

LA INTEGRACIÓN EN EL CICLO SUPERIOR

Y SU CONTINUACIÓN

EN EL MUNDO LABORAL

COLEGIO NTRA. SRA. DE MONTSERRAT

**Subvencionado por:
Ministerio de Educación y Ciencia
(M.E.C.)
Centro de Investigación y
Documentación Educativa
Ayudas a la investigación 1991**

- ROSA ANA RODRIGUEZ ALONSO
- TERESA GUIJARRO RODA
- LUIS MARIA LOPEZ-ARANGUREN (Fundación Tomillo)

2. EQUIPO DE TRABAJO

- ARTURO MARIN SANCHEZ
- AUGUSTO MAROTO GARCIA
- BELEN BLAZQUEZ SAN ROMAN
- CARLOS CORDERO SANCHEZ
- INMACULADA RECIO CAYUELA
- JOSE DELGADO UREÑA
- LUIS RUIZ DEL ARBOL FERNANDEZ
- M^a CARMEN NUÑEZ REBOLO
- M^a DOLORES CREHUET BRODBECK

3. OTROS COLABORADORES

- ELENA M^a MESAS VERA
- ESTHER MUÑOZ RUEDA
- INMACULADA DE BLAS CHIES
- M^a DEL PILAR CARLES BARRIOPEDRO
- M^a LUISA GOMARA FERNANDEZ
- M^a VAL CHICHARRO ALMARZA
- MERCEDES RIERA SALIS

4. AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que han colaborado en esta investigación y que nos han ofrecido su ayuda y apoyo en todo momento, por lo tanto, muchísimas gracias a:

- PILAR OTERO (Asesora C.N.R.E.E. departamento de Deficientes Mentales)
- BENITO ARIAS (Director de programas - CEP de Valladolid)
- ELOY HERNANDEZ (Subdirector General de E.E)
- MIGUEL ANGEL VERDUGO (Profesor Universidad Pontificia de Salamanca)
- RENE FRANCO (Asesor del CEP Villaverde - Usera)
- ALEJANDRO TIANA (Director del C.I.D.E)
- GERARDO ECHEITA (Subdirector del C.N.R.E.E)
- FRANCISCO RODRIGUEZ SANTOS (Equipo Multiprofesional)
- JUAN ESPINOSA (Profesor Universidad Autónoma de Madrid)
- PEDRO RUEDA (Fundación Ulliazpi)
- AMPARO TESIO (Coordinadora española de la Iniciativa Horizon)
- JESUS VALVERDE (Profesor de Psicología Universidad Complutense de Madrid)
- M. A. ZABALZA (Profesor Universidad de Santiago)
- M. A. SANTOS (Profesor Universidad de Málaga)
- LUIS ZABALEGUI (Profesor Universidad Pontificia Comillas)
- ESTEBAN SANCHEZ (Profesor Universidad Complutense Madrid)
- PILAR IBAÑEZ LOPEZ (Profesora Titular de la U.N.E.D)
- JOSE BARBERO (Ex-Vicepresidente de la Federación de Minusválidos Físicos)
- JOSE M^a SANCHEZ (Departamento RRHH de FREMAP)
- MIGUEL MEIJOEIRO GARCIA (Asistente Social del colegio Joan Miró)
- MAITE LARRION GIL (colaboradora)
- JOSE LUIS ARRAIZA (Gerente de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona)
- JOSE LUIS HOYO CASAS (Departamento de Relaciones Institucionales de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona)
- MAITE LEZAUN (Departamento de Relaciones Institucionales de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona)
- PATRICIA CONWAY (Equipo Verdegalla)
- MIGUEL ANGEL MUÑOZ (colaborador)
- M^a DEL MAR ALONSO (colaborador)
- ANTONIO BRANDI (colaborador)

INDICE

I.	<u>INTRODUCCION GENERAL</u>	5
II.	<u>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</u>	6
III.	<u>1ª FASE DE LA INVESTIGACION</u>	7
	1. Introducción	8
	2. Objetivos	9
	3. Justificación teórica	10
	4. Descripción de las pruebas de evaluación	12
	5. Descripción de la muestra	22
	6. Análisis de los datos individuales	23
	7. Análisis y conclusión de los resultados generales	50
IV.	<u>2ª FASE DE LA INVESTIGACION</u>	75
	1. Introducción	76
	2. Objetivos	78
	3. Justificación teórica	79
	4. Instrumentos de trabajo	81
	1. A.P.T.	81
	2. Fichas Profesiográficas	83
	5. Justificación de los empleos seleccionados	93
	6. Empleos:	95
	1. Ayudante en copistería	96
	- definición del puesto	
	- descripción del puesto	

- especificación
- 2. Ayudante en Lavandería 102
 - definición del puesto
 - descripción del puesto
 - especificación
- 3. Peón en reciclaje de residuos - Planta Góngora
(selección en cinta transportadora) 109
 - definición del puesto
 - descripción del puesto
 - especificación
- 4. Ayudante de Jardinero 114
 - definición del puesto
 - descripción del puesto
 - especificación
- 5. Limpieza (Parque de Ambulancias) 120
 - definición del puesto
 - descripción del puesto
 - especificación
- 6. Peón en reciclaje de papel - Carpa
(selección en cinta transportadora) 126
 - definición del puesto
 - descripción del puesto
 - especificación
- 7. Peón en reciclaje de residuos - Valdemingómez
(selección en cinta transportadora) 131
 - definición del puesto
 - descripción del puesto

	- especificación	
8.	Limpieza (Centro Cultural)	136
	- definición del puesto	
	- descripción del puesto	
	- especificación	
9.	Peón en reciclaje de vidrio - Recycling Hispania	
	(selección en cinta transportadora)	143
	- definición del puesto	
	- descripción del puesto	
	- especificación	
10.	Peón en reciclaje de residuos - Planta Góngora	
	(selección en el suelo)	149
	- definición del puesto	
	- descripción del puesto	
	- especificación	
7.	Análisis y conclusión de los resultados generales	154
V.	<u>RESULTADOS Y CONCLUSIONES FINALES</u>	159
	1. Orientaciones a adaptaciones curriculares individuales para favorecer la integración laboral.	
VI.	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	163
VII.	<u>ANEXOS</u>	169
	Anexo 1º: 169	
	- Introducción	

- Selección de personal
- Seguimiento de los trabajadores
- Conclusiones

Anexo 2º: 175

- Calendario de la investigación

Anexo 3º: 185

- Instituciones que promueven cursos gratuitos de formación prelaboral trabajo.

I. INTRODUCCION GENERAL

"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 esto, cualquier persona con necesidades especiales tiene derecho a una educación normalizada introduciendo los cambios adaptativos que ello implique. Así, el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), 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.

En nuestro centro, Colegio Ntra. Sra. de Montserrat, un equipo de experimentados profesionales, llevamos intentando y consiguiendo la integración de los alumnos con dichas necesidades desde hace ocho años.

A lo largo de este periodo se ha pretendido facilitar el proceso de aprendizaje, por un lado, intentando que éstos alumnos participen en el currículo general y por otro, elaborando adaptaciones curriculares individuales, que se realizan en función de cada sujeto a partir de una evaluación inicial y una comprobación de sus "necesidades".

Ahora bien, ¿qué ocurrirá con los alumnos de integración una vez finalizada su etapa escolar?, ¿hacia dónde orientaremos a estas personas?, ¿serán lo suficientemente autónomos como para incorporarse por ellos mismos en la sociedad?.

Como respuesta a estas cuestiones, surgió en nosotros 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. Con este fin, hemos realizado la investigación "La integración en el ciclo superior y su continuación en el mundo laboral" e intentamos aprovechar la magnífica oportunidad que se nos ofrece con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, por la que se alarga la integración hasta la Educación Secundaria Obligatoria.

Por otro lado, 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 que ya explicaremos más adelante, como, por ejemplo, reservar el 2% de las plazas en empresas con más de 50 trabajadores o exenciones fiscales, pero transcurridos once años, ésta medidas no funcionan en la realidad.

La realidad es que un minusválido, sobre todo, con deficiencia mental, encuentra tres únicas opciones: los centros especiales de empleo, talleres ocupacionales o el paro.

Por todo ello se no ocurrió, por un lado, evaluar exhaustivamente a nuestros alumnos con necesidades especiales con el fin de valorar sus aptitudes, personalidad, nivel de inteligencia, etc. y por otro lado, explorar el mercado productivo, es decir, estudiar las posibilidades laborales reales de estas personas y analizar las habilidades y capacidades exigidas por empleos asequibles a ellos, con el fin de que, en una futura investigación podamos introducir "modificaciones curriculares" y desarrollar las aptitudes que se exigen, en general, en los empleos y, por otro lado, incorporar un proceso de orientación profesional que les ayude a tomar decisiones sobre su futuro laboral, un futuro laboral que sea real y posible.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Los objetivos generales de esta investigación son los siguientes:

1. Conocer las destrezas físicas y psíquicas de los alumnos/as integrados, así como su autonomía personal y social.
2. Saber el grado de integración social de los alumnos.
3. Conocer la situación familiar en la que se desarrolló el individuo.
4. Conocer algunos empleos asequibles a minusválidos psíquicos o inadaptados dentro de la CAM.
5. Estudiar el desarrollo de la actividad laboral de los empleos seleccionados.
6. Conocer algunas destrezas y habilidades que son necesarias y comunes a los empleos seleccionados.
7. Estudiar, por comparación, entre habilidades necesarias y situación de partida, las carencias de nuestros chicos.
8. Pensar adaptaciones y orientaciones curriculares a desarrollar en próxima investigación.

III. 1ª FASE DE LA INVESTIGACION

1. Introducción
2. Objetivos
3. Justificación Teórica
4. Descripción de las pruebas de evaluación
5. Descripción de la muestra
6. Análisis de los datos individuales
7. Análisis y conclusión de los resultados generales

1. INTRODUCCION

En nuestro país, el trabajo por la integración de los chicos 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 han pretendido valorar, en la medida de lo posible, varios aspectos de los alumnos de integración:

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.

Con estos puntos pretendemos abordar la evaluación desde una perspectiva que englobe la mayoría de los aspectos que se tienen en cuenta en los centros educativos y en el mundo laboral.

2. OBJETIVOS

Los objetivos específicos de esta 1ª fase de la investigación son los siguientes:

1. Determinar las destrezas físicas de los alumnos: desarrollo motor y aptitudes mecánicas.
2. Comprobar sus capacidades psíquicas: a nivel de inteligencia y nivel verbal.
3. Determinar la autonomía personal y social de los alumnos.
4. Establecer algunos rasgos de su personalidad.
5. Establecer el grado de integración social de los alumnos.
6. Comprobar la situación familiar en la que se desarrolló el individuo.
7. Sacar conclusiones individuales y generales sobre la situación de partida de los alumnos estudiados.

3. JUSTIFICACION TEORICA

Como ya hemos dicho en el apartado anterior, el objetivo fundamental de esta primera fase ha sido la evaluación de la muestra elegida. Le hemos dado tanta importancia a esta fase porque es el primer paso para crear programas de aprendizaje facilitadores de la inserción en el mundo laboral.

La exclusión que actualmente padece este sector de población del trabajo 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.

Con un tipo de economía agraria, en un período de pre-industrialización la mayoría de nuestros alumnos/as estarían integrados en la sociedad. Pero con la industrialización, 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, tendremos que hacer una evaluación muy exhaustiva de todos los componentes de la muestra, para proporcionarles posteriormente programas de desarrollo dentro de la escuela que les faciliten la incorporación a cursos de formación prelaboral y posteriormente su inserción laboral.

Según Guba₍₁₎ (1968), históricamente el concepto de evaluación se ha reflejado principalmente en tres criterios:

- El primero de ellos está asociado al concepto de medición, que surgió en la década de los años 20 y 30 debido al gran auge de las pruebas psicológicas. Consiste en aplicar a gran escala una serie de pruebas estandarizadas destinadas fundamentalmente a hacer una clasificación de los alumnos/as según sus capacidades.
- El segundo considera el término evaluación como sinónimo de investigación experimental. Por una parte existen diferencias entre ambas, ya que la primera se refiere a la producción de conocimientos y

la segunda juzga si los elementos de un programa dado funcionan o no. A la vez presentan similitudes, puesto que, hasta cierto punto la metodología en los dos puede coincidir, aunque sus objetivos sean diferentes.

Esta última opción define a la evaluación como un instrumento para identificar las necesidades educativas de cada estudiante.

Por lo tanto, los datos necesarios para elaborar posteriormente programas de aprendizaje nos vienen determinados por la información recogida de la evaluación.

Además de estas opiniones sobre el tema, diferentes autores han estudiado y enriquecido estas conceptualizaciones. Las aportaciones de Beeby⁽²⁾ (1975) definen la evaluación como una sistemática recogida e interpretación de información orientada a un juicio de valor de cara a la acción. En esta definición hay cuatro elementos claves: sistemático, interpretación, orientada a un juicio de valor y la acción.

El criterio de evaluación elegido para llevar a cabo nuestro proyecto está basado en la concepción de Beeby y coincide también con el tercer punto de Guba expuesto anteriormente, ya que en esta primera fase hemos realizado una recogida de datos sistemática sobre los aspectos más significativos de nuestros alumnos/as; actualmente estamos haciendo la interpretación de los mismos para posteriormente relacionarlos con los resultados del análisis de puestos de trabajo, y en otro proyecto elaborar un programa educativo para facilitar el acceso al mundo laboral.

