

Condiciones de trabajo de los Alumnos de Formación Profesional en contratos para la Formación.

María Victoria Cuartango Meléndez
Profesora del Instituto Politécnico Txorierri. Bilbao

Alejo Fraile Cantalejo
Director del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria. Bilbao. I.N.S.H.T.



1. PRESENTACION

Dentro de las diferentes modalidades de contratación laboral existentes en España, se encuentran los **contratos para la formación**, que se pueden aplicar a trabajadores de más de dieciséis y menos de veinte años, combinando la formación y el trabajo. Las empresas que los efectúan cuentan con una reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social de un 90 % si la empresa es de 250 o más trabajadores, y del 100 % si la plantilla es menor. Junto al incentivo económico anterior, el INEM subvencionará a las empresas con 90 pesetas por trabajador y hora-día de formación si ésta es impartida por el propio empresario.

Durante los últimos años, esta modalidad de contratación ha experimentado un notable auge, pasando de 21.958 casos en 1983 a 218.229 en 1987 (1).

Estos trabajadores-estudiantes están realizando una actividad laboral de carácter especial, por cuanto con esta modalidad se pretende fomentar un aprendizaje más ajustado a la realidad del mundo laboral en que se moverán más adelante. Ello hace que su aproximación al trabajo

tenga unas connotaciones especiales, ya que para la gran mayoría de ellos va a ser su primer contacto con este ambiente, y la forma en que se desarrolle esa experiencia, así como el aprendizaje que se pretende fomentar con ella, va a influir notablemente en las actitudes y comportamientos que tendrá más adelante como trabajador.

Desde el punto de vista de la salud y las condiciones de trabajo, es importante analizar cómo se desarrollan estas actividades, ya que en ellas existen riesgos, tanto de tipo fisiológico como psicosociales, siendo estos últimos especialmente interesantes dado que, frecuentemente, es el primer trabajo remunerado y se desarrolla con expectativas que pueden no coincidir con las del empleador.

Otro argumento de gran interés para estudiar este colectivo desde la perspectiva de la salud laboral es la importancia del papel pedagógico que debe tener esa formación en la empresa, pero no sólo en su aspecto productivo sino también en lo relativo a promover unas actitudes y hábitos seguros en la realización de su trabajo. Si ya desde su primer contacto con el trabajo comienzan a acercarse a él con un enfoque preventivo y a realizarlo con los medios adecuados, será más fácil que con el tiempo lo realicen en las mejores condiciones para su salud.

La oportunidad de estudiar este colectivo desde tal perspectiva se presentó como consecuencia de la realización, en el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria de Vizcaya, de un Curso de «Psicosociología de la Prevención de Riesgos Profesionales» entre los días 19 y 23 de septiembre de 1987.

El aprovechamiento de este Curso se evaluaba a través de la realización de un trabajo práctico, consistente en la aplicación a una situación real de la metodología expuesta para estudiar los problemas psicosociales existentes, diagnosticarlos y proponer un plan de actuación adecuado a dicho diagnóstico.

El trabajo elegido por la autora de este artículo, asistente al citado Curso, consistía en la valoración de las condiciones laborales en las que los alumnos de la Escuela Profesional «X» vienen realizando las prácticas, según «Contratos para la Formación», en la Empresa «Y» desde el año 1985.

(1) MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. «La política de empleo en España durante 1987». *Covuntura Laboral*, núm. 28, julio, 1988. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. METODOLOGIA

Cuando se le propuso a la Empresa «Y» la realización de la experiencia, ésta manifestó un gran interés por llevarla a efecto, pues, aunque hasta la fecha parecía que los sondeos realizados entre los estudiantes y sus familias arrojaban un balance positivo, convenía aprovechar la ocasión de evaluar con más detenimiento la experiencia y ver si era necesario introducir elementos correctores.

2.1. PROCESO DE LA INVESTIGACION

Las fases en que se consideró conveniente dividir el proceso de la investigación fueron las siguientes:

Proceso de la Investigación

1. Información de los objetivos del estudio a todas aquellas personas a las que se va a pedir su participación: alumnos, encargados, etc.
2. Selección de instrumentos para la recogida de información.
3. Recogida de datos.
4. Análisis de la información.
5. Diagnóstico.
6. Elaboración de una propuesta de actuación.
7. Información a los participantes de los resultados obtenidos.
8. Discusión con los responsables de la propuesta de actuación y toma de decisiones.

