

## LA INTEGRACIÓN EN EL CICLO SUPERIOR Y SU CONTINUACIÓN EN EL MUNDO LABORAL

*Integration at the upper school and its continuation  
in the working world*

*L'intégration au cycle supérieur et sa continuation  
dans le monde du travail*

Rosa Ana RODRÍGUEZ ALONSO

*Doctoranda en el Dpto. de Didáctica. Organización Escolar y Didácticas Especiales  
UNED. C/. Senda del Rey, s/n. 28034 Madrid*

BIBLID [0212 - 5374 (1996) 14; 233-249]

Ref. Bibl. RODRÍGUEZ ALONSO, Rosa Ana. La integración en el ciclo superior y su continuación en el mundo laboral. *Enseñanza*, 1996, 14, 233-249.

RESUMEN: En este artículo se pretende explicar de manera muy sucinta el trabajo que desarrolló el equipo de profesores del colegio Ntra. Sra. de Montserrat con la investigación «La Integración en el Ciclo Superior y su continuación en el mundo laboral». Esta idea surgió a partir de la puesta en marcha de un Proyecto de Innovación Educativa en el centro de EGB y FP (hoy en día reconvertido en Primaria y Secundaria) durante los cursos 1991-93.

En primer lugar hacemos un estudio de los alumnos con nn.ee.ee. valorando todos los aspectos que se tienen en cuenta en los centros escolares. En segundo lugar, analizamos diferentes puestos de trabajo en empresas con el fin de constatar las habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de diferentes empleos. Posteriormente, se trata de potenciar desde el centro educativo tales destrezas. A la vez hemos tenido presente las dificultades que conlleva la incorporación de la «diversidad» al mundo laboral así como consecuencia su integración plena en la sociedad.

**SUMMARY:** This article tries to explain briefly the work developed by the teacher's team of the school «Ntra. Sra. de Montserrat» through the investigation work «Integration at the Upper School and its continuation in the working world». This idea evolves from the start-up of an Educational project in the «EGB» and «FP» center (nowadays transformed into a Primary and Secondary School) during the academic years 1991 to 1993.

First of all, we study the «special need students» evaluating all the aspects worked in the school. In a second part, we analyse different job profiles in order to assess the abilities and aptitudes needed to execute different jobs, and develop, later on, such capacities from the educational center. At the same time, we consider the difficulties that can arise while integrating «diversity» to the job market and, as a consequence, their plain integration in the Society.

**RESUME:** Cet article veut expliquer d'une manière succincte le travail d'une équipe de professeurs du Collège Notre Dame de Montserrat a développé avec la recherche dans le domaine de l'intégration au Cycle Supérieur et sa continuation dans le monde du travail. Cette idée est apparue a partir de la mise en oeuvre d'un projet d'innovation éducative dans le centre de EGB et FP (enseignement primaire et formation professionnelle- aujourd'hui réconvert en Primaire et Secondaire) pendant les années scolaires 1991-1993.

Premièrement on fait une étude des élèves avec des besoins spéciales, en évaluant tous les aspects dont on tient compte dans les centres scolaires.

En deuxième lieu, nous analysons les différents postes de travail existants dans les entreprises en vue de vérifier les qualifications et aptitudes nécessaires pour l'exercice des différents emplois. Par après on essaie d'optimiser dans le Centre éducatif les dites qualifications. En même temps nous n'avons pas perdu de vue les difficultés qu'entraîne l'incorporation de la «diversité» dans le monde du travail, ainsi que, conséquemment sa pleine intégration dans la société.

## INTRODUCCIÓN

El origen del trabajo que a continuación se presenta surge a raíz del trabajo que durante muchos años se ha realizado en el colegio Ntra. Sra. de Montserrat con alumnos que presentan nn.ee.ee.

El centro se sitúa en la zona sur de Madrid (Orcasitas), con población muy diversa y en algunos casos con problemas de marginación social. En este sentido, dada la variedad de alumnos el centro presenta una metodología distinta con estrategias pedagógicas que potencian la motivación de los alumnos y favorecen la integración de personas con necesidades especiales en contextos normalizados. De esta forma algunas de las actividades que se llevan a cabo son las siguientes:

- *Talleres* diversos donde, a través de una estructura interciclos se potencia la capacidad creativa, manipulativa, social, etc.

- *Participación del alumnado: Consejos de alumnos*, en los que intervienen representantes de alumnos por etapas y un profesor donde se comunican, proponen y deciden peticiones, inquietudes y sanciones. *Parlamento*, donde se les ofre-

ce la posibilidad de crear leyes junto al director que rijan el funcionamiento interno del centro (derechos y deberes).

- *Huerto escolar* que se emplea como recurso motivador que favorece la integración, actitud de respeto hacia las plantas, aprendizaje de tareas, etc.
- *Animaciones a la lectura*
- *Gran coordinación* del profesorado mediante:
  - ciclo
  - profesorado de apoyo
  - etapa
  - departamentos/comisiones
  - claustro

En distinto sentido si recordamos la Ley «el minusválido se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo en su caso, los programas de apoyo y recursos que la presente Ley reconoce» Art. 23, sección 3ª 30 abril 1982. Según ésto, cualquier persona con necesidades especiales tiene derecho a una educación normalizada introduciendo los cambios adaptativos que ello implique. Así el M.E.C., en el curso 1985-86 promovió el Programa de Integración Escolar por el que algunos alumnos con necesidades educativas especiales podían escolarizarse en centros ordinarios.