4. DESCRIPCION DE LAS PRUEBAS DE EVALUACION

En este capítulo resumimos las pruebas de evaluación utilizadas en esta primera fase. Estas son:

4.1. Nivel Intelectual: WISC

El objeto de esta escala es la medición de los aspectos cuantitativos y analíticos de inteligencia general en niños de edades comprendidas entre los 5 y 15 años.

David Wechsler, autor de este test en 1949, consideraba la inteligencia como una "capacidad agregada o global del individuo para actuar con propósito, pensar racionalmente y verse de manera efectiva con su medio".

Doce pruebas constituyen el WISC y se distribuyen en dos grupos: las que hacen referencia al aspecto verbal y las que lo hacen al manipulativo.

En el verbal se tratan seis puntos:

- Información: mide cultura general, interés por la escolarización.
- Comprensión: mide juicio práctico, interpretar las normas de convivencia, maneras de desenvolverse en la vida,...
- Aritmética: mide razonamiento lógico, capacidad para manejar números mentalmente,...
- Semejanzas: mide razonamiento lógico con palabras.
- Dígitos: mide memoria inmediata numérica.
- Vocabulario: mide comprensión y expresión del lenguaje, también el nivel de conceptualización.

En el manipulativo se tratan seis puntos también:

- Figuras incompletas: mide adaptación al mundo físico real.
- Historietas: mide capacidad temporal.
- Cubos: mide análisis - síntesis con elementos y capacidad espacial.
- Rompecabezas: mide el aspecto creativo, imaginación, relación con lo espacial.
- Clave: mide coordinación perceptivo motora, disponibilidad al trabajo, resistencia a la fatiga,...
- Laberintos: mide destreza motora.

Cada prueba se puntúa individualmente, así se obtiene un resultado parcial de cada bloque y otro total de la escala.

Cada puntuación directa se transforma en centiles mediante unas tablas, así como los centiles en C.I. (cociente intelectual).

La clasificación en niveles intelectuales, según los C.I., se constata en el siguiente cuadro:

<u>C.I.</u>	<u>Nivel</u>
130 y más	Muy superior
120 - 129	Superior
110 - 119	Normal-alto
90 - 109	Medio
80 - 89	Normal-bajo
70 - 79	Inferior
69 y menos	Deficiente

4.2. **Nivel de Lenguaje: I.T.P.A. (Test Illinois de Aptitudes Psicolingüísticas)**

El objetivo del I.T.P.A. es delinear las aptitudes y dificultades específicas de los niños de 2 años y medio a 10 y medio, siempre que sea necesario. El I.T.P.A. proporciona:

- a) Un marco dentro del cual incorporan aptitudes significativas desde el punto de vista educativo.
- b) Una base para desarrollar programas de entrenamiento y remedio para niños.

El modelo de diagnóstico remedio, además de evaluar los problemas de aprendizaje, sirve para seleccionar y programar los procedimientos de intervención. Pretende detectar las áreas de dificultad en los procesos de comunicación más que determinar el nivel de aptitud general. Es un test de actitudes cognoscitivas específicas, a la vez que un test molar de inteligencia.

Consta de 13 subtests y cada uno evalúa las habilidades psicolingüísticas del niño al nivel representativo o al nivel automático.

- Los subtests del nivel representativo son:
 - a) Proceso receptivo (comprensión auditiva y comprensión visual).
 - b) Proceso de organización (asociación auditiva y asociación visual).

- Los subtests del nivel automático son más bien globales y miden la habilidad del niño para realizar tareas automáticas. Se evalúan 2 tipos de habilidades: el fenómeno de integración o cierre y la memoria secuencial inmediata:
 - Pruebas de integración y cierre:
 - a) Integración gramatical
 - b) Integración auditiva (test complementario)
 - c) Reunión de sonidos (test complementario)

- Pruebas de memoria secuencial:
 - a) Memoria secuencial auditiva
 - b) Memoria secuencial visomotora

Respecto a las puntuaciones que se utilizan son:

- a) puntuaciones directas
- b) puntuaciones de edad psicolingüística (EPL)
- c) cociente psicolingüístico (CPL)
- d) puntuaciones típicas normalizadas

4.3. Nivel Motor: Test motores Ozerestsky

El objetivo de esta prueba consiste en la exploración de las aptitudes coordinativas observando los ajustes neuromusculares o neuromotores, de tipo sensomotriz en sujetos con edades comprendidas entre 4 y 16 años.

Seis subtests configuran la prueba, y son:

1. Coordinación estática: valora el control postural y el equilibrio.
2. Coordinación dinámica de manos: mide coordinación óculo-manual.
3. Coordinación dinámica general: coordinación de sensaciones y gestos en una acción.
4. Rapidez de movimientos: se valora la velocidad.
5. Movimientos simultáneos: mide la capacidad para coordinar varios movimientos a la vez.
6. Ausencia de sincinesias: mide las contracciones musculares que no poseen ningún significado funcional.

La valoración que se obtiene de cada prueba consiste en comprobar si se ha realizado correctamente cada una, puntuando +, - ó medio +.

4.4. Escala para medir el Desarrollo del Pensamiento: Piaget-Longeot

Para J. Piaget, la inteligencia pasa por fases sucesivas que poseen una originalidad propia. Estas fases, que él llama estadios difieren cualitativamente unas de otras. Cada estadio posee su estructura que consiste en un conjunto coherente de medios, de posibilidades intelectuales. Así se presentan los siguientes estadios:

1. Estadio preoperatorio o intuitivo: el niño cree que, por ejemplo, cuando un objeto ha cambiado de forma ha cambiado también de cantidad, materia, peso, etc.
2. Estadio operatorio concreto: conjuga unos conceptos con otros y puede desconjugarlos, su pensamiento presenta movilidad cuando se aplica a objetos concretos.
3. Estadio operatorio formal: se es capaz de razonar por hipótesis y de un modo totalmente abstracto.

Con esta prueba se pretende concretar el estadio en el que se sitúa cada sujeto con 5 pruebas:

1. Prueba de operaciones combinatorias: permutaciones.
2. Prueba de nociones de proporción y probabilidad. Cuantificación de probabilidades.
3. Prueba que hace referencia a la capacidad de utilizar el método experimental: oscilaciones del péndulo.
4. Prueba para coordinar sistemas de referencia distintos: curvas mecánicas.
5. Prueba de conservación y disociación de peso y volumen.

Por último, cabe destacar la edad media de acceso a los diferentes estadios:

1. Estadio Concreto B: 9 años.
2. Estadio Preformal: 11 años.
3. Estadio Formal A: 15 años.

4.5. Test de Aptitudes Mecánicas: T.W. MacQuarrie

Se trata de una prueba para evaluar las aptitudes mecánicas en sujetos de enseñanza media general, a partir de 10 años, de formación profesional y de varios grupos profesionales. Consta de siete subtests:

1. Trazado
2. Marcado
3. Punteado
4. Copiado
5. Localizado
6. Recuento
7. Laberinto

Las puntuaciones que se utilizan son:

1. Puntuaciones directas
2. P. Centiles
3. P. Típicas
4. G. Normativas

4.6 Autoconcepto: forma A (AFA)

Autores: Musitu, G; García, F; L. Gutiérrez, M.

El objetivo de esta prueba es valorar la percepción que el individuo posee de sí mismo, en sujetos del 2º ciclo de E.G.B. y B.U.P.

El cuestionario está compuesto por 36 ítems con 3 alternativas en las respuestas que valoran el autoconcepto de cuatro formas: a nivel familiar, escolar, social y emocional.

Las puntuaciones que se manejan son:

1. Puntuaciones directas
2. Percentiles

4.7. **Batería de Socialización: BAS-1**

Autores: F. Silva Moreno y M^a C. Martorell Pallós.

La BAS es un conjunto de escalas que evalúan el grado de socialización en sujetos de 6 a 15 años en ambientes escolares y extraescolares.

Con esta prueba se obtiene una apreciación global de la socialización y un perfil por escalas, éstas son:

1. Aspectos positivos
 - Li (liderazgo): mide popularidad, iniciativa, confianza en sí mismo.
 - Jv (jovialidad): mide extraversión.
 - Ss (sensibilidad social): mide el grado de preocupación por los demás.
 - Ra (respeto - autocontrol): evalúa el acatamiento de reglas y normas sociales.
2. Aspectos negativos
 - At (agresividad - terquedad): valora la indisciplina y resistencia a las normas.
 - Ar (apatía - retraimiento): mide el grado de introversión y asilamiento.
 - An (ansiedad - timidez): valora el miedo, nerviosismo, vergüenza, etc.).
3. Escala global de socialización. Cs (criterial - socialización): ofrece una visión general del grado de adaptación social del sujeto.

Las puntuaciones que se manejan son:

1. Puntuaciones directas.
2. Percentiles.

4.8. Prueba de Personalidad: HSPQ y CPQ

Autores: R. B. Cattell y M. D. Cattell (HSPQ)

R. B. Cattell y R. B. Porter (CPQ)

Es un test que diagnostica los rasgos de personalidad en sujetos que cursan la etapa final de E.G.B. y todo el B.U.P. en el HSPQ y de 3º a 7º de E.G.B. el CPQ.

A pesar de ser dos pruebas para diferentes edades, miden lo mismo y siguen las dos la misma línea.

Están formadas por 13 escalas:

1. Reservado - Abierto
2. Emocionalmente poco estable - emocionalmente estable
3. Calmoso - excitable
4. Sumiso - dominante
5. Sobrio - entusiasta
6. Despreocupado - consciente
7. Cohibido - emprendedor
8. Sensibilidad dura - sensibilidad blanda
9. Seguro - dubitativo
10. Sereno - aprensivo
11. Sociable - autosuficiente
12. Poco integrado - muy integrado
13. Relajado - tenso

Por último, en función de las puntuaciones de dichas escalas se obtienen 4 factores:

1. Ansiedad baja - ansiedad alta
2. Introversión - extraversión
3. Calma - excitabilidad - dureza
4. Dependencia - independencia

Las puntuaciones que se utilizan son directas.

4.9. Escala de Clima Social: Familia

Autores: R. H. Moos, B. S. Moos y E. J. Trickett.

Esta escala aprecia las características socio-ambientales y evalúa la percepción de las relaciones personales de las familias de adolescentes y adultos.

Está formada por 90 elementos agrupados en 10 subescalas que definen tres dimensiones fundamentales:

- 1- Relaciones: evalúa el grado de comunicación de la familia y de interacción conflictiva.
- 2- Desarrollo: mide la importancia de ciertos procesos de desarrollo personal que pueden ser fomentados o no por la vida en común.
- 3- Estabilidad: proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que, normalmente, ejercen unos miembros sobre otros.

Las puntuaciones que se obtienen son:

1. Directas.
2. Típicas.

5. DESCRIPCION DE LA MUESTRA

La muestra elegida para formar parte de la investigación inicialmente fue de catorce individuos, de los cuales dos son niñas y once niños, pero uno del grupo de los niños abandonó el colegio en el mes de diciembre, por lo que la muestra definitiva ha quedado formada por trece sujetos.

Todo el equipo de investigación reunido elaboramos los siguientes criterios para determinar la muestra:

1. Estar matriculado en el Centro Obra Social Ntra. Señora de Montserrat.
2. Pertenecer a las clases de 5º, 6º ó 7º de E.G.B.
3. Estar dentro del diseño del 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 puntos 1 y 2 eran imprescindibles para pertenecer a la muestra, pero los puntos 3, 4, 5 y 6 no lo teníamos que cumplir todos, por lo que fundamentalmente tenemos dos subgrupos:

- a) Todos aquellos que forman parte del programa de integración escolar presentando las siguientes deficiencias:

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

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

6. ANALISIS DE LOS DATOS INDIVIDUALES

A continuación se expondrán los resultados de cada individuo, representados gráficamente al comienzo de cada perfil individual y que reúne los valores aproximativos de las siguientes pruebas:

1. WISC (inteligencia)
2. ITPA (aptitudes psicolingüísticas)
3. OZERETSKI (motor)
4. MacQUARRIE (aptitudes mecánicas)
5. PIAGET-LONGEOT (desarrollo del pensamiento)
6. A.F.A. (autoconcepto)
7. BAS-1 (socialización)
8. HSPQ y CPQ (personalidad)
9. FES (familia)

Hemos creído conveniente interpretar los resultados de la prueba de personalidad en la explicación verbal únicamente, no ofreciendo su representación gráfica por ser una prueba que no da su valor global, sino que, por el contrario, da diferentes rasgos relativos a la personalidad de un sujeto.

Por otro lado, el test de aptitudes mecánicas de MacQuarrie nos da valores orientativos pero no concluyentes en todos los casos por ser, algunos sujetos, menores de trece años, por lo tanto, también se interpreta en la explicación verbal pero no en la representación gráfica.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 1

Este sujeto, de 13 años de edad, cursa actualmente 7 de E.G.B. Su colaboración es buena, participa activamente, muestra interés y motivación, "preguntando por lo que no entiende". Además cabe destacar que presenta ansiedad si se da cuenta que algo falla en la realización de las pruebas, con lo que conlleva un grado de tensión en el muchacho que queda reflejado en la prueba de personalidad. Los resultados de las pruebas concluyen en que:

Su nivel intelectual está en el límite que corresponde con su edad, encontrándose por debajo en la prueba verbal y demostrando una deficiente orientación espacial, memoria visual inmediata y coordinación visomotora, relacionado todo ello con los tests auditivo-vocales y visomotores de la prueba de aptitudes psicolingüísticas (ITPA). Aunque está en el "límite" de lo considerado normal, tiene posibilidades educativas, siempre con un programa adaptado a él.