Los puestos de trabajo que los alumnos desarrollan en la empresa son muy variados, y van desde los de oficina técnica hasta el control de calidad, pasando por otros directamente productivos. Entre éstos se considera más problemático el de **soldadura**, y por ello se selecciona para esta investigación, sin perder el objetivo de que sus resultados sirvieran para todo el colectivo.

2.2. SELECCION DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACION

Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios a la hora de elegir los instrumentos de recogida de datos:

1. Combinar los métodos denominados «**objetivos**», que cuentan normalmente con guía de observación muy detallada, con otros «**subjetivos**» (entrevista y encuesta). La utilización e interpretación de los términos objetivo y subjetivo es la usual en los métodos de análisis de condiciones de trabajo, que califican como «**objetivo**» el método que, de forma casi exclusiva, se apoya en la observación, sin solicitar información verbal del trabajador observado.
2. Que los instrumentos usados permitiesen la identificación y evaluación de las variables **psicosociales** que inciden en los puestos de trabajo, en coherencia con el origen del estudio en torno a un Curso de Psicología de la Prevención de Riesgos Profesionales.

Atendiendo a estas características, los instrumentos que se emplearon son los siguientes:

- **GUIA DE ANALISIS DE CONDICIONES DE TRABAJO** del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS (LEST) (2).
Se trata de un cuestionario denominado de «**observación objetiva**».

- **CUESTIONARIO DE AUTOVALORACION**. Se ha utilizado parte del contenido en el libro *Condiciones de Trabajo y Salud* (3).
- **ENTREVISTA**. Se realizaron entrevistas semidirigidas al Jefe de Fábrica, a los Encargados de la Empresa y al Director de la Escuela.



3. EXPOSICION DE RESULTADOS

3.1. METODO DE ANALISIS DE CONDICIONES DE TRABAJO POR OBSERVACION OBJETIVA

Con el instrumento utilizado, denominado método LEST, se recogen datos de todos los posible agentes agresivos de un puesto de trabajo, desde los agentes físicos como ruido, vibraciones, temperatura, etc., hasta los de carga física, posturas, etc. Sin embargo, dada la orientación de este trabajo, hemos seleccionado solamente las variables de observación de este cuestionario relativas a la **CARGA MENTAL Y LOS ASPECTOS PSICOSOCIOLOGICOS**.

Las variables elegidas por el método LEST para evaluar la **CARGA MENTAL** son:

- Apremio de tiempo.
- Relación complejidad tarea-rapidez de la operación.
- Atención (para realizar correctamente la operación en un tiempo dado).
- Minuciosidad (precisión manual, agudeza visual).

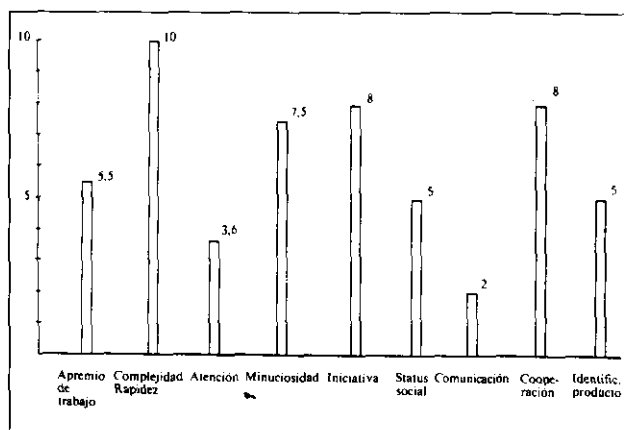
Y los que componen los aspectos **PSICOSOCIOLOGICOS**:

- Iniciativa.
- Status Social.
- Posibilidades de comunicación.
- Posibilidades de cooperación.
- Identificación con el producto.

