

Condiciones de trabajo y aprendizaje: Escuela Fábrica o Fábrica Escuela.

Working and learning conditions: Factory School or School Factory

Presentación: 13 y 14 de septiembre de 2023

Germán Yennerich

UTN Facultad Regional San Francisco
gyennerich@frc.utn.edu.ar

Vanina Fraire

UTN Facultad Regional San Francisco
vafraire@yahoo.com

Ingrid Jaime

UTN Facultad Regional San Francisco
ingridjaime774@gmail.com

Federico Cassol

UTN Facultad Regional San Francisco
fedecassol15@gmail.com

Santiago Aris

UTN Facultad Regional San Francisco
santiagoaris29@gmail.com

Resumen

Se describen los resultados de una visita con entrevista en profundidad al gerente general y empleados de una pequeña empresa metalúrgica dedicada a la elaboración e instalación de tinglados, estudio realizado dentro de un Proyecto de Investigación y Desarrollo de la Universidad Tecnológica Nacional. En la empresa citada, dichas entrevistas revelaron la función de enseñanza que la empresa desempeña en la trayectoria laboral de los empleados. Se explica cómo la educación o, mejor dicho, la falta de ella se relaciona con situaciones destacadas en las entrevistas, y los intentos de subsanar esta carencia en los empleados a través de la enseñanza de oficios a cargo del empleador.

Palabras clave: trayectoria laboral, educación, escuelas fábrica, fábricas escuela.

Abstract

Results are described for a visit, with in-depth interviews to the general manager and employees, made to a small metallurgical company dedicated to the elaboration and installation of sheds, being this a study conducted within a Research and Development Project of the National Technological University. In this company, these interviews revealed the teaching role that the company plays in the career of the employees. It explains how education, or rather, the lack of it, is related to situations highlighted in interviews, and attempts to fill this gap in the employees, through the training of trades at the expense of the employer.

Keywords: career, education, factory schools, school factories.

Introducción

El hecho de que la fábrica funciona como escuela, no sólo en la enseñanza de un oficio, sino también en cuanto a normas de conducta, ya lo plantea Frederick Taylor en su clásico libro “Principios de la Administración Científica” (Taylor, 1969). Muchos trabajadores de los Estados Unidos, en esa época, eran inmigrantes europeos con una tradición agrícola o artesanal, y muchas veces ni siquiera hablaban inglés. Frente a estos empleados, Taylor proponía la fábrica como un ambiente donde estos aprendían oficios, a cumplir horarios y ritmos de producción; se disciplina así la mano de obra para ayudar a integrar al obrero a la sociedad industrial, que lo necesita como operario y consumidor.

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

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

Desarrollo

La empresa estudiada cuenta con treinta años de antigüedad, fue creada por su actual gerente general y se ubica en los suburbios de la localidad de Frontera (12 310 habitantes, según el Censo Nacional 2010), vecina a la ciudad de San Francisco (61 750 habitantes, según el mismo Censo). Ambas ciudades están muy próximas, separadas sólo por una calle, que también separa la provincia de Córdoba, donde está ubicada San Francisco, de la provincia de Santa Fe donde está ubicada Frontera. Esta empresa está establecida en las afueras, es un galpón con cuatro secciones: pintura, pantógrafo, soldadura y un primer piso para Administración. La producción consiste en cortar y modelar chapas de cinc, que luego serán instaladas en la construcción de galpones y tinglados. Es la única empresa de este tipo en Frontera, y compite con empresas más grandes de San Francisco, aunque también trabaja con las mismas, tercerizando trabajos. La empresa es familiar con el gerente, su esposa como secretaria y la hija como diseñadora y operadora del control numérico del pantógrafo.

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

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

a un compañero. Respecto de los horarios, son estables, aunque con cambios estacionales debido al clima: en el verano, se ingresa a las seis de la mañana.

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

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

Discusión y conclusiones

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

Otra cosa fue la Escuela Fábrica, creadas dentro de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, por los decretos 14538/44 y 6648/45 que se convirtieron en Ley Nacional 12921 durante 1947 (Pécora, 2011), las Escuelas Fábrica se crearon para capacitar a jóvenes de 13 a 18 años con primario completo que, por escasos recursos, no asistían al secundario tradicional ni a las Escuelas de Artes y Oficios. En los institutos de dicha Comisión se enseñaba:

- Primer Ciclo o Básico: capacitación relacionada directamente con los oficios de la producción fabril
- Segundo Ciclo o Técnico: donde se enseñaban principios de Administración
- Ciclo Universitario: culminación del sistema con título de Ingeniero de Fábrica

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

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

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

Una tercera opción, sería la Fábrica de Aprendizaje, una modalidad pedagógica donde los estudiantes aprenden no ya en un aula ni en el taller de la escuela, sino en la misma fábrica, en un entorno real. En este caso, se debería coordinar con instituciones cercanas vinculadas a la educación técnica, por ejemplo, la Escuela

“Emilio Olmos” de San Francisco, para organizar actividades de aprendizaje en la misma fábrica que sirvan de retroalimentación a ambas instituciones (Esquivel, 2018).

Referencias

Boletín de Estadísticas Laborales del Tercer Trimestre (2022) Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/boletin-de-estadisticas-laborales-bel>.

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

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

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

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

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

Pécora, G. (2011) *Educación y Trabajo en el primer Peronismo. La Escuela Fábrica en una agro ciudad* XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca.

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