otra incertidumbre está referida a que la gran mayoría de las empresas no disponen de metodologías para medir la relación beneficios-costos de las actividades de capacitación. Así lo reconoció el 91% de las empresas encuestadas. *De ahí que, cuando las actividades implementadas de capacitación fueron discriminadas por tipo, apareció la importancia sobresaliente de aquellas dirigidas a los riesgos de trabajo. Esa importancia es fácilmente entendible porque los costos directos e indirectos asociados a las enfermedades y accidentes efectivamente producidos son fácilmente calculables; adicionalmente, la legislación al respecto constituye un elemento de coacción preventiva también calculable por los ahorros (beneficios) en las primas de*

¹⁶ Tal sería el caso, por ejemplo, cuando las actividades de capacitación se aplican a empleados de administración y comercialización o a trabajadores de mantenimiento. Los porcentajes de este párrafo no incluyen a las empresas cuyas respuestas fueron *no sabe, no contesta*.

¹⁷ Un dicho popular sostiene que la educación (capacitación) es el único alimento que no engorda. Traducido ese dicho a políticas de capacitación laboral se postula que las competencias adquiribles en un proceso de capacitación sectorial ampliado y general son rápida y fácilmente transformadas, a un costo menor, para su aplicación en otros sectores. Aquellos que no comparten este criterio preferirían optar por un enfoque de planificación para que la oferta de capacitación se ajuste a la demanda; en tal caso, es debatible que los costos sociales implícitos para que la oferta programada y ajustable responda a una demanda fluctuante por la vía de la planificación sectorial probablemente resulten menores que los costos del exceso de capacitación. Por último, aquellos que abogan por un mercado de capacitación como mecanismo eficiente en sustitución de los anteriores tampoco justifican la

*riesgo efectivamente pagadas de acuerdo a la calificación de las empresas por las entidades aseguradoras.*¹⁸

Por otra parte, el cálculo de la relación beneficios-costos requiere estar referido a *criterios operativos* de competitividad. Las respuestas de las empresas respecto a esos criterios como orientadores de las actividades de capacitación fueron variadas: los dos más frecuentes correspondieron al aumento de la productividad por trabajador (27% de las respuestas) y la satisfacción del cliente (22%). En orden descendente aparecieron el ahorro de materias primas (15%), la disminución de rechazos (11%), el aumento del tiempo de uso de maquinarias y equipos (10%) y la disminución de los riesgos de trabajo (6%).

Merece comentarios que la disminución de rechazos aparezca relegada en las respuestas (11%) en comparación con la satisfacción del cliente. En última instancia, la relación con los clientes resulta importante para identificar nichos de mercado o mejorar la calidad del producto o proceso que provocan impactos en la línea de producción. Este comentario ilustra sobre las trayectorias en la gestión de competitividad de las empresas rosarinas: el primer paso, dominante, es la relación con el mercado; el segundo es atender la calidad de la producción.¹⁹ Esta secuencia es profesionalmente debatible respecto a su eficacia; aquí es suficiente con reconocer que esa secuencia, o su inversa, afecta la programación en el tiempo, costos y financiamiento de la capacitación laboral.

4.5 Otros motivos directamente referidos a los procesos de capacitación

La debilidad de los procesos de capacitación en las empresas industriales rosarinas no responde sólo a incertidumbres sino a factores directamente relacionados con los procesos de capacitación. A tal efecto, nos remitimos al cuadro de abajo (el lector tendrá que considerar que las empresas tenían la opción de señalar hasta tres motivos y, adicionalmente, algunas empresas optaron por *no sabe, no responde*).

exclusión de las incertidumbres de empresas, trabajadores e instituciones de capacitación laboral, y los costos sociales mayores, que conducen a una subcapacitación generalizada.

¹⁸ La **Guía de capacitación laboral para PyME** (ver nota 22 siguiente) contribuye en su capítulo 7 a resolver la tasa de retorno a la inversión en capacitación (TRIC).

¹⁹ En la sección 5 se ofrece nueva información en correspondencia: **la recolección de opiniones y sugerencias de los clientes** es un programa en la gestión de las empresas industriales superior en número a la suma de **introducción de un programa de mejora continua** y **control estadístico de procesos o programa 0 defectos**.

Llama la atención que los tres factores más importantes resulten comunes independientemente del tamaño de las empresas.

El argumento predominante es que las empresas no estarían en condiciones de financiar la capacitación; tal predicamento es una constatación de que no existe en Argentina, ni en la Provincia de Santa Fe, una ley de financiamiento para la inversión en recursos humanos.²⁰ La explicación no sería completa si no se reconociese también la dificultad de la mayoría de las empresas en concebir a sus gastos de capacitación como una inversión semejante al gasto en equipos.

Cuadro 12

¿Cuáles de los siguientes motivos hace que su empresa no esté brindando capacitación en la medida que lo necesita?	Tamaño de empresas		
	Micro y pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas
1. Nadie sabe en la empresa cómo programar la capacitación	3,3%	4,1%	5,0%
2. No poseemos un departamento de capacitación interno	13,1%	18,9%	15,0%
3. La empresa no está en condiciones de financiar la capacitación	29,0%	21,2%	21,7%
4. Altos costos de capacitación fuera de la empresa	17,7%	17,1%	23,3%
5. Altos costos de capacitación dentro de la empresa	6,1%	8,3%	11,7%
6. Instalaciones y equipos internos inadecuados para la capacitación	2,4%	0,9%	0,0%
7. Dependemos de nuestros proveedores externos para los servicios de capacitación que necesitamos	2,7%	4,1%	3,3%
8. Inadecuadas ofertas externas de capacitación	4,9%	4,6%	3,3%
9. Ausencia de redes de intercambio de experiencias gerenciales en capacitación	2,7%	4,1%	5,0%
10. Ausencia de incentivos/motivaciones para que los trabajadores se capaciten	5,4%	6,9%	3,3%
11. Dificultad para retener en la empresa a los trabajadores capacitados	2,3%	2,8%	3,3%
12. Esperamos que los trabajadores desarrollen o soliciten en forma activa sus propios planes de capacitación	1,5%	2,3%	0,0%
13. Alto grado de analfabetismo en matemática básica entre nuestros trabajadores	2,3%	1,4%	0,0%
14. Poseemos una mano de obra altamente capacitada	6,9%	3,2%	5,0%
	100%	100%	100%
Número de respuestas	1501	217	60