Cada una de estas nueve variables se evalúa a través de una serie de indicadores directamente observables y medibles, obteniéndose unos resultados que, debidamente ponderados, permitan obtener los valores de cada variable, que en el caso del puesto de **SOLDADURA**, se representan en el diagrama siguiente:

(2) GUELAUD; BEAUCHESNE, M. N.; GAUTRAT, J., y ROUSTANG, G. «Para un análisis de las Condiciones de Trabajo Obrero en la Empresa». Investigación del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS. Aix en Provence (Francia). México. INET - INDA. 1981.

(3) FERNANDEZ DE PINEDO, I., y otros. «Condiciones de Trabajo y Salud». Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1987.



Para interpretar los resultados, hemos de compararlos con los baremos de cada variable, que, según los autores del método LEST, son los siguientes:

- 0, 1, 2 : Situación satisfactoria.
- 3, 4, 5 : Molestias débiles para los trabajadores.
- 6, 7 : Nocividad media, riesgo de fatiga.
- 8, 9 : Nocividad importante, fatiga notable.
- 10 : Nocividad.

A partir del gráfico anterior, podemos agrupar las variables según el grado de nocividad:

NOCIVIDAD IMPORTANTE	MOLESTIAS DEBILES	SATISFACTORIO
RELACION COMPLEJIDAD-RAPIDEZ	STATUS SOCIAL (escasa valoración)	COMUNICACION
POCA INICIATIVA	IDENTIFICACION PRODUCTO (escasa)	
POCA COOPERACION	APREMIO DE TRABAJO (elevada)	
ELEVADA MINUCIOSIDAD	ATENCION (elevada)	

3.2. CUESTIONARIO DE AUTOVALORACION

A través de una encuesta extraída del libro *Condiciones de Trabajo y Salud* (4), se pide al trabajador que evalúe todas las condiciones que pueden afectar a su trabajo, desde la maquinaria hasta la concentración mental, pasando por los aspectos ambientales. Además, se han añadido algunas cuestiones específicas para las circunstancias concretas de una experiencia de trabajo y estudio.

La encuesta la realiza una muestra de siete alumnos que trabajan en el puesto de SOLDADURA (50 % del total de soldados). Agrupados según la valoración de los alumnos, aparecen los siguientes datos:

(4) Op. cit., págs. 161 a 170.

SATISFACCION	INSATISFACCION
<ul style="list-style-type: none"> - No se ven afectados por embotamiento mental. - El ritmo de trabajo es normal. - Pueden comunicarse satisfactoriamente. - Sus sugerencias suelen ser aceptadas. - Conocen los riesgos de su puesto. - Su trabajo es importante en el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Monotonía. - Imposibilidad de rotar de puesto. - Ausencia de cooperación. - El trabajo no favorece la aplicación de sus conocimientos y habilidades. - No pueden organizar su tarea. - No creen que su puesto goce de prestigio entre los demás. - La pausa en la jornada es insuficiente (10 m/hora). - La silla es incómoda, aunque no les preocupa. - No conocen bien todo el proceso productivo. - Acusan síntomas de fatiga como: <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Falta de concentración. • Irritabilidad. • Desinterés general. • Dolor de riñones. • Olvidos.

Y en lo que respecta a las preguntas añadidas a la encuesta, nos revelan que:

- Ahora les cuesta más que antes aprobar porque tienen menos tiempo y más cansancio a la hora de estudiar.
- Lo que más valoran de la experiencia es que les permite tener experiencia laboral, y también les permite conocer el mundo de la empresa.
- Las sugerencias que hacen para mejorar la experiencia son variadas (dos proponen rotar de puestos, una atender menos a la producción y otra compaginar mejor estudio y trabajo).
- La valoración del esfuerzo de la empresa entre la Formación y la Producción, en una escala del 1 al 9, es que tiene más interés por que produzcan (7,9) que por que aprendan (4,4).

3.3. ENTREVISTA

Nos limitaremos a exponer los datos más relevantes de los obtenidos a través de esta técnica (entrevista).

JEFE DE FABRICA: El puesto de soldadura es el menos valorado por los alumnos por repetitivo y monótono.