En las pruebas motóricas y mecánica de forma global, no ha destacado, quedando en un término medio en las primeras y por debajo de lo normal en las segundas. Con respecto al desarrollo del pensamiento lógico, está por debajo del que corresponde a su edad, ya que debería haber alcanzado el estadio Preformal.

El nivel de adaptación social del sujeto nos permite definirlo como introvertido y tímido, y ésto le lleva a una inseguridad y poca tolerancia a la frustración, es decir, que refleja un aspecto de inmadurez con respecto a su edad, simultáneamente despreocupación y falta de energía e iniciativa.

En contraposición, valora el sentido de la responsabilidad y acata las normas sociales.

El autoconcepto es bueno en los diferentes ámbitos (social, familiar, académico, emocional) y su autonomía puede considerarse adecuada en una persona de su edad, así como el clima familiar.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 2

El sujeto 2, de 14 años, está escolarizado en el Centro Ntra. Sra. de Montserrat, en el curso de 7º de E.G.B. Su conducta hacia las pruebas resultó favorable, mostrando interés y una actitud positiva, sin embargo, parece tener poca estima hacia sí mismo y una gran facilidad para distraerse. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Su nivel intelectual es muy bajo, de deficiencia mental con posibilidades educativas. Relacionando la prueba de aptitudes psicolingüísticas (ITPA), que también es bajo, se comprueba que tiene dificultad en comprender, asociar, organizar, relacionar y expresar lo percibido por la visión así como integrar figuras que han sido recordadas visualmente.

Con respecto a las pruebas mecánica y motora, la primera queda muy por debajo de lo normal, siendo más desenvuelto en unas pruebas que en otras; en la prueba motora, también, refleja un retraso en el desarrollo psicomotor con respecto a su edad cronológica. En el pensamiento lógico, por otro lado, puntúa por debajo de su edad, ya que se encuentra en un momento de desarrollo hacia el estadio preformal, en el cual debería estar ya.

En el nivel de adaptación social, de forma global es bastante bajo, definiéndole como introvertido, retraído, nervioso y con miedo respecto a las relaciones sociales. Estos aspectos de miedo llevan consigo inseguridad y baja motivación intrínseca.

La personalidad del sujeto 2 está dentro del promedio, con las características propias del adolescente. Su autonomía puede considerarse adecuada y el clima social es normal, por lo que no se necesita hacer mención.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 3

Este sujeto cursa 7º de E.G.B. Su actitud ha sido muy positiva, ha colaborado en todas las pruebas, trabajando con interés y motivación a la hora de realizar la tarea.

Su nivel de inteligencia está por debajo de su edad y el desarrollo verbal (en todas las facetas) es inferior a lo normal, sin embargo, en las pruebas de manipulación su nivel corresponde a la media, destacando en la orientación espacial y en la memoria visual.

También representa una puntuación límite de la considerada normal en las aptitudes psicolingüísticas, encontrándose en una puntuación que corresponde a la edad de 8 años y 11 meses.

Su aptitud mecánica y motórica refleja un retraso considerable, sobre todo respecto al desarrollo psicomotor, ya que no realiza las pruebas correspondientes a su edad.

En cuanto al desarrollo del pensamiento lógico, ha superado los elementos preformales razonado sobre ellos, aunque su "nivel concreto" no está afianzado.

El grado de adaptación social es bastante bajo, llegando a demostrar una falta de preocupación, además de tener una conducta impositiva que se relaciona con el rasgo de dominancia y agresividad de la prueba de personalidad.

Al mismo tiempo es un niño sensible, introvertido y retraído socialmente.

Respecto a su grado de autonomía, puede considerarse adecuado para una persona de su edad, así como la percepción que posee sobre el clima familiar.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 4

Este sujeto de 13 años, cursa 7º de E.G.B. en el colegio Ntra. Sra. de Montserrat y su comportamiento durante las pruebas fue bueno, mostrando interés y colaboración.

Su nivel intelectual es normal, resaltando su rapidez motora; sin embargo, en la prueba verbal, su CI es normal-bajo, reflejado además en la prueba de aptitudes psicolingüísticas, donde obtiene una puntuación muy por debajo de su edad cronológica.

Su asociación auditiva, integración auditiva, comprensión visual e integración visual son buenas, y destaca en la aptitud mecánica donde ha obtenido muy buena puntuación, así como en la prueba motora.

Con respecto al pensamiento lógico, igual que ha reflejado el WISC, su nivel se encuentra acorde con su edad, encontrándose en el estadio preformal, lo que significa que comienza a utilizar pensamientos abstractos.

El grado de adaptación social de este alumno es bastante bajo, mostrándose perturbador al mismo tiempo inhibido y retraído, lo que da lugar a tener miedo y vergüenza en las relaciones sociales.

Destaca por una personalidad muy calmada, un buen autoconcepto (tanto en el aspecto académico, como social, emocional y familiar) y un grado de autonomía adecuada. El clima social familiar es normal, mostrándose colaboradores en todo momento tanto la madre como el hijo.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 5

Este sujeto de 13 años de edad, cursa 7° de E.G.B.

Como puede comprobarse en la gráfica, su nivel intelectual es medio, mostrando en sus resultados una mayor capacidad para lo manipulativo, y comprensión para las situaciones sociales, así como una adecuada destreza motora.

Respecto a sus aptitudes psicolingüísticas están muy por debajo de lo que corresponde a una persona de su edad, sobre todo, su comprensión auditiva.

En la representación gráfica se observan niveles adecuados en las pruebas motoras, sin embargo, no ocurre lo mismo en las pruebas mecánicas, siendo éstas últimas sus aptitudes mejor desarrolladas.

Su estadio cognitivo, siguiendo la prueba de Piaget, se sitúa en el de las operaciones concretas, es decir, no realiza operaciones mentales sobre contenidos abstractos como debiera ocurrir, por el contrario, maneja cognitivamente información directamente perceptible.

El grado de adaptación social puede considerarse normal presentando algún rasgo negativo, como es el grado de agresividad que, a menudo, le acarrea problemas de conducta.

Por último, la percepción que posee sobre su familia es normal, así como el nivel de autonomía y la percepción sobre sí mismo a todos los niveles (escolar, familiar, personal y social).

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 6

Este sujeto de 13 años cursa 7º de E.G.B. Su actitud es positiva a la hora de realizar las pruebas, colabora con interés y muestra buena disposición.

Su madre (viuda) no colabora, y él se niega en rotundo a hablar de su familia.

El nivel de inteligencia que muestra es medio (108), siendo similar en la prueba verbal y manipulativa. Mientras que en la prueba verbal, el pensamiento abstracto y asociativo es la capacidad más desarrollada, en la prueba manipulativa destaca la coordinación visomotora.

Este último dato se observa también en las pruebas de coordinación estática, coordinación dinámica de las manos (Ozoretski). En el Test de aptitudes mecánicas de MacQuarrie, las pruebas de trazado y marcado son superiores al resto de las subpruebas, pero, en general, presentan retraso.

En cuanto a su Edad Psicolingüística (ITPA), este sujeto supera la Edad psicolingüística equivalente a 10 años, no pudiendo determinarse la que le corresponde por carecer de baremos adecuados a su edad cronológica.

En cuanto al desarrollo del pensamiento lógico, alcanza el estadio Preformal, el correspondiente a su edad. El grado de adaptación social global no es excesivamente bajo, pero no sobre pasa la media. Es un niño que no acata las normas y reglas sociales, poco integrado y emocionalmente algo afectado.

Según la prueba de personalidad, el sujeto 6 es un niño más bien reservado e introvertido y, sin embargo, puntúa alto en la escala de Jovialidad de BAS-1, que muestra extroversión. Esta contradicción es quizás un signo de esa inestabilidad emocional mencionada anteriormente.

Así, su autoconcepto en el ámbito emocional es bastante negativo, al igual que el académico; sin embargo, se siente a gusto en el ámbito familiar.

Su grado de autonomía puede considerarse como el adecuado en una persona de su edad.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 7

Este sujeto, de 13 años de edad, cursa 8° de E.G.B. y es el menor de tres hermanos. No solo él, sino también sus padres han colaborado con gran interés, mostrándose abiertos y sinceros, y presentando en todo momento una actitud muy positiva.

Su nivel de inteligencia es de 67, es decir, de deficiencia mental, estando muy por debajo de lo que corresponde a su edad, sobre todo en lo que concierne a la prueba verbal. Este mismo dato nos revela el ITPA, mostrando una Edad Psicolingüística por debajo de su edad cronológica.

En la prueba manipulativa (WISC), la puntuación es algo más alta (normal), sobre todo en memoria visual, siendo inferior en coordinación visomotora. Así lo muestran también las pruebas de coordinación dinámica de las manos, coordinación general, rapidez de movimientos (Ozeretsky) que no realizó correctamente.

Del mismo modo, en el Test de aptitudes mecánicas de McQuarrie, obtiene una puntuación bastante baja, no llegando a comprender lo que debe hacer en cada tarea.

En cuanto al desarrollo del pensamiento lógico, si bien ha alcanzado el estadio concreto, debería encontrarse en el estadio preformal, manejando ya contenidos abstractos.

Su nivel de adaptación social global es bajo, siendo un niño introvertido, retraído, con falta de iniciativa (BAS-1), estable emocionalmente, relajado y sereno (CPQ).

El autoconcepto que muestra puede considerarse positivo (AFA) en los cuatro factores: académico, social, emocional y familiar.

En cuanto a la Escala del clima social: Familia, el índice de incongruencia de este alumno y sus padres en su percepción del clima familiar no es muy significativo, siendo los resultados de este grupo familiar, en esta prueba, normales.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 8

Este sujeto tiene 12 años y cursa 6º de E.G.B. En la realización de las pruebas se muestra colaborador, motivado y relajado. En algún momento llegó a infravalorarse, sobre todo en la prueba de pensamiento lógico, se distraía fácilmente y se le olvidaba las instrucciones de las tareas.

El resultado obtenido en el WISC no es válido para determinar el nivel de inteligencia. Según esta prueba, estaría situado en un nivel de deficiencia mental profundo, pero su comportamiento escolar y personal demuestra que está por encima de este nivel.

Coincidiendo con el WISC en la prueba psicolingüística con una puntuación por debajo de su edad cronológica con una gran dificultad en los tests auditivo-vocales.

Tanto en el test mecánico como el motor, obtiene una puntuación muy por debajo de su edad, en la 2ª prueba no llega a un resultado adecuado. Es decir, se observa un retraso en el desarrollo psicomotriz con respecto a su edad cronológica.

En la prueba de pensamiento lógico puntúa en el "estadio concreto", teniendo presente que este sujeto presenta el Síndrome de Down. Con respecto a la adaptación social es muy bueno, mostrándose como una persona extrovertida, de buen ánimo, que acata las normas sociales y que facilitan la convivencia en el mutuo respeto, lo que conlleva una personalidad entusiasta y serena. El clima familiar es normal, teniendo buena organización y control familiar.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 9

Este sujeto, de 11 años de edad, cursa 6º de E.G.B. En todo momento se mostró muy colaborador, esforzándose en comprender las instrucciones. Su actitud fue, en general, muy positiva.

Su nivel de inteligencia general es normal (WISC), puntuando en la prueba verbal un CI de 96, es decir, medio; y algo superior en la prueba manipulativa, sobre todo en lo concerniente a destreza motora.

Este último dato (destreza motora) es apoyado por la buena realización de las pruebas de coordinación estática y dinámica de las manos (Test motores de Ozeretsky), no siendo así en el test de aptitudes mecánicas de MacQuarrie.

Ocurre lo mismo con el nivel de inteligencia en la prueba verbal mostrado en el WISC, ya que la normalidad a la que se alude en esta prueba no se ve apoyada por el ITPA, el cual revela que la edad psicolingüística (8 años y 6 meses) de este sujeto está muy por debajo de su edad cronológica (11 años y 9 meses).

En cuanto al desarrollo del pensamiento lógico, con 11 años debería haber alcanzado el nivel Preformal, o al menos estar en el límite. Su nivel de adaptación social general está muy por debajo de lo normal (BAS-1), siendo sin embargo, un niño extrovertido, abierto y relajado. Por último cabe destacar su nivel de autonomía, que se considera adecuado en una persona de su edad, así como una percepción de sí mismo muy positiva a todos los niveles.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 10

Este sujeto, de 12 años de edad, está escolarizado en el centro Ntra. Sra. de Montserrat desde 1º de E.G.B., cursando actualmente 6º. Su trayectoria escolar ha sido muy variable, pues a los 6 años era un niño totalmente feliz, ilusionado, etc., pero la separación de sus padres le provoca un cambio radical a consecuencia de una fuerte crisis, pasando a ser agresivo con sus compañeros y el medio que le rodea, y bajando notablemente en su rendimiento escolar. Esta situación se ha mantenido bastante a lo largo de su escolarización, aunque ha ido mejorando con el tiempo.

