

medio, con un mínimo de 5 años y un máximo de 8 años y medio a partir del sexto mes desde la fecha de finalización de los trabajos.

SIDERAR ha presentado ante la Bolsa de Comercio de Buenos Aires y la Comisión Nacional de Valores un pedido de autorización de cotización y oferta pública de sus acciones clase "A". Es intención de la Sociedad realizar oferta pública de aproximadamente el 10% de su paquete accionario en cuanto las condiciones de receptividad de los mercados financieros locales e internacionales mejoren. En diciembre pasado, el personal de la Empresa hizo uso de su opción de incrementar la participación en el capital de la Compañía por un monto de 20.666.000 pesos, llevándola de 14,2% al actual 19,4%, aunque aún no ha sido integrado.

### **IX. Situación del personal**

#### **Dotación**

La Sociedad finalizó el ejercicio con una dotación de 6.441 personas lo que representa una reducción del 2,8% respecto del plantel existente al inicio.

Continuando el proceso oportunamente iniciado, se mantuvo en práctica el "Programa de Retiros Voluntarios" que posibilitó la desvinculación de personal en un marco de consenso y contención, con apoyo en salidas laborales específicas.

#### **Higiene y seguridad**

Resultó trascendente la "Política de Seguridad" instrumentada, que involucró un trabajo intensivo de inversiones en mejora de las condiciones de riesgo detectadas, la implementación de mecanismos de concientización, participación, y capacitación del personal en general, que marcaron una evolución positiva en los indicadores estadísticos de accidentología. Se registró una disminución del 32% en la cantidad de accidentes con pérdida de días respecto del ejercicio anterior.

Se profundizaron los planes de higiene y seguridad industrial en todas las plantas realizándose importantes mejoras en las condiciones de orden, limpieza, señalización, instalación, equipamiento y prácticas.

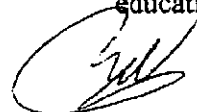
Especial mención merecen los grupos de voluntarios de seguridad, cuya formación se promovió para facilitar la activa participación del personal en el programa de seguridad. Con la misión de contribuir a detectar y eliminar riesgos de las áreas operativas se han conformado ya 41 grupos de voluntarios, que involucran un total de 274 personas.

Resultó significativa la asistencia técnica brindada por Usiminas durante el segundo semestre del año 1994, en el marco del convenio suscripto con dicha empresa para acelerar la mejora en seguridad.

#### **Beneficios al personal**

Cumpliendo los objetivos del plan de beneficios al personal prosiguieron las colonias de recreación y campamentos para hijos del personal, con edades entre los 6 y 12 años, que involucraron actividades locales y viajes a sierras de Córdoba y San Carlos de Bariloche.

Se brindó especial apoyo a niños con necesidades especiales, con actividades educativas, de recreación e integración a la comunidad.



La Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca y SIDERAR asignaron en San Nicolás y Ensenada 158 becas para estudiantes secundarios y universitarios, hijos de dependientes.

Se desarrolló con buen resultado el programa de visitas a Plantas para dependientes y familiares directos, involucrando a un total de 136 familias.

Mantuvo continuidad la asistencia financiera al personal para la cobertura de necesidades de financiación de vivienda (949 préstamos por un monto equivalente a la edificación de 3.000 m<sup>2</sup>) y para la atención de situaciones familiares y de salud.

### Recursos Humanos

En la capacitación y las comunicaciones internas se volcaron importantes esfuerzos tendientes a formar e involucrar al personal con una visión integral del negocio. Estos objetivos fueron claves en esta etapa de innovación tecnológica y representaron oportunidades para el crecimiento y desarrollo de todas las personas de la Empresa.

#### Capacitación y desarrollo del personal:

Durante el ejercicio se destinaron alrededor de 280.000 horas-hombre en acciones de formación de diversa índole, registrando un índice de capacitación (horas de capacitación sobre horas totales) en el orden del 2%. Algunos de los programas que se llevaron a cabo fueron:

- *Formación en el Exterior:* con el objeto de alcanzar los mejores niveles de desarrollo, se capacitaron profesionales a través de maestrías y otros cursos en instituciones de prestigio, como las universidades de los Estados Unidos: Stanford, Harvard y el Massachusetts Institute of Technology.

Por otra parte, y a través del convenio oportunamente suscripto con Usiminas, en el último ejercicio finalizó el entrenamiento de más de 400 operarios, técnicos y profesionales en la planta brasileña, empleándose más de 33.000 horas-hombre en dos años.

- *Maestría Ejecutiva en Gestión Industrial:* se constituyó en uno de los emprendimientos más importantes realizado en el Centro Siderúrgico Gral. Savio, con una dedicación de 8.400 horas-hombre y la participación, como invitados, de tres empresas clientes. El objetivo de este curso es que los participantes desarrollen una visión integral de la gestión industrial, en el marco de una formación de posgrado.

- *Programa Organizational Learning Center:* SIDERAR inició su participación, a través de dos de sus profesionales, en un programa de estudio de los problemas de gestión e implementación de soluciones en las empresas. El mismo se realiza en convenio con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires y el Massachusetts Institute of Technology.

Otros programas de capacitación de la empresa fueron:

- *Programas de Actualización Gerencial, de Desarrollo Directivo y Escuela de Gerencia.*

- *Programa de Mejora Continua para Mandos Medios.*

- *Programas de Capacitación en Calidad.*

- *Programas de Capacitación en Higiene y Seguridad Industrial.*

- *Programa de Formación en Idiomas.*

- *Programa de Formación en Informática.*

- *Programa de Capacitación en Gestión Administrativa.*

- *Programas de Formación Técnica y Operaciones.*