Es realizado con máquinas eléctricas, previamente reguladas (tiempo, temperatura, contador, etc.) por los trabajadores. Son accionadas por pedal, dejando las manos li-

bres para ajustar las piezas (que en ocasiones son pequeñas: 0,5 cm x 0,5 cm).

La operación completa de soldadura dura dos segundos, si no es necesario realizar retoques de las piezas.

- El aprendizaje de este puesto en calidad y cantidad es de tres meses aproximadamente.
- Se realiza un seguimiento del número de piezas que cada trabajador realiza diariamente, pero no se fijan cotas, ni existen primas económicas.
- Todos los alumnos-trabajadores tienen un sueldo en función de la antigüedad, pero no del puesto de trabajo.
- La rotación de puestos no está establecida por sistema, pero se estudian las peticiones al respecto. Se intenta ser flexible, pero la organización del trabajo no está encaminada a que aprendan al máximo.
- Sin embargo, es objetivo a corto plazo de la empresa implantar un nuevo sistema de trabajo basado en GRUPOS AUTONOMOS, que supondrá un avance formativo en general.
- Inicialmente se realizaban unas charlas informativas que situaban al alumno en el proceso global, pero inintencionadamente han sido «olvidadas».

ENCARGADOS: Están satisfechos de la respuesta de los alumnos tanto por su trabajo como por las relaciones personales.

- Su empeño es actuar a modo de profesores que les enseñen a razonar y a saber comportarse adecuadamente (inculcar hábitos).
- En un caso concreto de inadaptación al puesto de soldadura (el alumno tenía frecuentes accidentes) le cambiaron a otro puesto.
- Como problemático, observan falta de realismo en los alumnos que esperan encontrar el puesto de trabajo perfecto, cuando en la práctica los puestos que desempeñan tienen sus dificultades inherentes y «los tomas o los dejas».

DIRECTOR DE LA ESCUELA: De la consideración entre los alumnos, sus familias y la empresa, extrae las siguientes conclusiones:

- Es una experiencia que todos los integrantes valoran positivamente, aunque, a su juicio, la filosofía original no es llevada al cien por cien a la práctica; primando el aspecto productivo sobre el formativo.
- Ha resultado muy interesante el grado de participación dado a los alumnos (CIRCULOS DE CALIDAD), que les ha permitido criticar y, en casos, proponer alternativas de mejora de los métodos de trabajo, condiciones ambientales, etc.

4. DIAGNOSTICO

A partir del contraste entre los datos extraídos por los métodos de diversa índole empleados en esta investigación, podemos observar **coincidencias** notorias respecto a la valoración de las características del puesto de SOLDADURA:

1. Coincidencias en aspectos valorados como positivos:
 - La comunicación es buena, las informaciones circulan, las sugerencias son escuchadas y, en ocasiones, llevadas a cabo.
2. Coincidencias en aspectos valorados como **no problemáticos aunque mejorables**:
 - El puesto de soldador es relativamente importante en el conjunto del proceso.

- El ritmo de trabajo no resulta excesivo, pero dadas las características de la tarea, tampoco es el idóneo.
3. Coincidencias en aspectos valorados como **problemáticos**:
 - La relación entre la complejidad de la tarea y la rapidez de la operación es nociva, dada la minuciosidad de aquella, que es corroborada por los síntomas de fatiga que se observan.
 - El trabajo es monótono, carente de iniciativa y con pocas posibilidades de aplicar los conocimientos tecnológicos y las habilidades correspondientes a su nivel escolar.
 - El trabajo no favorece la cooperación ni la organización autónoma de la tarea, individualmente o por grupos.
 - El esfuerzo extra que están realizando los alumnos para compaginar trabajo y estudio les está originando cansancio, falta de tiempo para el ocio, aumento de las dificultades para aprobar el curso, etc., y, sin embargo, las contrapartidas formativas no son las esperadas.

Sin embargo, la continuidad de la experiencia es deseada por todos, ya que, a pesar de las carencias existentes y de la posible degradación de los objetivos iniciales, existe una voluntad general de subsanarlas, dado el interés de todos los afectados por obtener de la misma los resultados que motivaron su puesta en marcha.