Una segunda razón en orden de importancia alude a los altos costos de capacitación fuera de la empresa. El señalamiento es cierto como resultado de la declinación forzada en el último cuarto de siglo de nuestra educación general y de la

²⁰ Hasta 1976 las empresas debían contribuir al CONET con un 1% de la masa salarial para beneficio de las escuelas técnicas; ese año la imposición fue derogada por Martínez de Hoz. Tal situación creó una relación de asimetría en los principales países del MERCOSUR con relación a la capacitación laboral. Una franquicia tributaria sobre el impuesto a las ganancias para capacitación laboral fue implantada en Chile. Un gravamen del 1% para capacitación laboral es pagado por las empresas en Brasil. Sin embargo, la mejor experiencia es aquella implantada en la Provincia de Québec, Canadá, donde las empresas se eximen de un gravamen de 1% sobre la nómina salarial a condición de que inviertan en **SUS** recursos

educación técnica en particular. Se ha generado un mito infundado que justificaría la necesidad de un mercado **privado** de capacitación para resolver el hiato entre el equipamiento tecnológico de las escuelas técnicas para enseñar y las innovaciones tecnológicas introducidas por las empresas. Tal hiato no está justificado en Rosario por las bases técnicas y organizativas de las empresas ni por el conocimiento *in situ* de la potencialidad de las escuelas técnicas para calificar y recalificar a trabajadores. En definitiva, las escuelas técnicas debieran ser los espacios de formación vocacional (profesional) de jóvenes y adultos en sustitución del mercado privado de capacitación por razones de eficiencia en el aprendizaje y de costos de capacitación.

El tercer motivo importante tiene también asidero. La gran mayoría de las empresas rosarinas no están en condiciones económicas de organizar un departamento interno de capacitación. Un aporte institucional del Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región para contribuir a resolver este factor inhibitorio, aparte de servicios de capacitación laboral organizados (y organizándose) en escuelas técnicas, fue elaborar la **Guía de Capacitación Laboral para PyME**.²¹

humanos durante el ejercicio fiscal. A tal efecto, véase en el Anexo 3 un anteproyecto de financiamiento de la capacitación laboral para la Provincia de Santa Fe.

²¹ L. Geller y Ricardo J. Soifer, **Guía de Capacitación Laboral para PyME**, CCFP-Rosario, Rosario 2001. Para informarse de los contenidos de la **Guía** se invita a visitar la página www.ccfp-rosario.com.ar. Los interesados pueden solicitarla directamente a los teléfonos 4267417-4802394, o por correo electrónico: ccfp-rosario@coopvvgg.com.ar.

5. ¿Por qué capacitan las empresas industriales?

Tres hipótesis de trabajo serán contrastadas con la información:

- i. Las empresas capacitan cuando se disponen a aumentar el empleo y enfrentan dificultades para contratar en el mercado de trabajo a personal capacitado.
- ii. Las empresas capacitan porque el aumento de la inversión requiere de mayores competencias laborales para el manejo de los equipos y maquinarias en esos puestos de trabajo. Cuando el aumento de la inversión está relacionado con el aumento del empleo, esta hipótesis se refuerza.
- iii. Las empresas capacitan porque la introducción de innovaciones “blandas” para mejorar la gestión de competitividad requiere de mayores y mejores competencias laborales en distintas áreas de la producción y en otros departamentos de la organización.

5.1 Aumento del empleo y capacitación

Se preguntó a las empresas cuáles eran las perspectivas en cuanto al personal ocupado y si realizarían actividades de capacitación en los años 2002-2003. Los resultados están ilustrados abajo.

Cuadro 13

Perspectivas sobre el empleo en la empresa	Número de empresas	Porcentaje	Sí capacitarán en 2002-03	
Aumentarán	291	12,2%	56,7%	(N = 291)
Mantendrán	1842	77,0%	31,0%	(N = 1842)
Disminuirán	258	10,8%	33,0%	(N = 258)
Total	2391	100%		

Los resultados sostienen la relación esperada entre empleo y capacitación: a un aumento **previsto** del empleo en las empresas, mayor es la probabilidad de realizar actividades de capacitación. Por supuesto, otra alternativa abierta a una empresa en particular es proceder a la contratación de personal calificado; sin embargo, según criterios empresariales, la generalización de la competencia **sectorial** por personal calificado podría provocar un aumento en los gastos de búsqueda y una presión sobre los salarios con efectos económicos negativos superiores a los costos de capacitación.²²

²² Las diferencias en las actividades de capacitación entre las empresas que mantendrán o disminuirán el empleo no ameritan una interpretación. Sólo correspondería acotar que en uno u

5.2 Inversión y capacitación

Para fundamentar la segunda hipótesis de trabajo, se comenzó por analizar si los establecimientos industriales habían invertido en los últimos tres años. El cuadro siguiente indica que poco menos del 50% de las empresas así lo hicieron. El resultado no debiera sorprender considerando la continuada recesión de la economía argentina en esos años.²³

Cuadro 14

¿Realizó inversiones en su empresa en los últimos tres años? (1999-2001)	Total de empresas	Porcentaje
Sí	1187	48.6%
No	1255	51,4%
Total	2442	100%

Lo que ahora interesa es indagar si las actividades de capacitación estuvieron ligadas a las decisiones de inversión. Las actividades de capacitación pueden preceder, acompañar o seguir a las decisiones de inversión, o implementarse independientemente. La innovación tecnológica en un puesto o estación de trabajo requiere seguramente de capacitación laboral fuera-del-trabajo o en-el-trabajo para los trabajadores ahí ubicados, pero podría originar probablemente una reacción en cadena en los puestos y estaciones precedentes o siguientes que amerite la capacitación laboral de otros trabajadores.