En la realización de las pruebas, se muestra colaborador, participa activamente, se esfuerza en hacerlas lo mejor posible, concentrándose mucho en la actividad sin dar muestras de cansancio, ni llamadas de atención. Los resultados de la evaluación son los siguientes:

Su nivel intelectual es medio, pero se encuentra por debajo de la media en fluidez verbal, coincidiendo con la edad Psicolingüística obtenida en el ITPA. Sin embargo mejora notablemente en todas las pruebas, motóricas y manipulativas (WISC y Ozerestky) obteniendo valores correspondientes a su edad o superiores.

Con respecto al desarrollo del pensamiento lógico, está por debajo de su edad, encontrándose en el estadio "Concreto", aunque ya debería haber alcanzado el "Preformal" y manejar pensamientos abstractos.

El nivel de adaptación social de este sujeto actualmente es bueno, tratándose de un niño extrovertido que en sus relaciones sociales se muestra alegre, considerado y preocupándose de los demás. Sin embargo, en el ámbito académico la valoración que hace sobre los trabajos escolares, la escuela y los profesores, tiende a un extremo bajo, igualmente que su factor emocional.

La participación de su familia ha sido nula, sin embargo el concepto que posee con respecto a su dinámica familiar a nivel de relaciones, desarrollo y estabilidad entran dentro de lo normal, obteniendo valores algo más bajos en las subescalas de organización, intelectual-cultural y cohesión.

La puntuación del sujeto en la prueba de personalidad indican que se trata de un niño con un nivel medio de extroversión, excitabilidad e independencia, siendo algo mayor su puntuación en ansiedad.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 11

Este sujeto, de 10 años de edad, cursa 5º de E.G.B. y su actitud hacia las pruebas es, en general, muy positiva, mostrando gran interés por realizarlas correctamente, incluso no importándole ocupar parte del tiempo destinado al recreo para realizarlas.

Su nivel de inteligencia se sitúa en un nivel medio, siendo la prueba verbal claramente inferior a la manipulativa. En esta última prueba destaca muy por encima de lo normal, denotando una capacidad de aprendizaje rápido, sobre todo en percepción visual, orientación espacial y destreza motora.

Así lo muestra el Test de aptitudes mecánicas de McQuarrie, en el que apenas comete errores y los Tests motores de Ozoretsky, en los que realiza de forma adecuada casi todas las pruebas respecto a su edad, a excepción de la prueba de rapidez de movimientos.

En cuanto a su edad Psicolingüística, ésta se encuentra por debajo de su edad cronológica. Sin embargo, hay que destacar que tal y como indicaba la prueba manipulativa del WISC, el sujeto se encuentra en un nivel por encima a su edad en: Comprensión visual, Asociación visual y Expresión motora.

En cuanto al desarrollo del pensamiento lógico, muestra un desarrollo intelectual acorde con su edad, encaminándose al estadio Preformal.

Su adaptación social global es media-alta, siendo un niño extrovertido y de buen ánimo, preocupado por los demás, emocionalmente estable, sereno y sensible.

En cuanto a su autoconcepto, destaca en los cuatro factores (familiar, social, emocional y académico), pero sobre todo en el último.

Por último, habiendo colaborado sus padres de modo jovial y sincero en la prueba de clima social: Familia, obtiene unos resultados normales, siendo las puntuaciones más altas las correspondientes a expresividad, conflicto y autonomía y las más bajas las correspondientes a intelectual-cultural, social-recreativo, moralidad-religiosidad. El índice de incongruencia en su percepción del clima familiar no es significativo.

Respecto a su autonomía, puede considerarse la adecuada en una persona de su edad.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 12

Este sujeto, de 11 años de edad, cursa 5º de E.G.B. y durante toda su etapa escolar ha tenido un bajo rendimiento académico y rechazo por parte de su grupo clase, siendo uno de los motivos el venir muy descuidado y mal vestido al colegio. Aunque ha repetido un curso, esta situación no ha experimentado ningún cambio.

En la realización de las pruebas, se muestra colaborador, concentrado, esforzándose en hacerlas lo mejor posible, aunque en aquellas que son más largas manifiesta cansancio al final. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Su nivel intelectual es normal-bajo, siendo inferiores los resultados de la prueba verbal a los de la manipulativa, coincidiendo con la edad Psicolingüística obtenido en el ITPA y encontrándose bastante por debajo de su edad cronológica. Aunque el aspecto manipulativo está más desarrollado que el verbal (según las pruebas de WISC y McQuarrie), a nivel psicomotor también presenta retraso con respecto a su edad.

En el desarrollo del pensamiento lógico, está por debajo de su edad cronológica, pues ya debería haber superado todos los problemas concretos y se sitúa en el estadio "Concreto B".

Este sujeto presenta una deficiente socialización, los resultados son indicativos de una conducta impositiva, perturbadora, resistente a las normas, retraído, introvertido y con falta de iniciativa.

En el ámbito emocional refleja una puntuación baja, y su autoconcepto no es muy positivo, refleja dificultades para expresar sus emociones en clase o ante cualquier otra circunstancia de la vida diaria, muestra desánimo cuando algo sale mal, siente miedo y tiene una postura un tanto pesimista porque no tiene seguridad en los ambientes en los que se mueve. En el aspecto académico su opinión es más positiva.

A nivel familiar, la que más colabora con el centro es la madre. De los seis miembros componentes de la familia, han participado dos. Los resultados de la escala de clima social nos muestran un ambiente dentro de lo normal, aunque los valores más bajos se encuentran en las subescalas de autonomía, intelectual-cultural, y organización.

Por último, hay que destacar en su personalidad que socialmente se desenvuelve con facilidad, es por tanto extrovertido; por el contrario, se manifiesta poco activo y fácilmente impresionable.

PERFIL INDIVIDUAL - Sujeto 13

Este sujeto de 12 años cursa 5º de E.G.B. y es el cuarto de cinco hermanos. Ha colaborado en todo momento, interesándose por comprender y realizar correctamente las pruebas. No ha ocurrido lo mismo con su familia, cuya colaboración ha sido nula.

Su nivel de inteligencia se sitúa en el límite (78). El nivel más bajo corresponde a vocabulario, cálculo numérico, comprensión y abstracción. Mostró también una mal coordinación motora.

Esta mala coordinación motora se observa, del mismo modo, en los Tests motores de Ozoretsky, en los que, a excepción de la prueba de coordinación estática, no realizó adecuadamente ninguna de las pruebas restantes, mostrando un marcado retraso en el desarrollo psicomotor.

Otro dato relevante al respecto hace referencia al test de aptitudes mecánicas de McQuarrie, en el que a excepción de las tres primeras pruebas, su puntuación no supera los dos aciertos.

Su edad Psicolingüística está muy por debajo de su edad cronológica. Solamente en los subtests comprensión auditiva y comprensión visual supera el nivel adecuado.

En cuanto al desarrollo de pensamiento lógico, aunque a su edad la mayoría de los niños se sitúan en el nivel Preformal, él se encuentra en el estadio Concreto B, cercano al Preformal. A pesar de que su evolución es lenta, se cree que puede alcanzarlo.

Respecto a la adaptación social, el grado que muestra este sujeto es bastante bajo, siendo un niño retraído, tímido e introvertido. Hay que señalar la presencia de un componente de agresividad y resistencia a las normas (BAS-1). El CPQ denota una buena estabilidad emocional.

Por otro lado, el sujeto muestra una postura intermedia en su concepto referente al ámbito emocional, familiar, académico y social (AFA) de sí mismo.

En cuanto a la escala de clima social, los resultados se encuentran dentro de la normalidad, obteniendo una puntuación más alta en las subescalas de expresividad, autonomía, moralidad-religiosidad, y más baja en conflicto y organización. Debido a la no colaboración de la familia, el índice de incongruencia de la familia no ha podido ser valorado.

7. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES

Un aspecto a destacar de la evaluación pasada ha sido la colaboración y entusiasmo de los alumnos/as realizando las pruebas. Además mostraron muchas ganas de hacerlas bien y entender absolutamente todas las instrucciones. Por el contrario, la colaboración de las familias, en algunos casos, no ha sido la adecuada.

A continuación expondremos un resumen de los datos obtenidos de forma global teniendo en cuenta que, debido al reducido número muestral, no podrán extrapolarse los resultados obtenidos a otra muestra diferente.

Los factores empleados en la elaboración estadística son los siguientes:

- . N - tamaño de la muestra.
- . X - media de las puntuaciones.
- . S - desviación típica.
- . min - valor mínimo que aparece en la prueba.
- . Max - valor máximo que aparece en la prueba.
- . Porcentajes.

En algunas pruebas la representación gráfica se presenta en forma de curva de Gaus y en otras en forma de histogramas, puesto que a la hora de interpretar algunas variables nos da más información el saber el porcentaje de sujetos que obtienen puntuaciones adecuadas y, en otros casos, conocer las medias y desviaciones típicas.

7.1. *NIVEL INTELECTUAL (WISC)*

a. Datos generales:

N = 11
X de los CI = 90'63
s = 12'81
min-max = 67-108
Nivel medio = alcanzado por el 46%
Nivel normal-bajo = alcanzado por el 15%
Nivel límite = alcanzado por el 15%
Nivel deficiencia mental = alcanzado por el 24%

b. Interpretación de los resultados

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 que no se ha podido medir con este test el cociente intelectual de dos personas.

Un aspecto no reflejado en el punto (a), se refiere a la coincidencia de todos los individuos de una menor capacidad verbal presentando mayor dificultad las pruebas que requieren cierto grado de atención, concentración y utilización del lenguaje.

No sucede lo mismo con las pruebas manipulativas, su destreza motora, capacidad espacial y adaptación al mundo real, supera notablemente a las pruebas de razonamiento.

Por todo ello, podemos concluir que, en general, 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 las que se refieren a capacidad temporal, espacial o destreza motora, llegando la mayoría de los casos a un nivel normal.

c. Representación gráfica

7.2. ***NIVEL DE LENGUAJE (ITPA)***

a. Datos generales

N = 13
X de PT = 33'30
S = 6'51
min-Max = 15-41

b. Interpretación de los resultados

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

Por otro lado, cabe destacar, además de sus capacidades personales, que el nivel sociocultural de las familias es bajo, lo que puede ser un indicador de una menor estimulación verbal, menor refuerzo y la utilización del lenguaje limitado a la comunicación concreta inmediata.

c. Representación gráfica

7.3. *NIVEL MOTOR (OZERETSKY)*

a. Datos generales

En este apartado se analizan por separado las puntuaciones de las 7 subpruebas debido a la falta de un valor global que los reúna a todos; con valores 0 - 1 en función de la consecución o no de cada prueba, valor 0 para los objetivos no alcanzados y 1 para el resto.

Prueba 1 (coordinación estática)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 61'5%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 38'5%

Prueba 2 (coordinación dinámica de las manos)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 76'9%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 23'1%

Prueba 3 (coordinación dinámica general)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 53'8%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 46'2%

Prueba 4 (rapidez de movimiento)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 15'4%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 84'6%

Prueba 5 (movimientos simultáneos)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 7'69%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 92'3%

Prueba 6 (ausencia de sincinesias)

- . Porcentaje de sujetos que han realizado la prueba correctamente: 46'2%
- . Porcentaje de sujetos que no han realizado la prueba correctamente: 53'8%

b. Interpretación de los resultados

Si observamos las representaciones gráficas de las subpruebas, podremos comprobar que:

- 1º) El 68% de los sujetos poseen un nivel de coordinación estática adecuada.
- 2º) El 77%, aproximadamente, dominan la coordinación dinámica de las manos.
- 3º) El 54% de sujetos, aproximadamente, dominan la coordinación dinámica general.
- 4º) El 46% supera la prueba de ausencia de sincinesias, es decir, movimientos asociados involuntarios.

c. Representación gráfica

7.4. DESARROLLO DEL PENSAMIENTO LOGICO (PIAGET)

a. Datos generales

N = 13

Estadio concreto A: 8% de la muestra.

Estadio concreto B: 77% de la muestra.

Estadio preformal: 15% de la muestra.

b. Interpretación de los resultados

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.

Esto indica que la mayoría utiliza conceptos concretos, es decir, su pensamiento manifiesta movilidad y reversibilidad cuando se aplica a hechos reales, sin embargo, muchos de estos sujetos deberán ser capaces de razonar por hipótesis, de coordinar dos conjuntos distintos de operaciones concretas y reducirlos a un solo sistema de operaciones.

Todo ello indica que se deberá tener en cuenta su desarrollo en cuanto a pensamiento lógico se refiere a la hora de elaborar programas educativos y estrategias de aprendizaje.

c. Representación gráfica

7.5. *APTITUDES MECANICAS (MACQUARRY)*

a. Datos generales

N = 13

X de P.D = 29'77

s = 11'03

min = 11

Max = 48

b. Interpretación de los resultados

La conclusión a la que se ha llegado después de pasarles esta prueba es que sus aptitudes mecánicas están muy poco desarrolladas.

A pesar de que este test está dirigido a sujetos mayores de 10 años, no aparecen los baremos de las subpruebas en las muestras generales de Enseñanza Media, excepto en la de 17/21 de 13 años en adelante, por ello solo tenemos las puntuaciones directas que nos dan un dato orientativo. Este dato, más los centiles de los sujetos mayores de 13 años nos lleva a la conclusión que sus aptitudes mecánicas están muy por debajo de lo que corresponde a sujetos de su edad, sin embargo, sería adecuado ya que posee un gran valor predictivo para diversas tareas de tipo manual.