El colegio Ntra. Sra. de Montserrat introdujo el Plan de Integración desde sus comienzos intentando y consiguiendo la integración de los alumnos con dichas necesidades. A lo largo de este período se ha pretendido facilitar el proceso de aprendizaje, por un lado, procurando que estos alumnos participen en el currículo general y por otro, elaborando adaptaciones curriculares individuales en función de sus «necesidades».

Se planteó, sin embargo, la duda sobre el futuro de los alumnos con necesidades educativas especiales una vez finalizada su etapa escolar, hacia dónde orientarlos, qué autonomía presentan para su incorporación en la sociedad y en el mercado laboral. Como respuesta a estas cuestiones, surgió una inquietud: «buscar el camino que sirviera de puente entre la escuela y el mundo laboral», ligar los dos aspectos y posibilitar una verdadera integración.

En otro sentido, el mundo laboral presenta un panorama difícil, en 1992 sólo 70.000 minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales estaban ocupados, de los cuales la mayoría de ellos físicos y sensoriales, sobre un total de 1.900.000 discapacitados. Con la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos), de 1982, se propusieron medidas de fomento de empleo como la reserva del 2% de las plazas en empresas con más de 50 trabajadores, ó exenciones fiscales, todas ellas medidas que no se ponen en práctica en la medida de lo que deberían. La realidad, por tanto, de los minusválidos, en especial los que presentan deficiencia mental es que encuentran tres únicas opciones: los centros especiales de empleo, talleres ocupacionales o el desempleo.

Por todo lo anterior con el presente estudio se ha *evaluado* exhaustivamente a los alumnos con n.e.e. con el fin de valorar sus aptitudes, personalidad, nivel de inteligencia, etc. y se ha explorado el *mercado productivo*, es decir, se ha realizado un estudio de las posibilidades laborales reales de estos alumnos y el análisis de las habilidades y capacidades exigidas en empleos acordes a sus posibilidades con el fin de introducir modificaciones curriculares y desarrollar aptitudes que se exigen, en gene-

ral en los empleos así como incorporar un proceso de orientación profesional futuro que les ayude a tomar decisiones sobre un futuro laboral real y posible.

En un primer momento los *OBJETIVOS* de la investigación se dirigen hacia el conocimiento de las destrezas psíquicas de los alumnos con n.e.e., es decir, una hacia la evaluación del nivel intelectual, nivel de lenguaje, nivel motor, desarrollo del pensamiento, aptitudes mecánicas, autoconcepto, socialización, personalidad y clima social de cada alumno con el fin de poseer una información global de cada persona interviniente en el estudio y, así, poder comprobar sus logros, carencias y limitaciones

En un segundo momento los objetivos se encaminan al análisis de varios puestos de trabajo en empresas normalizadas, adecuados a minusválidos psíquicos con el propósito de comprobar la actividad laboral, constatar las aptitudes necesarias para el desempeño de tales empleos y verificar si son reales las posibilidades de personas con deficiencias psíquicas a los empleos analizados.

Por último, una vez evaluados los alumnos y analizados los puestos de trabajo se hace patente la necesidad de desarrollar desde el centro escolar ciertas aptitudes y habilidades que van a necesitar en los empleos analizados de forma que el paso del mundo escolar al laboral quede coordinado y se atiendan, desde el centro educativo, las necesidades educativas prelaborales.

El presente estudio se ha llevado a cabo a lo largo de dos cursos escolares desarrollando en mayor medida la evaluación de los alumnos en el primer período y el análisis del mercado laboral en el segundo.

#### SITUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

En nuestro país el trabajo por la integración de los alumnos con cualquier tipo de inadaptación o minusvalía ha experimentado un notable impulso con la puesta en marcha y el desarrollo posterior del programa de integración escolar de 1985, apoyado por comunidades autónomas y un gran número de entidades y grupos sociales. Con dicho programa se pretendía responder a las necesidades de todos los alumnos no tratando de establecer diferencias entre «especiales» y «normales» sino de ofrecer, en la medida de lo posible un proceso educativo que tendiera a la normalización de personas con algún tipo de discapacidad física o psíquica y poner en contacto realidades distintas, enriqueciendo a todo tipo de niños y derribando muros injustos de marginación.

En 1990 con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) se introduce, en un texto legal, el concepto de necesidades educativas especiales y el proceso de integración, a la par que el sistema educativo, se prolonga a la Educación Secundaria Obligatoria, aumentando su duración dos años más y provocando cambios organizativos en los centros. Uno de estos cambios es la evaluación que constituye el punto de partida para establecer adaptaciones curriculares individuales. La inclusión de objetivos y contenidos adecuados está directamente relacionado con el proceso evaluativo y dependerá de todo ello el que el alumno con necesidades especiales consiga toda la autonomía posible para conseguir un trabajo y controlar su propia vida.