El cuadro 15 ilustra una relación positiva entre decisiones de inversión y de capacitación. Las empresas que invirtieron en los últimos tres años declaran mayor aplicación pasada y futura a actividades de capacitación.

Cuadro 15

	¿Realizó inversiones en los últimos tres años? (1999-2001)	Ejecutaron actividades de capacitación		¿Ejecutarán actividades de capacitación?
		1999-2000	2001	2002-2003
Sí	(N = 1187)	38,0%	25,9%	44,1%
No	(N = 1255)	13,8%	9.2%	24.8%

otro caso es previsible que algunas empresas prevean actividades de capacitación para apoyar las inversiones previstas en equipos o los programas de gestión de producción y calidad a implementar.

²³ Es de notar que el 76% de los establecimientos industriales declararon que los resultados obtenidos fueron mayores o iguales a las expectativas de inversión.

Sometimos otra vez a prueba esa relación entre inversión y capacitación inquiriendo si las empresas que se proponen invertir en los próximos tres años tienen previstos acompañar esas decisiones con actividades de capacitación. La relación positiva entre inversión y capacitación se mantiene.

Cuadro 16

¿Realizará inversiones en los próximos tres años?	Número de Empresas	Porcentaje	¿Ejecutará actividades de capacitación en 2002-2003?
Sí	780	32,8%	53.8% (N = 780)
No	1602	67,2%	24.8% (N = 1602)
Total	2382	100%	

El resultado es *parcial* por la relación que existe entre inversión y empleo. Si la inversión es sustitutiva de mano de obra en la empresa, el efecto empleo destacado anteriormente reduciría la relación entre inversión y capacitación del cuadro 16; si la inversión aumenta la capacidad de producción y mayor empleo es necesario, los efectos de la inversión sobre las decisiones de capacitación podrían parcialmente adjudicarse al aumento de ocupación. Sin embargo, debe destacarse que todo mejoramiento en la base técnica requiere de mayores competencias laborales donde es aplicado como también en otras secciones o departamentos encadenados por el impacto de la inversión.

En adición, se decidió observar si las actividades de capacitación estuvieron asociadas a los resultados de la inversión de las empresas. Los datos señalan una asociación positiva.

Cuadro 17

¿Cuál fue el resultado de la inversión?	Empresas	Porcentajes	Ejecutaron actividades de capacitación	
			1999-2000	2001
Mayor o igual a lo esperado	817	73,7%	40,3% (N = 817)	27,5% (N = 817)
Menor a lo esperado	292	26,3%	34,9% (N = 292)	21,9% (N = 292)
Total de respuestas	1109	100%		

En definitiva, para arribar a conclusiones más sólidas serían necesarias otras metodologías que permitan detectar el impacto de factores no incluidos en la ficha censal: contenidos de la capacitación, la eficacia del aprendizaje, número de trabajadores capacitados en cada sección o departamento y otros igualmente importantes.

5.3 Cambios en la gestión de producción y calidad

La gestión de producción y calidad fue acompañada por cambios en la organización del producto, proceso y vinculación interna en 1346 empresas industriales (55% del universo total).

Cuadro 18

Empresas que implementaron programas de gestión de producción y calidad	Número de empresas	Porcentaje
Algún programa	1346	54,8%
Ningún programa	1110	45,2%
Total	2456	100.0%

Los programas efectivamente implementados, ya sea porque se encontraban en su etapa inicial o consolidados, fueron 1724 en total como es consignado en el cuadro que sigue; es decir, algunas empresas recurrieron a una combinación de actividades que dio como resultado un promedio de 1.3 programas por empresa.

Cuadro 19

Programas/Actividades IMPLEMENTADAS en los últ. 3 años	Total de programas implementados	Porcentaje
1. Implementación de NORMAS ISO	128	7,4%
2. Mayor vinculación de la producción con otros departamentos	75	4,4%
3. Inversión en tecnología de organización (blanda)	70	4,1%
4. Modificación del sistema contable	98	5,7%
5. Subcontratación de actividades de producción	68	3,9%
6. Subcontratación de actividades de servicio	44	2,6%
7. Asistencia técnica de proveedores	200	11,6%
8. Cambios en el ordenamiento espacial de las máquinas (lay out)	131	7,6%
9. Introducción de células de producción y/o línea en U	18	1,0%
10. Introducción del justo a tiempo	67	3,9%
11. Introducción del control estadístico de procesos y/o programa Cero defecto	21	1,2%
12. Introducción de un programa de mejora continua	96	5,6%
13. Recolección de opiniones y sugerencias de clientes	650	37,7%
14. Aumento del número de turnos	11	0,6%
15. Diagnóstico y acciones sobre contaminación ambiental	24	1,4%
16. Otros	23	1,3%
Total	1724	100,0%

El 75% de los 1724 programas están explicados por seis (6) innovaciones que aparecen resaltadas en el cuadro 19. Dos de ellas (*recolección de opiniones y sugerencias de los clientes y la asistencia técnica de proveedores*) se destacan porque su implementación implica la relación con agentes externos a la empresa.

Exceptuando esos dos programas, el conjunto restante corresponde a innovaciones cuya ejecución depende principalmente de las acciones de los agentes internos, independientemente de que las empresas hubiesen recurrido a consultorías externas.

Si desagregamos las empresas por tamaño aparece que el promedio de innovaciones fue mayor en las empresas medianas-grandes, seguidas de las pequeñas, y por último los microemprendimientos (ver la última fila del cuadro 20). Ahí también se aprecia que los programas más simples en su ejecución (programas de recolección de sugerencias y opiniones de clientes y asistencia técnica de proveedores) fueron aplicados en mayor grado por los microemprendimientos.