7.6. *AUTOCONCEPTO*

a. Datos generales

N = 13

Autoconcepto positivo: 69'2% de la muestra.

Autoconcepto negativo: 30'8% de la muestra.

b. Interpretación de los resultados

A la hora de interpretar algo tan relativo como es la percepción de sí mismo hemos considerado el resultado como positivo o negativo, es decir, en vez de analizar una puntuación global (percentiles), a los sujetos que han sobrepasado el percentil 50 se les ha dado un valor + y al resto un valor -, 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, el 31%, aproximadamente, de los sujetos se valoran negativamente, coincidiendo alguno de ellos con situaciones familiares conflictivas. En general, parece que la labor realizada en el desarrollo de la autoestima es positiva tanto por parte de las familias como por parte del colegio y personas que rodean a los sujetos.

c. Representación gráfica

7.8. **PERSONALIDAD (HSPQ)**

a. Datos generales

1. Reservado - Abierto

x = 5'54

s = 1'2659

min: 3

Max: 8

2. Emocionalmente afectado -

Estable

x = 4'54

s = 1'6132

min: 1

Max: 6

3. Caluroso - Excitable

x = 5'54

s = 2'2216

min: 2

Max: 10

4. Sumiso - Dominante

x = 5'31

s = 2'1750

min: 2

Max: 9

5. Sobrio - Entusiasta

$$x = 5,77$$

$$s = 1'1657$$

min: 4

Max: 8

6. Despreocupado - Consciente

$$x = 4'31$$

$$s = 1'6525$$

min: 2

Max: 9

7. Cohibido - Emprendedor

$$x = 5'92$$

$$s = 1'5525$$

min: 4

Max: 9

8. Sensibilidad dura - blanda

$$x = 5'61$$

$$s = 1'7097$$

min: 3

Max: 9

9. Seguro - Dubitativo

$$x = 5'54$$

$$s = 2'1061$$

min: 2

Max: 9

10. Sereno - Aprensivo

$$x = 5'38$$

$$s = 1'7577$$

min: 2

Max: 8

11. Sociable - Autosuficiente

$$x = 5'46$$

$$s = 1'8536$$

min: 3

Max: 8

12. Menos - Más integrado

$$x = 4'69$$

$$s = 1'7577$$

min: 2

Max: 8

13. Relajado - Tenso

$$x = 5'46$$

$$s = 1'6132$$

min: 3

14. Ajuste - Ansiedad

$$x = 5'15$$

$$s = 1'9935$$

Max: 8

min: 1

Max: 8

15. Introversión - Extroversión

$x = 4'61$

$s = 1'3867$

min: 1

Max: 6

16. Calma - Excitabilidad

$x = 6$

$s = 1'9578$

min: 4

Max: 8

17. Dependencia - Independencia

$x = 5'85$

$s = 1'2810$

min: 3

Max: 8

b. Interpretación de los resultados

Como puede observarse en la representación gráfica, todas las puntuaciones se encuentran en torno a la media, sin embargo, se reflejan ciertos rasgos que se sitúan en el lado izquierdo 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.

En general, los sujetos presentan rasgos de personalidad normales, sin embargo, deberán tenerse en cuenta las puntuaciones individuales a la hora de establecer estrategias de intervención.

c. Representación gráfica

7.9. *CLIMA SOCIAL: FAMILIA*

a. Datos generales

$$N = 11$$

$$x = 1$$

$$s =$$

b. Interpretación de los datos

En esta prueba ha habido 2 alumnos que no han querido participar, se negaron a hablar de cualquier cosa relacionada con el medio familiar, por ello el tamaño muestral queda reducido a 11 sujetos.

Los resultados generales, como puede observarse en la gráfica, reflejan que todos los sujetos evaluados obtienen una puntuación global "normal" en la percepción de las relaciones interpersonales entre los miembros familiares, sin embargo esto no significa que la situación real corresponde con la percepción que ellos poseen.

Pero es de destacar que la participación de algunas de las familias ha sido nula, se percibe, muchas veces, una total despreocupación por parte de los padres, así únicamente ha colaborado el 30'7% de éstos, un 61'5% de las madres y un 84'6% de los hijos.

c. Representación gráfica

7.10 SOCIALIZACION (BAS-1)

a. Datos generales

n=13

x de P.T.=30.30

s=20.30

min=5

Max=70

b. Interpretación de los resultados

Del total de los integrantes de la muestra, el 77 por ciento 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 por ciento de los sujetos presentan un nivel de socialización bueno, incluyendo factores como: relaciones sociales positivas, consideración por los demás, confianza en sí mismo, etc. En la representación gráfica se observa que la media se sitúa en el lado izquierdo, cuando la media debería situarse en torno al valor 50.

Cabe destacar, por otro lado, la importancia de este apartado a la hora de que los sujetos se integren en la sociedad en general y en el mundo laboral en particular. Un buen grado de socialización facilita el paso de la escuela al trabajo, por lo tanto sería necesario potenciar todos los aspectos facilitadores de dicha sociabilidad.

c. Representación gráfica

IV. 2ª FASE DE LA INVESTIGACION

1. Introducción
2. Objetivos
3. Justificación teórica
4. Instrumentos de trabajo
 - 4.1. APT
 - 4.2. Fichas Profesiográficas
5. Justificación de los empleos seleccionados
6. Empleos
7. Análisis y conclusión de los resultados generales

1. INTRODUCCION

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 minusvalía que padecen, pero un buen número de ellos pueden y deben introducirse en el sistema productivo.

Desde 1982 con la Ley de Integración Social de Minusválidos (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 el 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 es positivo. Sin embargo, en lo que a integración laboral del minusválido se refiere, no se han conseguido 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:

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 de Trabajo y Seguridad Social por lo 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 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.

Nosotros, por nuestra parte, y en un intento de acercar al mercado de trabajo a nuestros alumnos pretendemos, con esta 2ª fase, analizar en profundidad algunos empleos que, en principio, pensamos que podrían desarrollar, comprobando detalladamente las aptitudes y habilidades necesarias para desempeñarlos.

Para ello, elaboraremos instrumentos de trabajo con el fin de sistematizar, en la medida de lo posible, los datos conseguidos y, con dicho fin, utilizaremos el Análisis de Puestos de Trabajo y las Fichas Profesiográficas. Y por último, se analizarán los resultados obtenidos con el objeto de establecer un catálogo de destrezas comunes y necesarias para desempeñar los empleos seleccionados.

2. OBJETIVOS

Los objetivos específicos de esta 2ª fase son los que se exponen a continuación:

1. Establecer una lista de empleos asequibles a minusválidos psíquicos e inadaptados dentro de la CAM.
2. Determinar la actividad laboral de cada uno de los empleos.
3. Concretar las características de la actividad física y mental a desarrollar en cada trabajo.
4. Comprobar las destrezas que son comunes y necesarias en el conjunto de empleos seleccionados.

3. JUSTIFICACION TEORICA

"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"⁽³⁾. Según esto, 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 no suelen ser competitivos. Sin embargo, un deficiente mental puede llegar a ser eficaz en un puesto adecuado y 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 trabajo protegido que se menciona en el art. 41. Para conseguirlo se especifica en dicha ley la obligatoriedad de emplear a un número no inferior del 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 pts. 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, pueden pedir ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo.
- 2) Autoempleo. Se conceden 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".

Nuestra investigación tiene como finalidad última la integración de nuestros alumnos en la primera situación laboral expuesta, es decir, adecuar la formación a las posibilidades reales de empleo en empresas ordinarias, y no desaprovechar la posibilidad de ser válido en el mercado productivo.

4. **INSTRUMENTOS DE TRABAJO**

4.1. ***ANALISIS 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.

Con el análisis de puestos de trabajo conseguimos:

1. Una descripción detallada de los objetivos, responsabilidades y relaciones de ese puesto en la empresa.
2. Tener un instrumento que valore la actuación requerida para la persona que ocupe el puesto.
3. Ayudarnos en el proceso de selección: si conocemos las cualidades que se piden, sabremos las que debe tener el personal.
4. Orientarnos a la hora de elaborar programas de capacitación.

Cabe destacar que el APT de una empresa no es generalizable a otra, aunque la ocupación sea la misma, puesto que la organización, exigencias y tareas varían de un lugar a otro. Los procedimientos que nosotros empleamos en la recogida de datos de los puestos son los siguientes:

- a. Observación directa del especialista sobre la persona que desempeña el puesto.
- b. Ficha-tipo⁽⁴⁾ cumplimentada por alguno de nosotros con ayuda del trabajador.
- c. Entrevista con el empleado y personas relacionadas con el trabajo concreto.

La ficha-tipo utilizada se basa en la empleada por Pilar Ibáñez López⁽¹⁾ y responde a tres grandes bloques:

4.1.1 Definición del puesto de trabajo, es decir, una reseña breve sobre la finalidad y los resultados que se esperan de ese puesto, concretando en las características siguientes:

a. **Ambientales**:

- Lugar: descripción general de la empresa, situación geográfica, etc.
- Local: ubicación del puesto donde se va a trabajar teniendo en cuenta si es necesario desplazamiento, tamaño, etc.
- Iluminación: si es suficiente, natural o eléctrica.

- Temperatura: grados aproximados.
- Ruidos: especificar si el número de decibelios llega al límite permitido o no.

b. Circunstancias habituales:

- Indumentaria: ropa y calzado necesario, concretando la necesidad de utilizar o no botones, cremalleras, cordones,...
- Factores posturales: posturas en las que se desarrolla el puesto.

c. Características tecnológicas:

- Materiales utilizados en la elaboración del trabajo.
- Máquinas y aparatos necesarios para el desarrollo del puesto.

4.1.2 Descripción del puesto

Para determinar los factores esenciales de la tarea, respondemos a dos cuestiones fundamentales:

¿qué hace el trabajador?

¿cómo y con qué lo hace?

En la respuesta a la primera pregunta se indican todas las tareas del puesto en forma de verbos activos.

Para ver el cómo y el con qué se analizan las tareas, observando las operaciones que ejecuta el trabajador y descubriéndolas posteriormente.

Además, es conveniente especificar el tiempo empleado en cada una de las tareas y valorarlas en función de su importancia con respecto al empleo en conjunto; con puntuaciones que van de 1 a 5, de menor a mayor importancia respectivamente.

4.1.3 Especificación del puesto

Este apartado engloba las aptitudes y exigencias requeridas en el desempeño del trabajo, es decir, actividades de orden físico y psíquico que quedan recogidas en la "ficha profesiográfica" y que se explica a continuación.

4.2 FICHA PROFESIOGRAFICA

4.2.1. Exigencias requeridas:

- factores de personalidad
- capacidad intelectual
- aptitudes perceptivas
- aptitudes motoras
- nivel de coordinación manual
- aptitudes psicofísicas generales
- grado de autonomía

4.2.2. Aspectos a considerar: definición

PERSONALIDAD

a. *Carácter:*

- . Decidido - rasgo que indica la necesidad en el puesto a que la persona que lo ocupa tome decisiones.
- . Tranquilo - sosegado, paciente.
- . Disciplinado - aspecto referente al acometimiento de las normas a todos los niveles.
- . Seguro de sí mismo - necesidad en el puesto de poseer una percepción positiva de sí mismo.
- . Sociable - buen compañero, persona de buen trato

b. *Actitud social:*

- . Aceptar a sus compañeros: exigencia a admitir a los demás.
- . Ser aceptado por los compañeros: se necesita para el desarrollo del empleo ser admitido por los demás.
- . Respetar las normas de trabajo: obedecer las reglas que se le impongan.

INTELIGENCIA

- . Inteligencia general - capacidad para comprender y conocer las cosas, así como para formar nuevas ideas.
- . Aptitud numérica - capacidad para manejar dígitos y resolver problemas aritméticos.
- . Aptitud verbal - capacidad para manejar información, comprender situaciones y utilizar conceptos.
- . Aptitud espacial - capacidad para el manejo de elementos espaciales: visualización de objetos, interpretación de formas, posiciones y relaciones en el espacio.

APTITUDES PERCEPTIVAS

a. *Visual*

- . Orientación espacial - situar una persona u objeto en una posición determinada respecto a los puntos cardinales.
- . Percepción de deficiencia - capacidad para reconocer visualmente errores en algún objeto.
- . Amplitud visual - capacidad para visualizar una gran extensión de espacio, incluso fijando la vista en un punto determinado.
- . Rapidez visual - velocidad a la hora de captar estímulos ópticos.

b. *Tactil*

- . Sensibilidad - capacidad para captar y discriminar con las manos cualidades y formas de los objetos

APTITUDES MOTORAS

- . Agilidad manual - rapidez y facilidad de movimiento con las manos.
- . Agilidad digital - rapidez y facilidad de movimiento con los dedos.

COORDINACION

- . Visomanual - coordinación entre los movimientos de la vista y las manos.
- . Bimanual - coordinación entre las dos manos.

APTITUDES PSICOFISICAS GENERALES

- a. *Adaptación a situaciones:*
 - . Invariables - que no varían
 - . Rítmicas - mantienen la misma secuencialidad
- b. *Resistencia a:*
 - . la fatiga - resistir el cansancio
 - . la monotonía - aguantar la rutina, hacer siempre lo mismo
- c. *Rendimiento:*
 - . Veloz - rápido
 - . Oscilante - que varía
- d. *Que no posea dificultades en:*
 - . Lenguaje oral - capacidad para comprender y expresar pensamientos mediante la palabra.
 - . Lenguaje escrito - capacidad para comprender y expresar pensamientos mediante

la palabra escrita.