Teniendo en cuenta la importancia de este proceso, con esta primera fase se pretendió valorar varios aspectos en alumnos con n.e.e. desde una perspectiva que englobe la mayoría de los aspectos que se tienen en cuenta en los centros educativos y en el mundo laboral:

1. Desde el punto de vista social: sus características socioambientales, las relaciones con los miembros familiares y su integración social.
2. Desde el punto de vista psicológico: condiciones emocionales, nivel madurativo de los sentimientos, nivel de inteligencia general y percepción de sí mismo.
3. Desde el punto de vista pedagógico: aptitudes psicolingüísticas, grado de autonomía personal e instrumentos de base (lectura, escritura,...).
4. Desde el punto de vista laboral: aptitudes coordinativas motoras y aptitudes mecánicas.

La exclusión del trabajo que actualmente padece este sector de población tiene su origen en las características del medio laboral, en las limitaciones de los sujetos, la escasa experiencia del mundo educativo-formativo para darles respuesta, las pocas expectativas de sus familias hacia su independencia social, y la poca sensibilización de la sociedad hacia la integración en el mundo del trabajo.

Es probable que con un tipo de economía agraria, en un período de pre-industrialización la mayoría de nuestros alumnos/as estuvieran integrados en la sociedad, con la industrialización, sin embargo, los avances tecnológicos constantes y la era de digitalización en que vivimos se eleva el número de exigencias y se multiplica el número de individuos incapaces de adaptarse a esta nueva situación. Para conseguir que este paso sea lo más fácil posible, dentro de la dificultad que implica, se justifica el hecho de evaluar detalladamente todos los miembros de la muestra con el fin de proporcionarles posteriormente programas de desarrollo dentro de la escuela que les faciliten la incorporación a cursos de formación pre-laboral y posteriormente su inserción laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior las pruebas seleccionadas para el desarrollo del estudio medían los siguientes aspectos:

1. Nivel intelectual. WISC.
2. Nivel de lenguaje. ITPA.
3. Nivel motor. Test motor. OZERESTSKY.
4. Escala para medir el desarrollo del pensamiento. PIAGET- LONGEOT.
5. Test de aptitudes mecánicas. MACQUARRIE, T.W.
6. Prueba para valorar el autoconcepto. Forma A (AFA).
7. Batería de socialización: BAS-1.
8. Prueba de personalidad: HSPQ y CPQ.
9. Escala de Clima Social: familia.

La *MUESTRA* elegida para formar parte de la investigación la conforman 13 personas del centro, dos alumnas y once alumnos que reunían los requisitos exigidos por el equipo de profesores del centro con los siguientes criterios:

1. Estar matriculado en el Centro Obra Social Ntra. Sra. de Montserrat.
2. Pertenecer a los cursos de 5º, 6º ó 7º de EGB.
3. Pertenecer al programa de Integración Escolar.

4. Tener un bajo rendimiento escolar.
5. Presentar problemas de inadaptación social.
6. Deficiente apoyo familiar.
7. Bajo nivel socio- cultural.

Los dos primeros puntos resultaron imprescindibles para pertenecer a la muestra, el resto no tenían que presentarse necesariamente por lo que fundamentalmente tuvimos dos subgrupos:

a) Todos aquéllos que formaban parte del programa de integración escolar presentando las siguientes deficiencias:

- Deficiencia mental ligera.
- Síndrome de Silver Rusell.
- Síndrome de Down.
- Lesión centroencefálica.

b) Todos aquéllos con necesidades educativas especiales temporales con las características enumeradas en los puntos 4,5,6 y 7.

En un primer momento se realizó el estudio de cada alumno obteniendo informes de cada uno de los sujetos intervinientes en la investigación, informes que permitieron la introducción de adaptaciones curriculares así como de diversificaciones relativas a su currículum. Lo que se expone en este artículo se refiere al análisis y conclusiones de los resultados generales respecto a todas las pruebas, dichas conclusiones se presentan a continuación.

### *Nivel intelectual*

Los resultados obtenidos oscilan entre un nivel medio de inteligencia y deficiencia mental, sin embargo, debe tenerse en cuenta que la muestra en esta prueba es de 11 sujetos debido a la imposibilidad de medición de la inteligencia con este test a dos alumnos.

Un aspecto a tener en cuenta se refiere a la coincidencia de todos los sujetos en una menor capacidad verbal presentado mayor dificultad en las pruebas que requieren cierto grado de atención, concentración y utilización del lenguaje. No sucede lo mismo con las pruebas manipulativas puesto que su destreza motora, capacidad espacial y adaptación al mundo real supera notablemente a las pruebas de razonamiento.

Por todo ello se presenta un déficit mayor en aspectos relacionados con cultura general, comprensión de situaciones, memoria remota, nivel de conceptos y razonamiento lógico que sería necesario potenciar y, superiores los aspectos que se refieren a capacidad temporal, espacial o destreza motora, llegando la mayoría de los alumnos a puntuaciones cercanas a la media de la población.