Cuadro 20

Programas/actividades implementadas	Tamaño de las empresas		
	Micro 1 a 9 trabaj.	Pequeña 10 a 25 trab.	Med y Grd > 76 trabaj.
1. Implementación NORMAS ISO	3,7%	11,3%	22,4%
2. Mayor vinculación de la producción con otros dptos. (compra, mercadotecnia, venta).	2,9%	7,5%	5,9%
3. Inversión en tecnología de organización (blanda)	3,5%	4,2%	7,1%
4. Modificación del sistema contable	4,2%	9,6%	5,9%
5. Subcontratación de actividades de producción	4,2%	3,5%	3,5%
6. Subcontratación de actividades de servicio	2,2%	2,8%	4,1%
7. Asistencia técnica de proveedores	12,8%	10,6%	6,5%
8. Cambios en el ordenamiento espacial de las máquinas (lay out)	7,5%	7,3%	8,8%
9. Introducción de células de producción y/o línea en U	0,8%	1,4%	1,8%
10. Introducción del justo a tiempo	3,8%	4,0%	4,1%
11. Introducción del control estadístico de procesos y/o programa 0 defecto	1,0%	1,4%	2,4%
12. Introducción de un programa de mejora continua	5,0%	6,6%	7,1%
13. Recolección de opiniones y sugerencias de clientes	46,2%	24,4%	14,7%
14. Aumento del número de turnos	0,4%	1,2%	1,2%
15. Diagnóstico y acciones sobre contaminación ambiental	0,8%	2,3%	2,9%
16. Otros	1,1%	1,9%	1,8%
Total	100%	100%	100%
Total de innovaciones introducidas en la gestión de producción y calidad	1128	426	170
Total de empresas en el universo	1946	373	135
Promedio de innovaciones por empresa	0,6	1,1	1,3

Por tanto, sería esperable que la contribución de estos programas a la gestión de competitividad fuese una función del número y naturaleza de las innovaciones introducidas. La gradiente ascendente del promedio de innovaciones por empresa guarda consonancia con la observación ya registrada (Sección 2) de que la competitividad de las empresas es mayor a medida que su tamaño crece.

La indagación se orienta ahora a verificar si la introducción de programas “blandos” en la gestión de competitividad es causal para que las empresas implementen actividades de capacitación. Efectivamente, el Cuadro 21 registra un número mayor de empresas que capacitaron en los últimos tres años cuando fue aplicado un programa “blando” o una combinación de ellos.

Cuadro 21

¿Ejecutó programas de gestión de producción y calidad en los últimos tres años?		Empresas que		
		Empresas que capacitaron 1999-2000	2001	capacitarán 2002-2003
Algún programa	(N = 1346)	36.0%	27.0%	45.7%
Ningún programa	(N = 1110)	12.6%	5.5%	20.0%

A priori, cada programa de gestión de producción y calidad requiere un insumo diferente de capacitación atendiendo al contenido cualitativo del programa y a la extensión de trabajadores involucrados en su implementación. Sin embargo, el diseño del cuestionario sólo permitía medir el impacto de una **combinación** de programas sobre las actividades de capacitación de las empresas. A pesar de ello, distintas filtraciones en la base de datos permitieron identificar tres programas como aquellos más exigentes en actividades de capacitación: **introducción de normas ISO**²⁴, **diagnóstico y acciones sobre contaminación ambiental**²⁵ e **introducción de células de producción y/o línea en “U”**.²⁶

5.4 Moralejas acerca de las razones para capacitar

- i. Las actividades de capacitación están parcialmente asociadas al aumento del empleo, la inversión y la implementación de programas de gestión de producción y calidad.

²⁴ Este programa fue el único en la gestión de producción y calidad que apareció aislado del resto por razones de diseño del cuestionario.

²⁵ Este programa apareció con el número mínimo de combinaciones posible con otros programas.

²⁶ Este programa apareció con un número reducido de combinaciones con otros programas.

- ii. Cuando la gestión de competitividad incluye a la base técnica y la gestión de producción y calidad, los datos ponen en evidencia un *ligero* aumento en la extensión de los trabajadores capacitados (Cuadro 22)

Cuadro 22

	PROGRAMAS IMPLEMENTADOS EN LAS EMPRESAS		
	Inversión	Gestión de producción y calidad	Inversión y gestión de producción y calidad combinadas
Empresas que capacitacion en 1999-2000	442	474	357
Total empresas (1991)	1187	1346	790
Porcentaje	37,2%	35,2%	45,2%
Trabajadores capacitados en 1999-2000	7798	8353	7294
Total trabajadores (1991)	17191	18283	14553
Porcentaje	45,4%	45,6%	50,1%

- iii. Como el número de empresas que declararon que aumentarán el empleo en 2002-2003 no es importante (N = 292), el incremento en el número de trabajadores capacitados dependerá principalmente del ritmo de introducción de innovaciones técnicas y organizativas, a menos que las variables exógenas a las empresas, macroeconómicas, den impulso a la secuencia *aumento de producción → aumento de ocupación → aumento del número de trabajadores capacitados por incorporación a la fuerza de trabajo*.

6. Acerca de las competencias laborales necesarias en las empresas

Sin duda, la ausencia de un sistema nacional (local) de formación profesional en Argentina (Rosario) coloca a nuestro país (ciudad) en una relación asimétrica con Brasil y Chile que sí disponen de coacciones o incentivos financieros y espacios institucionales para el desarrollo de los recursos humanos de las empresas.

Aquella ausencia, más la gravitación de los factores macroeconómicos y la extensión reducida de procesos de capacitación laboral según empresas y trabajadores involucrados, justifica suponer que las competencias laborales de los trabajadores no han crecido al ritmo exigido por la intensidad de la competencia a que estuvieron expuestas las empresas industriales.