5. PLAN DE ACTUACION

De acuerdo con el diagnóstico anterior, se propone que las actuaciones a desarrollar deben concretarse en torno a los siguientes puntos:

1. Definición formal de los objetivos específicos de la experiencia.
2. Formulación de los métodos concretos para alcanzar dichos objetivos.
3. Establecimiento de un calendario de actividades para-laborales.
4. Establecer un Plan de Seguimiento de la experiencia.

Los aspectos anteriores fueron analizados por todos los sectores implicados en este estudio, elaborándose un Plan de Actuación, reflejado en el documento siguiente, que fue suscrito por los responsables de la experiencia, tanto en la Escuela como en la Empresa.



PLAN DE ACTUACION

- Escuela F. P. - «X»

- Empresa - «Y»

El estudio realizado por el Centro de Formación Profesional «X», de la experiencia de contratos de alumnos en periodo de formación laboral en la empresa, ha sido analizado conjuntamente por la Escuela y la Empresa en que se realizan las prácticas.

Por otro lado, en dicha Empresa, con posterioridad a la realización del estudio, se han puesto en marcha importantes cambios que afectan a los alumnos que allí trabajan. JUST-IN TIME es el nombre de la nueva organización de trabajo, que pasa a ser realizado en grupos semiautónomos (células).

De los dos hechos señalados en los dos párrafos anteriores surge la formulación siguiente de objetivos de la experiencia, así como las medidas destinadas a posibilitarlos.

A) OBJETIVOS

- Teniendo en cuenta que el sentido o función del contrato de los alumnos es el de **COMPLEMENTAR la formación teórica** que reciben en la Escuela:

1. La experiencia posibilitará al alumno el conocimiento del mundo de la EMPRESA.
2. Favorecerá la adquisición de unos hábitos de trabajo responsables, higiénicos (calidad del producto y del trabajo en sí) y participativos.
3. Posibilitará una visión amplia del sistema de producción y comercialización del producto.

El nuevo sistema de trabajo (JUST-IN-TIME) palia en buena parte la falta de iniciativa y ausencia de corporación que se apreciaban en el trabajo en general y en particular en el puesto de soldadura que se analizó.

Sin embargo, no todas las células van a tener igual visión de conjunto del producto y, en concreto en soldadura de plata, se van a mantener las pegas de nocividad de la relación complejidad-rapidez de la tarea, así como su minuciosidad.

Es por ello que, para preservar los objetivos de la experiencia, se hace necesario observar una serie de medidas.

B) MEDIDAS POSIBILITADORAS DE LA CONSECUION DE OBJETIVOS

1. Facilitar unos mínimos en cuanto a la rotación de puesto de trabajo.
 - 1.1. Los nuevos puestos vacantes serán cubiertos con los alumnos que estén realizando con anterioridad las tareas menos formativas (tecnológica-mente).
 - 1.2. Los alumnos que trabajen en soldadura pasarán por las dos células: Plata y subconjunto.
 - 1.3. En general, se procurará atender las peticiones de cambio, una vez pasado un tiempo no inferior a un año desde su entrada en la Empresa.

2. Ampliar los conocimientos generales a través de charlas informativas realizadas en horas de clase o trabajo. La frecuencia será mensual. Las realizadas en el curso presente serán:

1. Teoría del JUST-IN TIME.
2. Organigrama Empresa, Nóminas, Contratos, etc.
3. Balances, Costes, Contabilidad.
4. Marketing: Red de ventas.
5. Producto de la empresa «X».
6. Mercado de la empresa «X».
7. Control de calidad.
8. Seguridad e Higiene.

3. Encargados y tutores tendrán un contacto periódico, con toma de datos escritos (una entrevista por evaluación escolar), al objeto de prevenir consecuencias negativas, por excesivas dificultades en el intento de compaginar estudio y trabajo en algunos alumnos.

4. Para posibilitar un seguimiento de la experiencia, anualmente se realizará una recogida de datos, similar a la realizada en el estudio que ha motivado este trabajo, con el correspondiente análisis conjunto, de ESCUELA Y EMPRESA, de los resultados del mismo.