AUTONOMIA

- a. *Que no posea dificultades en:*
- . Vestirse - capacidad para ponerse y quitarse la ropa adecuadamente.
 - . Necesidades fisiológicas - capacidad para utilizar el cuarto de baño cuando surjan estas necesidades.
 - . Aseo personal - ir limpio y aseado.
 - . Desplazamientos - capacidad para moverse de un lugar al otro según el transporte deseado, en este caso, que se exija en el trabajo, no para llegar a él.

4.2.3. **Puntos**

- 0 - Factor no exigido por el puesto
- 1 - Factor exigido en un grado leve
- 2 - Factor exigido en un grado medio
- 3 - Factor exigido en un grado elevado

A continuación se presentan los instrumentos con los que hemos trabajado y que ya se han descrito, es decir, la ficha-tipo profesigráfica y la ficha del análisis del puesto de trabajo.

ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO

1. DEFINICION E IDENTIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO

a) Tipo de trabajo:

- manual:

- intelectual:

- otros:

b) Fin de 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 donde 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:
 - Otros:

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, etc. (forma, altura, posición, tipo, etc.)
 - Complementarios; no son imprescindibles:

2. **DESCRIPCION DEL PUESTO**

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos

* Puntos: Importancia de la tarea respecto a todo el trabajo (valoración de 1 a 5)

* Tiempo: de forma cuantitativa
 Porcentaje respecto al tiempo total.

3. **ESPECIFICACION DEL PUESTO**

3.1. **Ficha profesiográfica:**

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 PROFESIOGRAFICA

- 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	CARACTER - Decidido - Tranquilo - Disciplinado - Seguro de sí mismo - Sociable					APTITUDES PSICO FISI CAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION - Invariables - Rítmicas				
	ACTITUD SOCIAL - Acepta a compañeros - Es aceptado por compañeros - Respeto las normas de trabajo						RESISTENCIA - A la fatiga - A la monotonía				
INTELIGENCIA	- Inteligencia general - Aptitud verbal - Aptitud numérica - Aptitud espacial					RENDIMIENTO - Veloz - Oscilante					
						ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN: - Lengua oral + Comprensión + Expresión - Lengua escrita + Comprensión + Expresión					
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL - Or.Espacial (org.super.) - Percepción de deficiencia - Amplitud visual - Rapidez visual TACTIL - Sensibilidad					ALTO NORMATIVO ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN: - Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos					

COORDINACION	- Bimannual	- Visomannual			APTITUDES MOTORAS	- Agilidad manual	- Agilidad digital

Empleado:

5. JUSTIFICACION DE LOS EMPLEOS SELECCIONADOS

La tarea de seleccionar los empleos no resultó nada fácil, sin embargo, elaboramos una serie de criterios en los que nos basamos.

- a. En primer lugar se solicitaron las predicciones de futuro del Instituto Nacional de Empleo respecto a trabajos más demandados, en teoría en el futuro, sin embargo, los datos del INEM quedaban desfasados, y se eliminó la posibilidad de basarnos en datos oficiales.
- b. Por otro lado, mediante la Fundación Tomillo, de información y asesoramiento juvenil y siendo un organismo de seriedad constatada, en continuo contacto con el mundo laboral, se nos indicaron posibles trabajos con futuro para deficientes mentales. Así establecimos los siguientes criterios:

1. De rechazo:

- 1.1 Los que exigían procesos intelectuales.
- 1.2 Los que exigían alto grado de socialización.
- 1.3 Los que presentaban alto índice de peligrosidad.
- 1.4 Empleos en los que se requiere mucha fuerza.

2. De selección:

- 2.1 Empleos seleccionados por expertos.
- 2.2 Con buena prospección de futuro.
- 2.3 En principio, adecuado a las posibilidades de personas minusválidas.
- 2.4 Trabajos de tipo manipulativo.

Así, optamos por centrarnos en el mundo del reciclaje, pues además de ser una línea de trabajo con futuro, encontramos una magnífica disposición a la integración de personas minusválidas en sus plantillas.

El introducirnos en el mundo del reciclaje nos llevó a encontrarnos con grandes sorpresas entre las que destacamos la posibilidad, que describimos en el anexo 1, de dos puestos de trabajo para minusválidos en una empresa de reciclaje de papel y cuatro plazas, para el año 1994, en una empresa de reciclaje de vidrio.

6.

EMPLEOS

1. Ayudante en copistería
2. Ayudante en lavandería
3. Peón en reciclaje de residuos - Planta Góngora (selección en cinta transportadora)
4. Ayudante de jardinero
5. Limpieza en Parque de Ambulancias
6. Peón en reciclaje de papel - Carpa (selección en cinta transportadora)
7. Peón en reciclaje de residuos - Valdemingómez (selección en cinta transportadora)
8. Limpieza en Centro Cultural
9. Peón en reciclaje de vidrio - Recycling Hispania (selección en cinta transportadora)
10. Peón en reciclaje de residuos - Planta Góngora (selección en el suelo)

6.1. AYUDANTE EN COPISTERIA

1. DEFINICION

Trabajo manual cuyo objeto es la realización de fotocopias, plastificación de documentos; encuadernaciones en canutillo y térmicas, reducciones, ampliaciones y transparencias; controlando el buen funcionamiento de las máquinas.

1.1 Características ambientales

a) **Lugar:** Establecimiento pequeño ubicado en la calle Velarde, número 99, en la zona sur de Madrid (Getafe). Los propietarios son tres personas y los empleados cuatro, por lo tanto, es una empresa pequeña que depende de una asociación.

b) **Local:** Dispone de una sola planta, por lo que no hace falta subir y bajar escaleras. El lugar es fijo, no necesita desplazamiento y dispone de suficiente espacio como para moverse con facilidad.

c) **Iluminación:** Dispone de luz suficiente, tanto natural procedente de puertas y ventanas, como eléctrica.

d) **Temperatura:** La temperatura es agradable, disponen de calefactores.

e) **Nivel de ruidos:** Los propios de las máquinas, pero sin posibilidades de contaminación acústica.

1.2 Circunstancias habituales

a) **Indumentaria:** No se requiere una indumentaria específica.

b) Factores posturales: Toda la jornada de trabajo se realiza de pie y es fundamental el movimiento de las manos.

c) Horario laboral: Jornada comercial 8 horas.

1.3 Características tecnologías

a) Materiales:

- Soporte de copias

Papel (blanco o de color)

Cartulina (DinA4-folio)

Autoadhesivos todos los tamaños

Transparencias

Papel vegetal

Poliester

- Tinta (toner) seca, de colores o negra

- Aceite especial para las máquinas

- Canutillos de plástico o metálicos

- Gomas

- Grapadoras, clips, bolis, tickets de caja

- Plásticos transparentes y opacos

- Fundas de plastificar de dos formatos: tamaño tarjeta o dinA3

- Canutillos de gusanillos

- Canutillos de peine

- Guillotina o cizalla

- Encuadernadora térmica

b) Materiales para la elaboración:

- Dos fotocopadoras cuya producción puede ser de alto volumen (70 copias por minuto como mínimo).
- Multicopista para hacer grandes tiradas (a partir de 100) con un original. Tamaño folio con tinta líquida negra o de colores.
- Máquina de planos. Trabaja tres tipos de papel: normal, vegetal y poliéster.
- Máquinas pequeñas: las encuadernadoras de canutillo y la plastificadora.

c) Materiales para la elaboración complementarios:

- Carpetillas de cartulina para dar con las fotocopias.

2. **DESCRIPCION DEL PUESTO**

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
Fotocopiar - Si tiene tinta - Doble hoja	. Da mas contraste o menos . Acciona el botón del número de fotocopias que quiere . Dispositivo de colocación de fotocopias . Grapar fotocopias . Selección del tamaño y tipo de papel . Reducción o ampliación . Ajuste de calidad . Ajuste de escala para planos . Selección del tipo de papel: vegetal, normal, poliester	80%	5%
Encuadernar	. Colocación del documento . Presionar la palanca . Selección del canutillo	10%	5
Plastificar		10%	5

* **Riesgos:** Para el mantenimiento de las máquinas y la obtención de buena calidad en el trabajo realizado, hay que utilizar amoniaco.

FICHA PROFESIOGRAFICA

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	CARACTER - Decidido - Tranquilo - Disciplinado - Seguro de sí mismo - Sociable					APTITUDES PSICO - FISICAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION - Invariables - Rítmicas				
		X						X			
		X								X	
					X						
		X								X	
								X			
	ACTITUD SOCIAL - Acepta a compañeros - Es aceptado por compañeros - Respeto las normas de trabajo						RESISTENCIA - A la fatiga - A la monotonía				
										X	
				X							X
					RENDIMIENTO - Veloz - Oscilante						
							X				
			X						X		

6.2 AYUDANTE EN LAVANDERIA

1. DEFINICION

El trabajo es manual y su fin es la limpieza y planchado de ropa.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** es una empresa pequeña situada en la calle Argüeso número 7, al sur de Madrid y rodeada de casas de escasa altura con espacios ajardinados.
- b) **Local:** empresa y lavandería se encuentran en el mismo recinto. Para entrar hay que subir dos escalones. Son cinco los trabajadores; de éstos, tres permanecen en el local y dos se encargan de recoger la ropa por locales y viviendas.
Se dispone del espacio suficiente que posibilita una facilidad de movimiento.
- c) **Iluminación:** Luz natural y eléctrica, pero suficiente.
- d) **Temperatura:** Es muy elevada; en los meses de verano son necesarios ventiladores.
- e) **Nivel de ruidos:** los propios de las máquinas de lavado, siendo la centrifugadora la que sobresale ante las demás. No se sobrepasa el límite de los decibelios permitidos.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Llevan uniforme blanco que consta de pantalón ancho con un botón y cremallera; camiseta y chaqueta que se abrocha con cremallera.
- b) **Factores posturales:** El trabajo de marcar la ropa se realiza sentado y hay que

recoger la ropa del suelo.

El lavado, secado y planchado, es necesario hacerlos de pie e implica desplazamientos.

1.3 Características tecnológías

a) Materiales:

- Lejía
- Detergentes
- Jabón

b) Útiles para la elaboración del trabajo:

. La ropa es marcada con un lapicero especial, por el sistema de numeración.

. Una lavadora grande, automática, de 50 K de capacidad que dispone de:

- 2 botones: uno rojo y otro verde, de parada y puesta en marcha.
- Una palanca para vaciar el agua.
- Una palanca pequeña para abrir la tapa.
- Cronómetro para marcar el tiempo de funcionamiento.
- Un botón rojo que hay que pulsar en caso de emergencia.

. Una lavadora pequeña, manual, de 30 K de capacidad que dispone de:

- 2 botones rojo y verde, de parada y puesta en marcha.
- Un botón rojo (transparente) para hacer girar el rulo (tambor), que sitúa los cierres de la tapa en frente de quien la vaya a abrir.
- Una palanca de vaciado de agua.

. Una centrifugadora de medio metro de altura, que dispone de:

- Un botón de puesta en marcha.
- Un freno que se acciona con el pie.

- . Dos secadoras de dos metros de altura que disponen de:
 - Dos botones, rojo y verde, de parada y puesta en marcha.
 - Una puerta que se abra manualmente.

- . Una planchadora de 13 metros de largo que dispone de un rodillo por el que se introduce la ropa y sale por otro lado al momento planchada.

- . Una plancha de mano.

- . Hojas de registro para llevar control de la ropa

- . Bolsas de plástico para empaquetar la ropa.

- . Material para lavar que consiste en:
 - Jabón en polvo de un tambor para prelavado.
 - Jabón en polvo de otro tambor para lavado.
 - Lejía para ropa blanca.
 - Neutralizante pra eliminar el olor de la lejía.
 - Amoniaco.

- . Carros de un metro para echar la ropa de la lavadora.

- . Barreños.

- . Estanterías hasta el techo donde se clasifica la ropa semanal y quincenalmente.

- . Estanterías donde están los ficheros, el teléfono; y otras donde se almacena la ropa que no es reclamada.

2. **DESCRIPCION DEL PUESTO**

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
1. Marcar la ropa	Señala con un número, dependiendo del día que es recibida y de la persona.	10 segundos por prenda (0'5%)	4
2. Clasificar y empaquetar ropa	Mete la ropa en bolsas de plástico y los coloca en espacios según el día de la semana.	15 min en clasificar y empaquetar una bolsa (7%)	3
3. Lavar: - Seleccionar ropa blanca y de color - Meter en lavadora - Prelavado y lavado - Sacar la ropa de la lavadora	- La separa y coloca en un carro la y de color y en otra la blanca. - Levanta la tapa, echa la ropa y cierra la tapa - Echa detergente, indica tiempo en cronómetro. Aprieta el botón verde para la puesta en marcha. Lo para con el rojo y tira de la palanca para vaciar el agua. - Sube otra palanca para abrir la tapa. De la lavadora grande: coloca el carro debajo y lo vuelca. De la lavadora pequeña: coloca el carro al lado y saca la ropa con la mano.	Entre media hora y tres cuartos (75%)	5
4. Centrifugar	Llenar la centrifugadora hasta la señal indicada. Pulsar el botón de acción y pisar el freno para parar. Especial cuidado en que no se enganche ninguna prenda.	10 minutos (4%)	2

5.	Secar	Meter la ropa en la secadora. Prestar atención y tocar la ropa por si alguna prenda ya está seca.	10 minutos (aprox.)	4
6.	Planchar	En el rodillo solo ciertas prendas (sábanas). Mete la prenda y sale al momento. Con la plancha de mano (solo en algunos casos).	2 minutos por prenda (2'5%)	3
7.	Empaquetar, comprobar y clasificar	Empaquetar en bolsas según el número marcado. Se comprueba con la hoja de registro y se coloca en la estantería según el número.	15 minutos (7%)	4

- * **Riesgos:** Peligro en la centrifugadora de enganchar alguna prenda o llenarla más de lo necesario.
 Se utiliza amoníaco y lejía.
 El rodillo de la plancha es muy grande y quema.