El presente informe ha insistido en la necesidad de que una gestión sistémica de competitividad en las empresas industriales incluya a programas de capacitación laboral. En esta dirección, se consideró útil analizar las respuestas de las empresas referidas a sus objetivos de competitividad en los próximos años y cuáles serían las competencias laborales – básicas y específicas – importantes para el acrecentamiento de la calidad de la mano de obra.

Cuadro 23

Objetivos de productividad para los próximos años	Número de Respuestas	Porcentaje
Aumentar el volumen de producción	1709	33,1%
Disminuir los costos unitarios	982	19,0%
Mejorar la calidad del producto y proceso	1230	23,8%
Flexibilizar la producción	233	4,5%
Nuevas formas de vinculación con el mercado	766	14,8%
Otros	249	4,8%
Total de respuestas	5169	100%

El número de respuestas consignadas en el Cuadro 23 es superior al número de empresas censadas porque el cuestionario admitió la alternativa de responder a más de un objetivo. Por cierto, muchas empresas tienen energías para atender a dos o más objetivos, en particular porque éstos guardan relaciones recíprocas.

Las respuestas mostraron consistencia con algunas conclusiones anotadas en secciones anteriores. En primer lugar, las empresas necesitan mejorar la productividad de sus equipos e inflexionar sus gestiones de calidad. En segundo lugar, una demanda deprimida e intereses altos para el financiamiento del capital de trabajo,

inversiones y desarrollo de proyectos obligan a un monitoreo constante de los costos unitarios (fijos y variables). En tercer lugar, las empresas industriales rosarinas están concientes de que deben superar los estrechos límites del mercado local y de su región para acceder a nuevos mercados en el país y en el exterior. En cuarto lugar, el objetivo de flexibilizar la producción está acotado a aquellas empresas que declararon que la gran variedad de productos es uno de sus problemas de producción por los tiempos muertos e improductivos de sus equipos y trabajadores.

El cuadro 24 es una aproximación a las competencias laborales requeridas a los trabajadores por las empresas en el marco actual de sus gestiones de competitividad.

Cuadro 24 ²⁷

Competencias laborales	Importancia		Número de respuestas
	Mucha	Poca o ninguna	
Competencias básicas			
Escribir informes/instrucciones	24,5%	75,5%	884
Leer manuales, informes e instrucciones escritos	34,6%	65,4%	885
Comunicarse en forma precisa	67,6%	32,4%	895
Entender el proceso de trabajo en su área	72,3%	27,7%	893
Aplicar matemática básica	20,8%	79,2%	880
Monitorear/controlar un proceso de trabajo	55,3%	44,7%	884
Usar una computadora para coleccionar/incorporar información	32,5%	67,5%	874
Resolver problemas cuando el proceso se atrasa o el equipo se rompe	74,1%	25,9%	892
Programar el trabajo	55,8%	44,2%	890
Observar los requerimientos de calidad de proceso y producto	77,6%	22,4%	887
Aprender a realizar otras tareas en el área de trabajo	68,7%	31,3%	890
Competencias específicas			
Capacitar trabajadores mientras trabaja	55,8%	44,2%	887
Operar maquinaria	73,3%	26,7%	895
Operar equipos	68,1%	31,9%	886
Operar herramientas	64,8%	35,2%	881
Realizar mantenimiento de los equipos	54,5%	45,5%	893
Observar normas de higiene y seguridad	75,8%	24,2%	891

El cuadro 24 amerita algunos comentarios:

- Las empresas asignaron la mayor importancia a cinco competencias laborales que aluden a la productividad de los equipos (entender el proceso de trabajo en

²⁷ El cuestionario circunscribió las respuestas a las empresas con una dotación de personal de 5 trabajadores y más.

su área, resolución de problemas y operación de maquinarias), a la mejora de la calidad (atender a los requerimientos de calidad de proceso y producto) y a la incidencia en los costos unitarios que es responsabilidad parcial de los trabajadores (accidentes y enfermedades de trabajo por no observar normas de higiene y seguridad y reducción de las primas pagadas por riesgo a las entidades aseguradoras).

- Algunas de esas competencias laborales muy importantes están incluidas en la doble clasificación de **básicas** y **específicas**.
- La varianza observable a primera vista en la distribución de los indicadores de *mucha importancia* (menor en las competencias **específicas** que en las **básicas**) sugiere que el desarrollo de competencias laborales está más orientado a los puestos de trabajo que a generar cambios en la organización del trabajo (por ejemplo, conformación de equipos y polivalencia de funciones).
- Es de notar que algunas competencias **básicas** revisten poca o ninguna importancia como es el caso de lectoescritura y alfabetización matemática. Esos registros son contradictorios con la importancia asignada a la resolución de problemas, programación del trabajo (y sus tiempos) o el aprendizaje formal (o autoaprendizaje) de otras tareas de nivel superior en el área de trabajo que podrían exigir mayores conocimientos técnicos.

7. Acerca de los mejores métodos para capacitar

Las formas para aprender son variadas. A cada una de ellas corresponde distintos costos, tiempos y resultados de aprendizaje.

El cuadro 25 pone de manifiesto que las empresas privilegian los costos y tiempos de aprendizaje. No faltan razones para entender estas preferencias. De ahí que el primer y segundo lugar estuviesen ocupados por la **capacitación en el trabajo por supervisores** y por las **clases en un aula dentro de la planta**, respectivamente.

Cuadro 25

Modalidades de aprendizaje	Respuestas de empresas	Porcentaje
Clases en un aula fuera de la planta	189	21,4%
Clases en un aula dentro de la planta	205	23,2%
Capacitación en el trabajo por supervisores	278	31,5%
Capacitación en el trabajo por trabajadores	119	13,5%
Grupos de estudio/discusión	55	6,2%
Capacitación en el hogar por correspondencia, casete de audio o video	12	1,4%
Aprendizaje por cuenta propia	24	2,7%
Número de respuestas recibidas	882	100,0%

Sin duda, la capacitación en el trabajo es una alternativa a considerar en todas las empresas por la especificidad de su equipamiento y de la organización interna del trabajo y la producción. Sin embargo, esa preferencia debe asociarse con los motivos señalados en la Sección 4 para no capacitar en mayor escala, en particular por los costos externos y las dificultades para financiar los programas de capacitación.