Para facilitar el seguimiento de la experiencia, se diseñó el cuadro que se expone a continuación, donde los responsables de la Empresa y de la Escuela deben reflejar, de forma periódica e individualizada, los resultados que se van obteniendo, de manera que sea posible detectar adecuadamente las desviaciones que se puedan ir produciendo en los objetivos pedagógicos de la experiencia.

6. CONCLUSIONES

La investigación ha resultado de gran interés, por cuanto ha permitido poner de manifiesto que, tanto en el puesto concreto objeto del análisis como en el estudio de la experiencia de los contratos de formación en general, existen aspectos positivos a potenciar y otros negativos a corregir.

Se ha detectado la existencia de expectativas diferentes por parte de la Escuela, los alumnos y la Empresa, con respecto a este tipo de contratos. La Escuela espera un grado de formación tecnológica, rotación de puestos, etc., que no se alcanza, y la Empresa espera una respuesta más estable y madura por parte del alumnado. Este desajuste se refleja en los datos aportados por el análisis del puesto de soldadura, donde se detectan aspectos psicosociales con incidencia nociva, como la falta de iniciativa y la ausencia de cooperación, así como la carga mental generada por la relación complejidad-rapidez de la tarea y la minuciosidad que implica.

Sin embargo, la experiencia a nivel global es evidente que ha resultado interesante y útil, por cuanto ha quedado patente que el marco legal en que se desarrollan los contratos de formación carece de objetivos concretos formulados explícitamente, así como de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de dichos objetivos.

Esas ausencias no impiden valorar positivamente su existencia, siempre que permanezca abierta a las mejoras que puedan incorporarse, y mientras sus responsables, tan-

TUTORIA ESC. F. P. - «X»

EMPRESA - «Y»

CURSO

EVALUACION

LISTADO SEGUIMIENTO ALUMNOS EN FORMACION LABORAL

GRUPO	ESPECIALIDAD	Nombre y Apellidos	ESCUELA			EMPRESA				OBSERVACIONES		
			Nº SUS- PENOS	FALTAS	ACTI- TUD	CALIDAD TRABAJO	CANTID. TRABAJO	INTERES APEND.	HABITOS TRABAJO	ESCUELA	EMPRESA	ORIENTACION

OBSERVACIONES:
 F: Favorable
 M: Medio
 D: Desfavorable

to en la Empresa como en la Escuela, elaboren fórmulas para realizar el seguimiento de la experiencia de forma conjunta y periódica, para evitar la degradación del objetivo fundamental, que es formar adecuadamente a unos profesionales.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio evidencia la complementariedad de las diferentes técnicas para el estudio de una situación de trabajo, y así la encuesta, la entrevista y el método estandarizado de análisis, proporcionan una visión global del problema, difícil de conseguir de otra manera.

7. BIBLIOGRAFIA

- ALONSO ARENAL, Florentino. «Condiciones de Trabajo: Análisis y Métodos». SALUD Y TRABAJO. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, núm. 42. Marzo-abril, 1984.
- CASTILLO, Juan José, y PRIETO, Carlos. «Condiciones de Trabajo, un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo». Madrid. CIS, 1983.

- FERNANDEZ DE PINEDO, I., y otros. «Condiciones de Trabajo y Salud». Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1987.
- GUELAUD; BEAUCHESNE, M. N.; GAUTRAT, J., y ROUSTANG, G. «Para un análisis de las Condiciones de Trabajo Obrero en la Empresa». Investigación del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS. Aix en Provence (Francia). México. INET - INDA, 1981.
- LEPLAT, J. «Psicología del Trabajo: enfoques y técnicas». Pablo del Río, Editor, Madrid, 1978.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. «La política de empleo en España durante 1987». Coyuntura Laboral, núm. 28. Julio, 1988. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- REGNIER, J. «Pour une évaluation ergonomique». ANACT. Colección Outils et Méthodes. Setiembre, 1979.
- SAVALL, H. «Por un trabajo más humano». Edit. Ec-niban. Madrid, 1977.
- Services des Conditions de Travail de la RNUR. «Les profils de postes. Méthode d'analyse des conditions de travail». Ed. MASSON-SIRTES, 1976, París.