### *Nivel de lenguaje*

Coincidiendo con los resultados obtenidos en el área verbal de la prueba anterior, las puntuaciones referidas a edad psicolingüística (EPL) no corresponden con la media situándose muy por debajo de ésta.

Por otro lado, cabe destacar, un bajo nivel socio-cultural de las familias lo que puede ser un indicador de menor estimulación verbal, menor refuerzo y la utilización del lenguaje limitado a la comunicación concreta inmediata.

#### *Nivel motor*

Si observamos los resultados de las subpruebas comprobamos que a nivel motor los alumnos no presentan excesivas dificultades de forma que el 68% poseen un nivel de coordinación estática adecuada, el 77% dominan la coordinación dinámica de las manos, el 54% dominan la coordinación dinámica general y el 46% superan la prueba de ausencia de sincinesias, es decir, movimientos asociados involuntarios.

Todo ello indica la posibilidad de la mayoría de estos alumnos a desempeñar trabajos de tipo manipulativo no existiendo excesiva dificultad, en general, en aspectos de tipo motor.

#### *Desarrollo del pensamiento lógico*

Los resultados generales obtenidos se encuentran entre el estadio concreto A y el estadio preformal, presentando el 85% de los sujetos un desarrollo del pensamiento lógico por debajo de su edad cronológica y el 15% con un nivel adecuado lo que indica que la mayoría de los alumnos evaluados utiliza conceptos concretos, es decir, su pensamiento manifiesta movilidad y reversibilidad cuando se aplica a hechos reales, sin embargo, muchos de ellos deberán ser capaces de razonar por hipótesis, de coordinar dos conjuntos distintos de operaciones concretas y reducirlos a un solo sistema de operaciones.

#### *Aptitudes mecánicas*

Los resultados obtenidos en esta prueba indican que las aptitudes mecánicas de la muestra seleccionada demuestran estar muy poco desarrolladas situándose en puntuaciones por debajo a lo que corresponde en personas de la misma edad a la de los alumnos examinados.

#### *Autoconcepto*

A la hora de interpretar algo tan relativo como es la percepción de sí mismo se ha considerado el resultado como positivo o negativo, considerando a los alumnos que han sobrepasado el percentil 50 con un valor positivo y al resto un valor negativo, así el 69% de los sujetos obtiene una puntuación positiva, lo que quiere decir que, de forma general la percepción que sobre sí mismos poseen es buena ya sea a nivel familiar, académico, emocional o social. Por otro lado, aproximadamente, el 31% de los sujetos se valoran negativamente, coincidiendo alguno de ellos con situaciones familiares conflictivas.

#### *Personalidad*

La mayoría de las puntuaciones se sitúan en torno a la media, sin embargo, se reflejan ciertos rasgos que se posicionan por debajo de ésta y que indican una

ligera tendencia a la despreocupación y bajo nivel de acatamiento de normas así como a la introversión y a la inestabilidad emocional.

### *Clima social: Familia*

Los resultados generales reflejan que todos los alumnos obtienen puntuaciones «normales» en la percepción de las relaciones interpersonales entre los miembros familiares, sin embargo, ésto no significa que la situación real corresponda con la percepción que ellos poseen.

### *Socialización*

Del total de los integrantes de la muestra, el 77% de los sujetos poseen un grado de adaptación social no adecuado presentando, algunos, aspectos negativos como: agresividad, apatía, ansiedad, etc. Por otro lado, el 23% de los alumnos presentan un nivel de socialización bueno, incluyendo factores como: relaciones sociales positivas, consideración por los demás, confianza en sí mismos, etc.

### SITUACIÓN LABORAL

En nuestra sociedad una persona no se realiza del todo si no es mediante el trabajo, es por tanto necesario el correcto cumplimiento de las leyes que regulan la formación profesional y laboral de minusválidos psíquicos. Dichas leyes, establecidas como forma de compensación a situaciones de desigualdad social, apenas se cumplen en la actualidad.

«Toda persona con deficiencia tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuera el origen y naturaleza de su invalidez» Según el postulado de la Carta Social Europea (Consejo de Europa), todo individuo «válido» puede introducirse en el sistema productivo, pero ¿qué significa ser válido en nuestra sociedad?. Supone tener una formación adecuada, unas aptitudes acordes con un determinado puesto de trabajo, una capacidad para adaptarse al empleo rápido, producir y, por último, ser competitivo. Ahora bien, ¿qué ocurre con los minusválidos psíquicos?, su formación laboral, en muchos casos, no ha sido la adecuada, en las empresas no se conocen las aptitudes requeridas en cada puesto ni las posibilidades de los deficientes, la capacidad de adaptación de éstos es más lenta y, por último, no suelen ser competitivos. No obstante, un minusválido psíquico puede llegar a ser eficaz en un puesto adecuado con una formación específica.