Por tanto, el primer lugar está justificado en la perspectiva empresaria porque la capacitación por supervisores en el lugar de trabajo reduce costos y tiempos de aprendizaje. Sin embargo, esa modalidad está generalmente focalizada a las tareas que corresponden al puesto pero su contribución es limitada para ampliar el conocimiento general de los trabajadores (competencias básicas y técnicas) referido a ese puesto. Adicionalmente, los supervisores tienen que ser formados en calidad y número suficiente para que los resultados de aprendizaje resulten efectivos y para que esta modalidad alcance a un número extenso de trabajadores.²⁸

²⁸ El cuarto lugar en las modalidades preferidas de aprendizaje fue ocupado por la **capacitación en el trabajo por otros trabajadores**. Al respecto, correspondería hacer las mismas observaciones que para la capacitación por supervisores. Es necesario destacar en este punto la dificultad de convertir hoy día a los ámbitos de trabajo en situaciones

La capacitación de los trabajadores en un aula dentro de la planta también obedece a razones de costo (por ejemplo, evitar los gastos de transporte al lugar de aprendizaje y los riesgos de accidentes en el itinerario) o a resolver las tensiones entre horarios de trabajo y horarios de capacitación, en particular cuando los trabajadores participan de procesos de aprendizaje decididos por la empresa.

Sin embargo, son pocas las empresas que tienen el espacio suficiente para asignarlo como aula de aprendizaje ni disponen del equipamiento pedagógico para esa actividad. Aulas y equipamientos apropiados contribuyen a los resultados de aprendizaje. Desde el punto de vista de los costos de capacitación, esta modalidad es funcional para las empresas que, por su tamaño, están en condiciones de constituir un grupo de aprendizaje que disminuya los costos fijos de la capacitación por trabajador.²⁹

Las **clases en un aula fuera de la planta** resultó la tercera modalidad preferida y es, a todas luces, la más conveniente para microemprendimientos, pequeñas y hasta medianas empresas. La asociación entre empresas para que sus trabajadores constituyan un grupo de aprendizaje es una modalidad que abarataría los costos de capacitación para cada una de ellas. No debiera omitirse otras ventajas: la posibilidad de aprender en instituciones de capacitación que dispongan de equipos, PC y programas de simulación de situaciones de trabajo que no están disponibles en la gran mayoría de las empresas rosarinas.

Las reducidas preferencias indicadas para las otras modalidades denotan la desconfianza de las empresas acerca de su correspondiente efectividad; este juicio es también compartido por los trabajadores a tenor de otros estudios.³⁰

generalizadas de aprendizaje considerando que las relaciones laborales actuales no son actualmente el marco más propicio por varias razones.

²⁹ Los honorarios del instructor constituyen el costo fijo más importante de la capacitación laboral.

³⁰ Ver los informes sectoriales de capacitación elaborados por el Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región en su página WEB (www.ccfp-rosario.com.ar).

8. Recomendaciones finales

- Los empresarios industriales rosarinos requieren apoyarse en una red institucional que refuerce sus gestiones de competitividad. Agencias de desarrollo, cámaras empresariales, colegios de profesionales y universidades son instituciones que están disponibles en la ciudad pero aún no conforman una red con suficiente densidad y actividad para servir a esas gestiones.
- Otra red institucional es necesaria para atender específicamente los procesos de capacitación laboral ajustados a los requerimientos comunes de competencias laborales en cada sector productivo, las orientaciones vocacionales de los trabajadores y las gestiones de competitividad de cada empresa. Esa red debiera aproximar los sindicatos, trabajadores, asociaciones empresarias y empresas al sistema formal de enseñanza a través de ofertas de formación complementaria diseñadas y programadas en colaboración mutua. Tal es el empeño actual del Consejo de Capacitación y Formación Profesional de Rosario y su Región y el objetivo del convenio conjuntamente firmado por éste con el Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe.
- La insistencia en las redes institucionales se apoya en la siguiente máxima europea: “La competencia estimula, la colaboración fortalece, la solidaridad une”. Las instituciones son capital social que contribuyen a eliminar las incertidumbres y las ambigüedades que generan los procesos de aprendizaje y de cambio, al par que crean confianza entre los participantes para desarrollar nuevos valores y modelos mentales.

ANEXO 1

Grados de competitividad por sectores de la industria de Rosario

Industrias	G1 *	G2 *	Total de empresas por sector
Alimenticia	44,0%	56,0%	418
Bebidas	67,3%	32,7%	52
Textil	55,1%	44,9%	49
Vestimenta	45,5%	54,5%	121
Cuero y Calzado	34,1%	65,9%	44
Maderera	39,2%	60,8%	74
Papel	45,2%	54,8%	31
Gráfica	52,9%	47,1%	261
Química	49,0%	51,0%	51
Caucho y plástico	42,0%	58,0%	112
Productos minerales no metálicos	33,3%	66,7%	69
Metalúrgica	45,7%	54,3%	359
Metalmecánica	45,6%	54,4%	215
Maquinaria, equipos y aparatos eléctricos y audiovisuales	46,9%	53,1%	81
Instrumentos médicos, ópticos y de precisión, relojes	52,0%	48,0%	25
Automotriz, autopartes y otros equipos de transporte	44,9%	55,1%	156
Mueble	34,9%	65,1%	129
Otras	41,2%	58,8%	34
Total			2281

* En la sección 2 se explica la composición de los grupos **G1** y **G2**.