FICHA PROFESIOGRAFICA

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	CARACTER	- Decidido				APTITUDES PSICOFISICAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION	- Invariables					
		- Tranquilo						- Rítmicas					
		- Disciplinado											
		- Seguro de sí mismo											
		- Sociable											
			X										X
								X				X	
			X				RESISTENCIA	- A la fatiga					
			X					- A la monotonía			X		
			X								X		
		ACTITUD SOCIAL					RENDIMIENTO	- Veloz					
	- Acepta a compañeros							- Oscilante			X		
	- Es aceptado por compañeros												
	- Respeto las normas de trabajo												
				X							X		
				X		ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN:		- Lengua oral					
				X				* Comprensión					
			X		* Expresión								
						- Lengua escrita							
						* Comprensión							
						* Expresión							
									X				

INTELIGENCIA	- Inteligencia general		X						X		
	- Aptitud verbal										
	- Aptitud numérica										
	- Aptitud espacial		X								
				X					X		
					X				X		
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL - Or.Espacial (org.super.) - Percepción de deficiencia - Amplitud visual - Rapidez visual TACTIL - Sensibilidad					AUTONOMIA	ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN: - Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos				
			X								
			X							X	
			X							X	
			X						X		
										X	
					X						
COORDINACION	- Visomanual - Bimanual				X	APTITUDES MOTORAS	- Agilidad manual - Agilidad digital				X
				X						X	

Empleo: Ayudante en una lavandería.

6.3 PEON EN RECICLAJE DE RESIDUOS - PLANTA GONGORA (Selección en cinta transportadora)

1. DEFINICION

Trabajo manual cuyo fin consiste en la separación selectiva de basuras en una cinta transportadora, siendo la mayoría de los residuos: papel, tetrabrik, latas, plásticos, cartón y papel.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Empresa grande situada a las afueras de Pamplona, rodeada de espacios verdes y próxima al vertedero.
- b) **Local:** El lugar del puesto, en concreto, se encuentra situado en una cabina con varios trabajadores en el centro de la empresa. La sala es pequeña pero con facilidad de movimiento ya que no es necesario el desplazamiento.
- c) **Iluminación:** Todo el local está iluminado por luz natural y eléctrica, sin embargo la sala recibe únicamente ésta última.
- d) **Temperatura:** Al no ser un local cerrado, se da una temperatura ambiente. La cabina está algo más resguardada.
- e) **Nivel de ruidos:** El nivel de contaminación auditiva es de 80 db, no llegan, por tanto al límite establecido, pero pueden, si así lo desean, utilizar tapones para los oídos ofrecidos en la empresa.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Se precisa un mono, botas, guantes y si lo solicitan, tapones y mascarilla, donde es necesario utilizar cordones y cremalleras.
- b) **Factores posturales:** El trabajo se realiza de pie, girando el cuerpo hacia atrás a la hora de tirar los papeles a distintos cubos. Si la selección en vez de la cinta, es en el suelo, es necesario agacharse frecuentemente.

1.3 Características tecnologías

a) **Material necesario para la elaboración:** Los materiales manejados en la cinta

transportadora son los siguientes: plásticos de distintos colores, latas, papel, cartón y tetrabrik.

b) **Utiles para la elaboración del trabajo:**

. Una cinta transportadora con altura de, aproximadamente, 80 cm, con un botón manual con objeto de pararla si es necesario.

. Cubos metálicos a derecha e izquierda donde se manda el cartón y los tetrabrik.

. Aspirador metálico en la parte superior para el que se lanza el papel.

2. DESCRIPCION DEL PUESTO

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
1. Separación selectiva de basuras en la cinta.	Se clasifica manualmente el papel que pasa por la cinta y lo dirigen hacia un aspirador situado por encima de la cabeza.	100% 6 h. 30'	5
2. Separación del cartón.	Los cartones que no han sido separados en el suelo y que pasan a la cinta se sepaaran del suelo y que pasan a la cinta se separan del resto de la basura y se mana a un cubo metálico situado a la izquierda del sujeto.		5
3. Separación de Tetrabrik.	Los que aparezcan se introducen manualmente en el cubo metálico de la derecha.		5

4. Separación de los plásticos.	También clasifican los plásticos que aparezcan en la cinta dirigiéndolos a un tercer cubo.	5
5. Separación de vidrios.	Los pocos vidrios que aparezcan son eliminados. Casi todos son clasificados con anterioridad por la recogida selectiva.	5
6. Separación de material férreo.	De las latas y otros objetos férricos se ocupa un imán situado en la parte superior y que impide su paso.	5

3. ESPECIFICACION DEL PUESTO

*** Posibles riesgos a tener en cuenta:**

1. Nivel de polvo procedente de la basura que obliga, a veces, a utilizar mascarillas.
2. Escaleras para subir a la cabina estrechas.
3. No existe riesgos de contaminación de los trabajadores por la utilización de indumentaria adecuada.

FICHA PROFESIOGRAFICA

- 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	CARACTER	- Decidido				APTITUDES PSICOFISICAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION	- Invariables				
		- Tranquilo						- Rítmicas				
		- Disciplinado										
		- Seguro de sí mismo										
		- Sociable										
			X								X	
		X							X			
					X							
		X									X	
			X								X	
ACTITUD SOCIAL	- Acepta a compañeros					RESISTENCIA	- A la fatiga					
	- Es aceptado por compañeros						- A la monotonía					
	- Respeto las normas de trabajo	X									X	
		X									X	
					X							
INTELIGENCIA	- Inteligencia general	X				RENDIMIENTO	- Veloz					
	- Aptitud verbal						- Oscilante			X		
	- Aptitud numérica									X		
	- Aptitud espacial											
		X										
									X			
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL	- Or.Espacial (org.super.)				AUTONOMIA	ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN:	- Vestirse				
		- Percepción de deficiencia						- Necesidades fisiológicas				
		- Amplitud visual						- Aseo personal				
		- Rapidez visual						- Desplazamientos				
		TACTIL										
	- Sensibilidad		X									
				X					X			
				X						X		

				X					X
								X	
				X					
COORDINACION	- Visomanual			X	APTITUDES MOTORAS	- Agilidad manual			X
	- Bimanual			X		- Agilidad digital			X

Empleo: Peón en reciclaje de residuos - Planta Góngora (selección en cinta transportadora)

6.4 AYUDANTE DE JARDINERO

1. DEFINICION

El trabajo es manual y su fin último es el mantenimiento y conservación del jardín.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Es una pequeña empresa; por una parte está la asociación juvenil que funciona como casa de oficios, y por otra están los encargados del mantenimiento del parque. Las oficinas están ubicadas en la calle Antonio Hernández, número 2, de Móstoles, y el parque en la avenida Deportes s/n, también en Móstoles.
- b) **Local:** El parque tiene una dimensión de 44 hectareas. No hay necesidad de subir y bajar escaleras y a veces hay que andar entre arbustos.
- c) **Iluminación y Temperatura:** Al ser un trabajo al aire libre la iluminación es siempre natural y la temperatura está siempre a expensas de la época del año y de la propia de la zona.
- d) **Nivel de ruidos:** Es mínimo, salvo en los momentos que se deben utilizar las máquinas.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Un uniforme que consta de pantalón, chaqueta impermeable (ambos con cremallera principalmente) y botas.
- b) **Factores posturales:** El trabajo se realiza fundamentalmente de pie, pero implica posiciones muy concretas para la realización de determinadas

actividades como son: la poda (encima del árbol), encorvado para escardar,
cavar,...

1.3 Características tecnologías

a) Materiales:

- Abonos naturales
- Abonos químicos
- Productos fitosanitarios

b) Útiles para la elaboración del trabajo:

- Aperos de labranza: palas, tijeras, serrotes,...
- Máquinas con motor
 - . Motoazada
 - . Segadora
 - . Motosierra
 - . Cortasetos
 - . Desbrozaderas
- Mochilas de tratamiento con productos tóxicos.
- Mangueras
- Aspersores
- Carretillas
- Tractor (a veces necesario, pero no imprescindible)

FICHA PROFESIOGRAFICA

- 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	CARACTER - Decidido - Tranquilo - Disciplinado - Seguro de sí mismo - Sociable			X		APTITUDES PSICOCAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION - Invariables - Rítmicas					
								X				
		X								X		
					X							
					X						X	
	ACTITUD SOCIAL	- Acepta a compañeros - Es aceptado por compañeros - Respeto las normas de trabajo			X			RESISTENCIA - A la fatiga - A la monotonía				
											X	
					X							
					X							X
							X					
INTELIGENCIA	- Inteligencia general - Aptitud verbal - Aptitud numérica - Aptitud espacial			X		RENDIMIENTO - Velez - Oscilante						
			X						X			
			X									
					X							
					X							
										X		
									X			
					X							
										X		
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL - Or.Espacial (org.super.) - Percepción de deficiencia - Amplitud visual - Rapidez visual TACTIL - Sensibilidad					AUTO NOMIA	ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN: - Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos					
					X							
				X						X		
					X							
					X						X	
		X									X	

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
- Regar (excepto en invierno)	Con aspersores que mueven con mangueras.	Verano 60%, Primavera 20%	5
- Escardar (quitar hierbas)	Con herraderas o azadas (inclinado).	Primavera 50%, Invi-verano 10%	3
- Cava de macizos (airear terreno)	Con azada o motoazada.	10%	3
- Tratamientos fitosanitarios	Con los productos químicos, manualmente o con las mochilas (mascarillas).	10%	3
- Abonados y enmiendas	Con palas-carretillas (manualmente).	20%	4
- Plantar	Con azada, agua.	5%	2
- Limpieza	Escobas, manual, pinchos.	10%	4
- Poda (en invierno y otoño)	Con tijeras, serrotes, motosierras, cuerdas de trepa. Se sube al árbol y se va sosteniendo sobre ramas sanas.	20%	3
- Conservación general de columpios, vallas,...	Con pintura, instrumentos de fontanería y albañilería.	10%	4

* Las funciones dependen mucho de los factores externos como el tiempo (así se regará más o menos), plagas,...

3. ESPECIFICACION DEL PUESTO

* Posibles riesgos a tener en cuenta:

- Intoxicación debido a la utilización de productos fotosanitarios.
- Cortes o contusiones con la motosierra, la motoazada, etc.

4. OBSERVACIONES PERSONALES

Aceptan deficientes, actualmente tienen tres y de momento no podrían tener más porque tienen que responder con el trabajo ante el Ayuntamiento de Móstoles, y los deficientes necesitan más supervisión y son más lentos.

En la Casa de Oficios, en colaboración con el INEM, enseñan el trabajo.

Todo este trabajo se puede reducir y adaptar a una persona con déficits, así lo están haciendo con los que tienen actualmente.

6.5 LIMPIEZA - PARQUE DE AMBULANCIAS

1. DEFINICION

Es un trabajo totalmente manual cuyo fin es la limpieza de las duchas, zona de compras, parque de ambulancias y objetos perdidos.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Legazpi 7, situado en la zona sur de Madrid, cerca de la plaza de Legazpi y rodeado por edificios.
- b) **Local:** Son varios locales cuya longitud total aproximada que debe limpiar cada persona, es de 1.000 m², lo que permite que puedan desenvolverse con facilidad. No hay pasillos, pero sí 2 escaleras mecánicas, lo demás está todo en la planta baja. Espacios muy amplios.
- c) **Iluminación:** Luz natural y eléctrica, pero suficiente.
- d) **Temperatura:** ambiente, puesto que las puertas están abiertas, hay que salir a la calle varias veces.
- e) **Nivel de ruidos:** Los ambientales de la calle.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Bata que proporciona el Ayuntamiento con varios botones así como chubasquero con cremallera para el frío.

Ropa floja, cómoda para trabajar, igual que el calzado.

Guantes de goma (rapidez en quitar y poner)

- b) **Factores posturales:** Toda la jornada de pie con 2 posturas: agachado e inclinado.
- c) **Horario laboral:** De 6'15 a 2.
- d) **Sueldo:** 75.000 - 80.000.