Hoy en día las situaciones laborales de los minusválidos son las siguientes:

1. Integración laboral plena en *empresas* que según el art. 37, título VII de la LISMI, «será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de tra-

bajo protegido» que se menciona en el art. 41. Para conseguirlo se especifica en dicha ley la obligatoriedad de emplear a un número no inferior al 2% de minusválidos en empresas con, al menos, 50 trabajadores fijos. Por otro lado, se ofrecen medidas de apoyo a las empresas con objeto de fomentar el empleo, por ejemplo, subvenciones de 500.000 ptas. por cada contrato a tiempo indefinido y a jornada completa, así como bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 70% o del 90% según sean menores o mayores de 45 años. Además, se pueden pedir ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo.

2. *Autoempleo*. Se conocen subvenciones para inversiones en capital fijo y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, así como el resto de programas de apoyo no específicos para minusválidos.

3. Integración laboral especial en *Centros Especiales de Empleo*. Estos permiten el empleo a personas que no pueden incorporarse en el mundo laboral ordinario y su objetivo es el de realizar un trabajo productivo en centros donde todo el personal está formado por minusválidos.

4. Situación en desempleo en *Centros Ocupacionales* cuya finalidad según el Art. 53, título VIII de la LISMI consiste en «asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impide su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo»

En el mismo sentido uno de los factores principales por el que los minusválidos son considerados marginados en la sociedad es el relativo a su inserción al mundo laboral, prácticamente inexistente para ellos. Es cierto que algunos deficientes mentales tienen menos posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo ordinario debido al grado de inusvalía que padecen, pero un buen número de ellos pueden y deben introducirse en el sistema productivo.

Desde 1982 con la LISMI se pretendió dar respuesta pública a los problemas y necesidades de este colectivo, además de otros, con programas de gestión de empleos, rehabilitación profesional, etc. La LISMI asumió formato de Ley MARCO y abarcó todas las grandes áreas de intervención con un plazo de ejecución de 10 años. Transcurridos estos 10 años y pese no haberse cumplido todos los artículos, globalmente el balance ha resultado positivo. Sin embargo, en lo que a integración laboral del minusválido se refiere, no se consiguieron los objetivos previstos. Así por ejemplo, se da un claro incumplimiento de la reserva de 2% de los puestos de trabajo de la plantilla en empresas con más de cincuenta trabajadores que se promulga en dicha ley. Por otro lado, se hace patente la escasa formación y cualificación profesional en los minusválidos psíquicos, lo que dificulta su integración. Por último, se percibe una gran escasez de información y sensibilización en el mundo de la empresa y, la sociedad en general, acerca de la situación real y posibilidades de los deficientes.

En los últimos años, se ha intentado regular dicha situación por vía legal, así en materia legislativa relativa a minusválidos, en relación con el empleo, cabe señalar la siguiente reglamentación hasta el año 1993:

1. Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de minusválidos (LISMI).
2. Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo.
3. Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo.
4. Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre por el que se determinan las normas de los Centros Ocupacionales
5. Orden del 21 de Febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por la que se establecen medidas de creación de empleo.
6. Real Decreto 1492/1987 de 25 de noviembre por el que se regulan las funciones de la Unidad Administradora de Fondo Social Europeo y se dictan normas para la tramitación de solicitudes de ayudas.

Sin embargo, aunque queda mucho por hacer, son de destacar varias iniciativas comunitarias relacionadas con la integración laboral de estas personas:

1. HORIZON: Iniciativa Comunitaria que integra varios proyectos de distintos países cuyas medidas de actuación están dirigidas a dos colectivos: minusválidos y desfavorecidos.
2. HELIOS: Programa de Acción Comunitario Europeo para las personas minusválidas cuya finalidad consiste en favorecer su integración y autonomía.
3. INTEGRA: Programa que se inserta dentro de la iniciativa HORIZON destinada a facilitar la integración económica y social de colectivos especialmente desfavorecidos.
4. FRONTERA: Proyecto dirigido a la inserción de personas minusválidas en la empresa.

En el presente estudio, en un intento por acercarnos al mercado de trabajo se han analizado algunos empleos asequibles a las capacidades y posibilidades de alumnos con nn.ee. comprobando detalladamente las aptitudes y habilidades necesarias para desempeñarlos. Para ello se han elaborado Análisis de Puestos de Trabajo (APT) y Fichas Profesiográficas de cada puesto laboral evaluado.

#### INSTRUMENTOS DE TRABAJO

##### *Análisis de Puestos de Trabajo*

El análisis de puestos de trabajo consiste en un procedimiento mediante el cual se obtiene información acerca de tareas, obligaciones y capacidades necesarias para desempeñar diferentes empleos y con el que se consigue:

- una descripción detallada de los objetivos, responsabilidades y relaciones de este puesto a la empresa.
- Poseer un instrumento que valore la actuación requerida para la persona que ocupe el puesto.

- Ayudar en el proceso de selección puesto que conociendo las cualidades que se requieren para el desempeño de un puesto de trabajo sabremos las que debe tener el personal.

- Orientar a la hora de elaborar procesos de capacitación.

Los procedimientos que se han empleado en la recogida de datos de los puestos son:

a) Observación directa del especialista sobre la persona que desempeña el puesto

b) Ficha tipo basada en la de IBÁÑEZ LÓPEZ, P. (1987), cumplimentada por algún investigador con ayuda de trabajadores.

c) Entrevista con el empleado y personas relacionadas con el trabajo concreto.

#### ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

---

### 1. DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

a) Tipo de trabajo:

- manual
- intelectual
- otros

b) Fin del trabajo:

#### 1.1. *Características ambientales*

a) Lugar:

- Empresa grande o pequeña
- Rodeado de espacios grandes o pequeños
- Situación respecto a Madrid
- Dirección de la empresa

b) Local:

- Situación respecto a la empresa
- Hace falta subir o bajar escaleras
- Lugar fijo o necesita desplazamiento
- Facilidad de movimiento
- Metros del recinto

c) Iluminación:

- Natural o eléctrica
- Por dónde es recibida

d) Temperatura:

- Grados

e) Nivel de ruidos

### 1.2. *Circunstancias habituales*

a) Indumentaria:

- Especial o no
- Ajustada o floja
- Necesita utilizar botones, cremalleras, etc.

b) Factores posturales:

- Sentado, de pie, etc.
- Postura especial de algún miembro

### 1.3. *Características tecnológicas*

a) Material necesario para la elaboración:

- Descripción de cada material que se utiliza, forma, tamaño, composición, etc.
- Cómo viene en un principio y en qué se transforma.

b) Útiles para la elaboración del trabajo:

- Precisos: máquinas, mesas...(forma, altura, posición...)
- Complementarios

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

|          |              |               |
|----------|--------------|---------------|
| QUE HACE | COMO LO HACE | VALORACIÓN    |
|          |              | Tiempo Puntos |

- Tiempo: de forma cualitativa, porcentaje respecto al tiempo total
- Puntos: Importancia de la tarea respecto a todo el trabajo

## 3. ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO

3.1. Ficha profesigráfica

3.2. Posibles riesgos a tener en cuenta:

- Del material para la elaboración
- De los útiles necesarios para desarrollar el trabajo

## 4. OBSERVACIONES PERSONALES

---

### FICHA PROFESIOGRÁFICA

0. Factor no exigido por el puesto

1. Exigido en un grado leve
2. Exigido en un grado medio
3. Exigido en un grado elevado

| GRUPO                    | ASPECTOS A CONSIDERAR   | PUNTOS |   |   |   | GRUPO                                   | ASPECTOS A CONSIDERAR  | PUNTOS   |   |   |   |
|--------------------------|---|--------|---|---|---|---|--|--|---|---|---|
|                          |   | 0      | 1 | 2 | 3 |   |  | 0  | 1 | 2 | 3 |
| PERSONALIDAD             | CARÁCTER<br>- Decidido<br>- Tranquilo<br>- Disciplinado<br>- Seguro de sí mismo<br>- Sociable       |        |   |   |   | APTITUDES<br>PSICO-FÍSICAS<br>GENERALES | ADAPTACIÓN A<br>SITUACIÓN<br>- Invariables<br>- Rítmicas   |  |   |   |   |
|                          | ACTITUD SOCIAL<br>- Acepta a compañeros<br>- Aceptado por compañeros<br>- Respeta normas            |        |   |   |   |   |  | RESISTENCIA<br>- A la fatiga<br>- A la monotonía |   |   |   |
| INTELIGENCIA             | - Inteligencia general<br>- Aptitud verbal<br>- Aptitud numérica<br>- Aptitud espacial              |        |   |   |   |   | RENDIMIENTO<br>- Veloz<br>- Oscilante  |  |   |   |   |
| APTITUDES<br>PERCEPTIVAS | VISUAL<br>- Or. Espacial<br>- Percepción de<br>deficiencia<br>- Amplitud visual<br>- Rapidez visual |        |   |   |   | AUTONOMÍA                               | ES PRECIO QUE NO<br>POSEA DIFICULTADES<br>EN:<br>- Vestirse<br>- Necesidades<br>fisiológicas<br>- Aseo personal<br>- Desplazamientos |  |   |   |   |
|                          | TÁCTIL<br>- Sensibilidad  |        |   |   |   |   |  |  |   |   |   |
| COORDINACIÓN             | - Visomanual<br>- Bimanual  |        |   |   |   | APTITUDES<br>MOTORAS                    | - Agilidad manual<br>- Agilidad digital  |  |   |   |   |

EMPLEOS ANALIZADOS

1. Ayudante en copistería
2. Ayudante en lavandería
3. Peón en reciclaje de residuos (selección en cinta transportadora)
4. Ayudante de jardinero
5. Limpieza en parque de ambulancias
6. Peón en reciclaje de papel.
7. Peón en reciclaje de residuos
8. Limpieza en Centro Cultural
9. Peón en reciclaje de vidrio (selección en cinta transportadora)
10. Peón en reciclaje de residuos

## RESULTADO DE ANÁLISIS DE PUESTOS

Los empleos seleccionados poseen ciertas características comunes:

1º No es preciso poseer *rasgos de personalidad* que indiquen gran confianza en sí mismos o ser sujetos sosegados y tranquilos. Por el contrario, es común la necesidad de que sean disciplinados que cumplan las tareas que les son requeridas por iniciativa propia. Por otro lado, y corroborando lo anterior deben acatar las normas sin problemas de carácter.