ANEXO 2

INDICADORES DE CAPACITACIÓN POR SECTOR INDUSTRIAL

	Alimenticia	Bebidas	Textil	Vestimenta	Cuero y calzado	Maderera
Porcentaje de empresas que capacitaron	10,9%	14,8%	17,0%	21,4%	22,9%	14,1%
Porcentaje de trabajadores capacitados	30,3%	38,0%	16,0%	11,3%	15,9%	15,2%
Trabajadores capacitados por empresa	32,2	22,1	7,3	5,4	5,8	6,1
	Papel	Gráfica	Química	Caucho y plástico	Minerales no metálicos	Metalúrgica
Porcentaje de empresas que capacitaron	22,6%	19,9%	49,1%	36,0%	17,6%	26,2%
Porcentaje de trabajadores capacitados	29,1%	14,4%	35,5%	50,7%	31,2%	66,2%
Trabajadores capacitados por empresa	12,6	4,2	11,1	15,0	20,7	21,3
	Metal-mecánica	Maquinarias, equip. y apar. eléctricos y audiovisuales	Instrumentos médicos, técnicos y de precisión	Automotriz, Autopartes y otros	Mueble	
Porcentaje de empresas que capacitaron	33,8%	23,9%	36,7%	33,9%	16,4%	
Porcentaje de trabajadores capacitados	40,3%	31,9%	10,7%	75,6%	24,2%	
Trabajadores capacitados por empresa	15,3	9,2	4,5	29,6	9,0	

ANEXO 3

Borrador de anteproyecto de ley de financiamiento de la capacitación laboral para la Provincia de Santa Fe

CONSIDERANDO:

Que la capacitación universal y continua es una condición para el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo y de progreso personal de los trabajadores;

Que la capacitación de los trabajadores en actividad es una condición internacionalmente reconocida para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, y un factor de localización de las inversiones;

Que la abundancia de mano de obra calificada hace más eficiente el funcionamiento de los mercados de trabajo internos, locales y regionales porque favorece la movilidad de la mano de obra dentro de la empresa, entre sectores y regiones, y reduce el período de desempleo friccional;

Que los beneficios de la capacitación de trabajadores en actividad trascienden a las empresas y trabajadores para incluir también a muchos otros sectores de toda la sociedad;

Que el proceso de capacitación en la Provincia de Santa Fe tendría un fuerte impulso si un instrumento de financiamiento estuviese a disposición de empresas, trabajadores y población en general;

POR ELLO,

El Gobernador de la Provincia suscribe el siguiente proyecto de ley para la capacitación laboral y formación profesional:

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Créase un Sistema de Promoción de la Capacitación y Formación Profesional en la Provincia de Santa Fe, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo y reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores, con el fin de contribuir a la productividad y competitividad de la economía provincial.

ARTÍCULO 2. Serán beneficiarios del sistema todos los trabajadores en actividad del sector privado.

ARTÍCULO 3. Se entiende por trabajador a los efectos de la presente ley a toda persona en situación de dependencia laboral bajo cualquier forma de contratación.

TÍTULO II: DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 4. Se entenderá por capacitación laboral y formación profesional el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitir mejores condiciones de vida y de trabajo y oportunidades de incrementar la productividad de las empresas, procurando la necesaria adaptación de los

trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía provincial.

ARTÍCULO 5. Las actividades de capacitación y formación profesional contempladas en esta ley serán de responsabilidad de las empresas y darán lugar a las obligaciones y exenciones que señala el presente texto legal.

ARTÍCULO 6. Los trabajadores afectados a acciones de capacitación mantendrán íntegramente sus remuneraciones cualquiera fueren los horarios de capacitación. No obstante, las horas destinadas a capacitación fuera de los horarios de trabajo darán derecho a remuneración adicional cuando sea expresamente convenido entre la empresa y los trabajadores o voluntariamente reconocido por la empresa. En estos casos, las remuneraciones adicionales por este concepto no serán consideradas gastos de capacitación a los efectos de la presente ley.

Los trabajadores tendrán el derecho de adherirse libremente a las actividades de capacitación programadas por las empresas fuera de los horarios de trabajo.

Los trabajadores en programas de capacitación estarán cubiertos por las disposiciones legales referentes a accidentes y enfermedades de trabajo.

TÍTULO III: DE LAS OBLIGACIONES Y LAS EXENCIONES

ARTÍCULO 7. Todas las empresas están obligadas en cada año calendario a invertir en el desarrollo de sus recursos humanos hasta el 1% de la masa salarial. De no cumplimentar total o parcialmente con esta obligación, las empresas aportarán ese monto o las diferencias que correspondieren a un Fondo Provincial de Formación de la Mano de Obra cuya aplicación es materia del Título VII.

A los efectos del párrafo anterior, las empresas deberán presentar una documentación conteniendo el programa ejecutado de capacitación y un detalle justificado de los costos incurridos por programa. Dicha solicitud deberá ser aprobada, observada o rechazada, conforme a las normas que establezca la autoridad de aplicación.

Si una empresa invirtiese en cada año calendario más de 1% de la nómina salarial en la capacitación de sus trabajadores puede diferir para el año calendario siguiente los gastos en que hubiere incurrido en exceso.

Las empresas no podrán diferir los gastos incurridos en cada año calendario por más de un año consecutivo.

TÍTULO IV: DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 8. Serán admisibles como gastos de capacitación laboral y formación profesional aquellos que las empresas incurran con ocasión de programas que desarrollen por sí mismas o que contraten con universidades públicas, escuelas técnicas, colegios profesionales, centros de formación técnica y otros organismos de capacitación laboral y formación profesional oficialmente reconocidos.

Los gastos admisibles son aquellos reconocidos en los artículos 9, 10, 11 y 12 siguientes.

ARTÍCULO 9. Serán considerados gastos directos internos de capacitación y formación profesional con ocasión de programas que las empresas desarrollen por sí mismas a los siguientes:

- a) Los costos de formación de los instructores internos.