2º Respecto a la *capacidad intelectual* es común que no se requiera un nivel intelectual normal. No se necesitan aptitudes verbales o numéricas, por lo tanto, pueden ocupar estos empleos personas con deficiencia mental que no sean capaces de manejar conceptos o que presenten un déficit en comprensión de situaciones, razonamiento lógico o cultura general.

3º Haciendo referencia a las *aptitudes perceptivas*, es común a casi todos la necesidad de percibir errores en los objetos, poseer un gran campo de visión, gran velocidad en la percepción de objetos y buena capacidad para captar sensaciones táctiles. Por ello, parece que los sujetos que desempeñen estos trabajos no deben presentar problemas de visión que no puedan ser corregidos mediante lentes y facilidad para todas estas aptitudes, así como para las relacionadas con el tacto.

4º Es común, también, a todos los empleos, el hecho de que se precise una buena *agilidad manual o digital*. En relación con el apartado anterior, no solo hace falta captar las sensaciones mediante el tacto, sino facilidad para mover los dedos y las manos. Es de destacar la naturaleza de los empleos seleccionados, es decir, todos ellos son de tipo manual, por lo tanto, es obvio el hecho de que se precisen personas con gran habilidad manual y digital.

5º En cuanto a las *aptitudes coordinativas* se exige un gran nivel de coordinación ojo-mano, mano-mano. Es lógico después de los apartados anteriores en los que parece que se requiere habilidad en todo lo referente a vista y tacto. Por lo tanto, además de poseer las aptitudes descritas anteriormente hay que saber coordinarlas.

6º Se hace frecuente la necesidad de poseer una notable *resistencia al cansancio* y a la monotonía. Normalmente en estos puestos se trabaja de pie o agachado, lo que provoca un esfuerzo físico mayor que en puestos de otra naturaleza. Por otro lado, son empleos con alto índice de rutina puesto que siempre se suele hacer la misma tarea y no se desarrolla la creatividad, por lo tanto, parecen trabajos adecuados a personas que resultan más eficaces con tareas repetitivas.

7º Las *aptitudes psicofísicas* no son prioritarias. Así, coinciden en que los sujetos pueden presentar problemas en expresión y comprensión escrita, es decir, no es necesario que los trabajadores dominen la lecto-escritura, deben percibir el significado de lo que se les comunica.

8º Por último y en cuanto a *autonomía* se refiere, es preciso que los sujetos no posean dificultades fisiológicas con la puntualización de que nos referimos a lo que afecta en el trabajo, es decir, no se permiten las interrupciones continuas. El resto de las características que configuran la autonomía no son exigidas en gran medida. Pero cabe hacer una observación en el apartado de desplazamientos

puesto que es conveniente que los trabajadores sepan desplazarse en transportes públicos para llegar a las empresas o, en su lugar, contar con personal que realice la función de hacerles llegar a sus lugares de trabajo.

#### CONCLUSIONES

A lo largo de este artículo se ha dejado constancia de la situación de personas con minusvalía psíquica, personas que a través del Plan de Integración escolar se satisfacen necesidades académicas pero la situación una vez finalizado este período varía notablemente.

1. La integración escolar presenta lagunas a la hora de potenciar capacidades que más tarde se van a necesitar para resultar útil y eficaz en el mundo laboral, no se atienden aspectos relacionados con él, hay un desligamiento tal entre uno y otro que los minusválidos y sus familias no conocen sus propias salidas profesionales.

2. Por otro lado, el mercado laboral no intenta integrarlos por desconocimiento de lo que es un incapacitado y de sus posibilidades laborales, así, claramente se incumple la ley procurando que los sujetos con siniestrabilidad laboral ocupen los puestos reservados para minusválidos que se exigen en la LISMI.

Además, estar dispuesto a contratar a estas personas supone ofrecer un período de adaptación al empleo mayor al de cualquier otro trabajador, y es que un minusválido psíquico tarda más en adecuarse al puesto, sin embargo, una vez conseguido, puede llegar a ser igual o más eficaz que un sujeto sin minusvalía.

Y, por último, se ofrecen bonificaciones estatales a los empresarios que contraten a tiempo indefinido, pero pocas empresas ofrecen empleo con este tipo de contrato a personas que no saben cómo van a responder al nivel laboral.

Por todo ello, desde un intento de facilitar la incorporación de alumnos a la sociedad, más allá de la escuela se concluye con lo siguiente:

a) Los alumnos de nuestra muestra poseen un *nivel de inteligencia* que oscila entre deficiencia mental y nivel medio, presentando mayor dificultad los aspectos relacionados con razonamiento lógico, cultura general, conceptos, etc. y menor complicación los que se refieren a capacidad temporal o espacial.

b) La *capacidad psicolingüística* está poco desarrollada, tanto en comprensión como en expresión verbal.

c) En el *aspecto motor* se debería potenciar la rapidez de movimiento y los movimientos simultáneos, el resto, en general, es adecuado.

d) El desarrollo del *pensamiento lógico* está por debajo de lo que correspondería a su edad encontrándose la mayoría en el estadio concreto, es decir, manejando pensamientos concretos sin razonar por hipótesis o con conceptos abstractos.

e) Las *aptitudes mecánicas* habría que potenciarlas notablemente desde la escuela, puesto que aparecen como muy poco desarrolladas.

f) El *autoconcepto* o la percepción de sí mismos es, en general positiva.

g) Debería trabajarse desde la escuela la *socialización*, la agresividad, la disciplina, etc. ya que es un aspecto fundamental a la hora de integrarse en el mercado productivo.

h) Coincidiendo con lo anterior, los *rasgos de personalidad* que no corresponden con la media y se sitúan por debajo de ésta ligeramente son los alumnos que se refieren a despreocupación y acatamiento de normas, así como tendencia a la inestabilidad emocional.

i) La evaluación sobre la percepción de los sujetos del *clima social* entre los miembros familiares, es decir, la «percepción» de éstos sobre las relaciones interpersonales es prácticamente normal.

En general se ve claro que se necesita potenciar desde los centros escolares:

- aptitudes psicolingüísticas y mecánicas
- pensamiento lógico
- grado de socialización: disciplina, apatía, ansiedad...
- en el aspecto motor: movimientos simultáneos y movimientos rápidos
- autonomía en los desplazamientos
- habilidades sociales

En el mismo sentido con el fin de orientar a estos alumnos hacia trabajos de tipo manual se expone a continuación un catálogo de destrezas muy frecuentemente solicitadas:

- disciplina en el trabajo
- reconocimiento de errores y deficiencias en objetos de características homogéneas
- posesión de un amplio campo y rapidez visual
- sensibilidad táctil
- agilidad manual y agilidad táctil
- coordinación visomanual y bimanual
- resistencia a la fatiga y a la monotonía
- rendimiento veloz
- no poseer dificultades en autonomía a nivel de necesidades fisiológicas

Con todo lo anteriormente expuesto se ve clara la necesidad de adaptaciones curriculares a los contenidos del currículo general así como de diversificaciones curriculares con introducciones de aspectos relacionados con las habilidades sociales, desplazamientos, capacidades motoras y mecánicas así como un proceso de orientación profesional que facilite la toma de decisiones a la hora de finalizar la vida escolar y posibilite la incorporación de estos alumnos con necesidades especiales en empresas normalizadas, sólo de este modo se logrará una integración plena en la sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- BENEDET, M. J. (1991): *Procesos cognitivos en la deficiencia mental*. Madrid, Pirámide.
- CATTELL, R. B., CATTELL, M. D. (1981): *Prueba de personalidad HSPQ*. Madrid, TEA Ediciones.
- CATTELL, R. B., PORTER, R. B. (1984): *Prueba de personalidad CPQ*. Madrid, TEA Ediciones.
- DE LA VILLA GIL, L. E., SAPARDOY Y BENGOCHEA, J. A. (1989): *Derecho al trabajo de las personas con minusalía*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- IBÁÑEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> P. (1987): *El mundo laboral del deficiente mental*, Madrid, UNED.

- INSERSO, (1992): *Las nuevas tecnologías y el acceso al Mercado de trabajo de las personas discapacitadas*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1989): *Los minusválidos en España. Aspectos cuantitativos*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1988): *Legislación para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- (1989): *II Jornadas de Psicología de la Intervención Social. Un informe multidisciplinar*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- KIRK, S. A., MCCARTHY, J. J., KIRK, W. D. (1989): *Test Illinois de Aptitudes Psicolingüísticas*. Madrid, TEA Ediciones.
- MACQUARRIE, T. W. (1988): *Test de aptitudes mecánicas*. Madrid, TEA Ediciones.
- MARCHESI, A., COLL, C. Y PALACIOS, J. (1991): *Desarrollo psicológico y educación*, Madrid, Alianza Psicología.
- MOOS, R., MOOS, B., TRICKETT, E (1984): *Escala de Clima Social: familia FES*. Madrid, TEA Ediciones.
- MUSITU, G (1991): *Prueba para valorar el autoconcepto. Forma A (AFA)*. Madrid, TEA Ediciones.
- O.I.T. (1981): *La rehabilitación profesional de los impedidos. Participación e igualdad plenos*. Ginebra, OIT.
- (1983): *La rehabilitación profesional de los deficientes mentales*. Ginebra, OIT.
- (1988): *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Ginebra, OIT.
- OZERETSKY: *Test motor*. Madrid, MEPSA.
- PIAGET-LONGEOT: *Escala para medir el desarrollo del pensamiento*. Madrid. MEPSA.
- SILVA, F., MARTORELL, M<sup>a</sup> C. (1989): *Batería de socialización: BAS-1*. Madrid, TEA Ediciones.
- (1992): *Revista Minusval*, nº 79 septiembre, nº 80 noviembre.
- (1991): *Revista Minusval*, nº 71 marzo, 75 diciembre, 91 noviembre.
- (1993): *Comunidad Escolar*, 17 mayo.
- (1992): *Revista de Educación Especial*, abril, nº 10.
- WCHSLER (1988): *Escala de inteligencia WISC*. Madrid, TEA Ediciones.