- b) Las remuneraciones adicionales, voluntariamente convenidas por la empresa, a los instructores internos por el tiempo dedicado a la capacitación y formación profesional de los trabajadores de la empresa, de aprendices o de instructores de instituciones de capacitación oficialmente reconocidas en situación de pasantía.
- c) Las remuneraciones adicionales a los trabajadores durante el tiempo de la capacitación fuera del horario de trabajo cuando así se haya sido convenido entre la empresa y sus trabajadores.
- d) Los gastos de adquisición de material pedagógico y didáctico exclusivamente dedicados a fines de capacitación y formación profesional, a menos que no se trate de bienes amortizables.
- e) Los gastos de alquiler de material pedagógico y didáctico exclusivamente dedicados a fines de capacitación y formación profesional.
- f) Los gastos de diseño, creación o traducción de material pedagógico o didáctico.
- g) Los costos por trámites de certificación por organismos competentes de competencias laborales adquiridas en los procesos de capacitación y formación profesional si así fuese requerido por los trabajadores capacitados

ARTÍCULO 10. Serán considerados gastos directos externos de capacitación y formación profesional a los siguientes:

- a) Los costos de formación convenidos y pagados a las instituciones de capacitación oficialmente reconocidas.
- b) El reembolso de los gastos de capacitación efectuados por los trabajadores con instituciones de capacitación oficialmente reconocidas, que hayan sido aprobados por la empresa.
- c) Las licencias de capacitación y formación profesional a tiempo completo autorizadas por la empresa, ejercidas en instituciones de capacitación o pasantías en otras empresas.

ARTÍCULO 11. Serán considerados gastos indirectos al objeto de la franquicia tributaria:

- a) Los gastos incurridos para celebrar un acuerdo entre empresas y sindicatos para realizar acciones programadas de capacitación y formación profesional en la empresa.
- b) Los gastos relacionados con la programación de actividades de desarrollo de los recursos humanos a través de la capacitación y la formación profesional, prestados por recursos internos de la empresa o por asesoría externa, debidamente justificados y hasta el límite que imponga la reglamentación.

La suma de los gastos indirectos incluidos en los dos incisos anteriores será hasta el límite que imponga la reglamentación.

ARTÍCULO 12. Serán también gastos sujetos a la franquicia tributaria:

- a) La donación de equipos u otras instalaciones a una institución de capacitación y formación profesional oficialmente reconocida.
- b) Las cuotas, contribuciones o donaciones extraordinarias que las empresas realicen a Consejos de Capacitación y Formación Profesional, Talleres Ocupacionales u otras instituciones con representatividad empresarial y sindical reconocidas oficialmente por el Ministerio de Trabajo para concertar y programar actividades de capacitación y formación profesional en sectores, localidades o regiones.

ARTÍCULO 13. El Poder Ejecutivo Provincial determinará, a través de la reglamentación, los conceptos y formas de imputación de los gastos enunciados en los artículos precedentes, pudiendo fijar topes, condiciones y procedimientos para el cálculo de la relación entre gastos de capacitación y la masa salarial.

TÍTULO V: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 14. Las empresas que infrinjan las disposiciones de la presente Ley, su reglamentación o las resoluciones que emanen de la autoridad de aplicación, serán pasibles de una multa equivalente al total de los gastos de capacitación presentados en cada año calendario.

La reglamentación indicará la responsabilidad solidaria que correspondiese al Contador Público Nacional que certifique la documentación presentada a objeto de la franquicia.

TÍTULO VI. DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 15. Créase la Dirección Técnica de Capacitación Laboral y Formación Profesional como autoridad de aplicación de esta Ley. En tal carácter llevará a cabo las acciones y cumplirá con las funciones que esta Ley le asigna expresamente, e implementará todas las medidas que resulten pertinentes para garantizar el logro de los objetivos perseguidos por el sistema.

ARTÍCULO 16. La Dirección Técnica de Capacitación Laboral y Formación Profesional actuará en el ámbito de la Secretaría Provincial de Trabajo como autoridad de aplicación y estará integrada por funcionarios de dicho Secretaría y del Ministerio de Educación y Cultura de la Provincia de Santa Fe.

Los gastos operativos de la Dirección Técnica serán atendidos con recursos presupuestarios de la Secretaría de Trabajo y del Ministerio de Educación y Cultura.

TÍTULO VII: DEL CONSEJO PROVINCIAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 17. Créase en el ámbito de la Secretaría Provincial de Trabajo el Consejo Provincial de Capacitación Laboral y Formación Profesional.

Este Consejo estará integrado por autoridades de esa Secretaría, el Ministerio de Educación y contará con la integración de representantes de entidades empresarias, sindicatos y universidades de la Provincia de Santa Fe.

ARTÍCULO 18. El Consejo Provincial de Capacitación Laboral y Formación Profesional tendrá como función el monitoreo y seguimiento de la ejecución de la

presente ley, proponer ante la Autoridad de Aplicación las medidas necesarias para un potencial mejoramiento y/o modificación del Sistema instituido, y decidir la aplicación de los recursos e intereses del Fondo Provincial de Formación de la Mano de Obra a programas de capacitación laboral dirigidos a trabajadores jóvenes desocupados, población discapacitada, mujeres jefas de hogar y otras fracciones de la población que lo ameriten por la precariedad de sus condiciones de vida.

Los recursos del Fondo serán aplicados con arreglo a criterios regionales de representatividad, equidad y solidaridad.

ARTÍCULO 19. La Dirección Técnica y el Consejo Provincial aludidos en la presente ley tendrán la obligación de elaborar una memoria anual de actividades, recursos ingresados y aplicados que será de difusión pública.

Las instituciones de capacitación laboral públicas y privadas, las organizaciones de empresarios y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales, los Consejos Locales o Regionales de Capacitación Laboral y Formación Profesional, los Talleres Ocupacionales y toda otra institución civil serán invitadas a la formulación de propuestas para el mejoramiento y aplicación de la presente ley y consultadas en el diseño de las políticas de capacitación laboral y formación profesional..

ARTÍCULO 20. La presente Ley entrará en vigencia a partir del 1 de enero del año 2004.