1.3 Características tecnologías

- a) **Materiales:**
 - Lejía, amoníaco
 - Agua fuerte
 - Decapante
 - Cubos, normales e industriales
 - Ajax
 - Cristasol
 - Centella
 - Escobas, normales e industriales
 - Mopa
 - Papel higiénico
 - Jabón
 - Sábanas

- b) **Materiales a limpiar:**
 - Mesas (oficina, normales)
 - Camas
 - Espalderas

- Lavabos
- Espejos
- Letrinas
- Azulejos
- Suelos
- Sillas
- Máquinas de escribir
- Estanterías

2. DESCRIPCION DEL PUESTO

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
a. <u>Duchas</u> 1. Barren todo el piso y quitan los papeles. 2. Limpian los azulejos que están cerca del lavabo y las letrinas. 3. Friegan los lavabos y servicios, así como las duchas. 4. Limpian espejos. 5. Friegan el suelo.	Lejía, amoníaco, ajax, balletas, trapos, fregonas, etc.	15%	5
b. <u>Zona de Compras</u> (oficina) 1. Barren y quitan papeles del suelo. 2. Limpian el polvo a mesas, sillas y estanterías. 3. Pasan mopa. 4. Friegan suelos	Mesas y estanterías.	1'30 h 25%	3
c. <u>Parque de Ambulancias</u> (habitaciones) 1. Hacen las camas y comprueban la ropa de las mismas. 2. Limpian el polvo. 3. Barren el suelo. 4. Friegan el suelo-		2 a 3 h 40%	4
d. <u>Objetos Perdidos</u> (naves) 1. Limpian el polvo. 2. Barren el suelo. 3. Friegan el suelo.		1 a 1'30h 20%	3

3. ESPECIFICACION DEL PUESTO

* **Posibles riesgos a tener en cuenta:**

- Utilización del agua fuerte.
- Mezclar lejía y amoníaco.

* **Titulación requerida:** Ninguna.

INTELIGENCIA	- Inteligencia general		X						X				
	- Aptitud verbal												
	- Aptitud numérica												
	- Aptitud espacial		X										
		X							X				
			X						X				
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL					AUTONOMIA	ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN:	- Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos					
	- Or.Espacial (org.super.)												
	- Percepción de deficiencia												
	- Amplitud visual												
	- Rapidez visual												
	TACTIL												
	- Sensibilidad		X										X
					X							X	
				X									
				X									
				X									
				X									
COORDINACION	- Visomanual				X	APTITUDES MOTORAS	- Agilidad manual - Agilidad digital				X		
	- Bimanual				X							X	

Empleo: Limpieza - Parque de Ambulancias.

6.6 PEON EN RECICLAJE DE PAPEL - CARPA (selección en cinta transportadora)

1. DEFINICION

El trabajo es manual y el objeto es seleccionar papel y cartón.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** La empresa está situada entre Vicálvaro y Coslada, está rodeada de otras industrias y tiene un total de 70 empleados.
- b) **Local:** Está situada en la misma empresa, lo compone una nave y un patio. Tiene escaleras estrechas y empinadas. Hay facilidad de movimiento pero a veces se pisa sobre papeles.
- c) **Iluminación:** Luz natural, que es percibida por unos ventanales situados en un lateral del local, y luz eléctrica. Ambas son suficientes.
- d) **Temperatura:** Ambiente.
- e) **Nivel de ruidos:** Es bastante alto y producto de las máquinas y camiones. No supera el límite de los decibelios permitidos.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Se puede elegir entre un mono con cremallera y dos botones, o pantalón ancho con cremallera y un botón, y chaqueta de botones. Se utilizan guantes y botas.
- b) **Factores posturales:** El trabajo se realiza de pie, junto a una cinta

transportadora, o agachándose frecuentemente para recoger los papeles.

c) **Horario laboral:** De 8 a 10 horas diarias con pocos descansos.

1.3 Características tecnológicas

a) **Materiales:**

- Papel de todo tipo: continuo, colores,...
- Cartón de cajas, envases,...
- Tetrabrik

b) **Utiles para la elaboración del trabajo:**

- Cinta transportadora que pasa a la altura de la cintura
- Contenedores
- Jaulas de estructura metálica con ruedas, en donde se mete el papel ya clasificado.

2. DESCRIPCION DEL PUESTO

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
Clasificar papel	Se realiza manualmente. Cuando el papel pasa por la cinta transportadora, va cogiendo el papel o cartón y lo introduce en los depósitos correspondientes.	100%	5
Clasificar papel	Deposita en las jaulas el papel o cartón del mismo tipo	100%	5

* En caso de que se produzca una baja, esa plaza es cubierta un tiempo por otros

empleados.

3. **ESPECIFICACION DEL PUESTO**

*** Posibles riesgos a tener en cuenta:**

- Los dos empleados que se encuentran al principio de la cinta transportadora están expuestos a gran cantidad de polvo. Tienen posibilidad de usar mascarilla.
- No existe riesgo de contaminación por la utilización de guantes por parte de todos los empleados.
- La cinta transportadora no va demasiado deprisa y se puede detener desde el mismo puesto de trabajo

6.7 PEON EN RECICLAJE DE RESIDUOS - VALDEMINGOMEZ **(selección en cinta transportadora)**

1. DEFINICION

El objetivo del empleo consiste en seleccionar residuos (papel, vidrio, latas) en una cinta transportadora.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Empresa grande de reciclaje de basura en la que hay varias cintas transportadoras situada en Valdemingómez, ubicada en la zona sur de Madrid.
- b) **Local:** Es muy amplio y de fácil movilidad para los trabajadores aunque no es necesario desplazarse, únicamente para llegar a la cinta hay que subir escaleras.
- c) **Iluminación:** Natural y artificial.
- d) **Temperatura:** Al ser un local abierto se da temperatura ambiente.
- e) **Nivel de ruidos:** No se llega al límite de db. establecidos pero hay tapones para quienes lo deseen.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** La empresa proporciona monos de trabajo, así como botas, casco, guantes y mascarilla. Por ello, es necesario utilizar botones, cremalleras y cordones.
- b) **Factores posturales:** Es un empleo en el que se está todo el tiempo de pie utilizando las manos y girando ligeramente la cintura.

1.3 Características tecnológicas

a) Material necesario para la elaboración: chatarra férrica, chatarra de aluminio, vidrio, papel y cartón y plásticos.

b) Útiles para la elaboración del trabajo: Únicamente se utiliza una cinta transportadora que se para automáticamente pulsando un botón. La cinta posee una altura de, aproximadamente, 80 cms., con el fin de favorecer la movilidad.

FICHA PROFESIOGRAFICA

- 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	CARACTER	- Decidido					APTITUDES PSICOFISICAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION	- Invariables - Rítmicas					
		- Tranquilo												
		- Disciplinado			X									X
		- Seguro de sí mismo											X	
		- Sociable												
			X											
					X			RESISTENCIA						
								- A la fatiga						
								- A la monotonía				X		
			X									X		
				X								X		
								RENDIMIENTO						
						- Veloz								
						- Oscilante				X				
									X					
			X			ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN:								
						- Lengua oral								
						* Comprensión								
						* Expresión								
						- Lengua escrita								
						* Comprensión								
						* Expresión								
				X										
									X					

INTELIGENCIA	- Inteligencia general		X						X		
	- Aptitud verbal										
	- Aptitud numérica										
	- Aptitud espacial		X								
		X						X			
				X				X			
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL - Or.Espacial (org.super.) - Percepción de deficiencia - Amplitud visual - Rapidez visual TACTIL - Sensibilidad										
					X						
					X				X		
					X						X
					X				X		
									X		
				X							
COORDINACION	- Visomanual - Bimanual				X						X
					X						X

Empleo: Peón en reciclaje de residuos - Valdemingómez (selección en cinta transportadora)

6.8 LIMPIEZA - CENTRO CULTURAL

1. DEFINICION

Trabajo manual cuyo fin es la limpieza del centro cultural Orcasitas con las siguientes habitaciones: 1 salón de actos, 1 cafetería, 11 servicios, 1 biblioteca, 12 a 15 salas, 12 a 15 despachos, varios pasillos, 1 ascensor, escaleras de 2 pisos, 4 camerinos.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Empresa en la que trabajan aproximadamente 90 personas que tienen una contrata con el Ayuntamiento. Empresa ubicada en Villaverde, en la calle Gregorio Ortiz, nº 23, en la zona sur de Madrid.
- b) **Local:** Varias salas por todo el centro cultural. Cada persona limpia, aproximadamente, 1000 m. diarios. Los espacios son de fácil movilidad, con un ascensor y varias escaleras de 2 pisos.
- c) **Iluminación:** Iluminado con luz natural y artificial con varios ventanales en casi todas las salas y luz artificial en otras (camerinos y salón de actos, así como en los pasillos).
- d) **Temperatura:** Agradable, con calefacción por todo el edificio.
- e) **Nivel de ruidos:** No hay contaminación acústica, no se oyen ruidos, solo los propios del exterior a través de las ventanas.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Llevan una bata que se ponen al comenzar la jornada y que les proporciona la empresa. Tiene varios botones y es muy cómoda.

Calzado cómodo (zuecos, zapatillas,...), que llevan ellos.

Guantes, también se los proporciona el centro.

- b) Factores posturales:** Deben estar de pie durante toda la jornada y agacharse e inclinarse en numerosas ocasiones.

1.3 Características tecnologías

a) Materiales:

- Lejía (botella de 1 l. normal)
- Amoniaco (botella de 1 l. normal)
- Agua fuerte
- Decapante
- Cera
- Cubos de fregar normales e industriales (éstos pesan mucho más que los normales, facilitan el escurrido de la fregona)
- Fregonas normales e industriales, éstas también pesan más que las normales.
- Ajax (botella normal)
- Cristasol (bote normal, 1 l.)
- Centella (pulverizador, 1 l.)
- Trapos
- Aspiradora (normal e industrial, ésta pesa más que lo normal)
- Mopa
- Papel higiénico (rollos normales)
- Jabón de tocador

b) Objetos a limpiar:

- Mesas de oficina
- Lavabos y tazas
- Espejos

- Azulejos
- Suelos
- Sillas de oficina y del salón de actos (sillas normales)
- Máquinas de escribir
- Estanterías

1.4 Horario, Sueldo, Titulación requerida

Jornada laboral: 6'15 a 2

Sueldo: 75.000 a 80.000

Titulación: ninguna

2. **DESCRIPCION DEL PUESTO**

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
a. <u>Salón de actos:</u> 1. Barren toda la sala y el escenario. 2. Limpian las sillas. 3. Friegan el suelo.		El tiempo es totalmente variable y flexible	4
b. <u>Cafetería:</u> 1. Limpian las mesas y ordenan las sillas. 2. Barren el suelo. 3. Friegan el suelo.			5
c. <u>Servicios:</u> 1. Friegan lavabos y tazas. 2. Limpian azulejos. 3. Barren el suelo. 4. Friegan el suelo. 5. Limpian espejos. 6. Reponen papel y jabón.			5
d. <u>Biblioteca:</u> 1. Limpian el polvo a las estanterías. 2. Limpian mesas. 3. Limpian sillas. 4. Barren el suelo. 5. Friegan el suelo.	1 Quitan algunos libros. 2 Levantam las sillas.		4

e. <u>Salas</u> : 1. Limpian el polvo. 2. Barren el suelo. 3. Friegan el suelo.		4
f. <u>Pasillos y escaleras</u> : 1. Barren el suelo. 2. Friegan el suelo.		5
g. <u>Ascensor</u> : 1. Friegan el suelo.		5
h. <u>Camerinos</u> : 1. Limpian sillas. 2. Limpian espejos y mesas. 3. Barren el suelo. 4. Friegan el suelo.	1 Levantan mesas.	5

3. ESPECIFICACION DEL PUESTO

*** Posibles riesgos a tener en cuenta:**

- Mezclar lejía y amoníaco.
- Agua fuerte.
- Inhalar lejía o amoníaco.

INTELIGENCIA	- Inteligencia general	X							X					
	- Aptitud verbal													
	- Aptitud numérica													
	- Aptitud espacial		X											
		X							X					
			X						X					
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL					AUTONOMIA	ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN:	- Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos						
	- Or.Espacial (org.super.)													
	- Percepción de deficiencia													
	- Amplitud visual													
	- Rapidez visual													
	TACTIL													
	- Sensibilidad		X										X	
					X								X	
				X					X					
				X					X					
				X					X					
COORDINACION	- Visomanual				X	APTITUDES MOTORAS	- Agilidad manual - Agilidad digital				X			
	- Bimanual				X							X		

Empleo: Limpieza - Centro Cultural Orcasistas (Madrid).

6.9 PEON EN RECICLAJE DE VIDRIO - RECICLING HISPANIA **(selección en cinta transportadora)**

1. DEFINICION

El fin de este puesto de trabajo consiste en separar selectivamente el vidrio para después ser reciclado en otras fábricas.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Es una empresa situada en la zona sur de Madrid, en el Polígono Industrial de Torrejón, rodeada de amplios espacios y en una zona industrial.
- b) **Local:** Está ubicado en el mismo sitio que la empresa y tiene unas dimensiones que facilitan la movilidad aunque no haga falta desplazarse, ni siquiera subir escaleras.
- c) **Iluminación:** Es natural y eléctrica, procedente del techo la primera mediante placas transparentes y por fluorescentes la segunda.
- d) **Temperatura:** Es temperatura ambiente.
- e) **Nivel de ruidos:** Parece elevado a consecuencia de la máquina, pero hay tapones a disposición del que lo solicite.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Se utiliza ropa cómoda que normalmente es un mono proporcionado

por la empresa. Además hay guantes y gafas para el polvo.

- b) **Factores posturales:** Se está todo el día de pie, utilizando las dos manos.

1.3 Características tecnológicas

- a) **Material necesario para la elaboración:**

No se emplea material que no sea el vidrio, tan solo los bidones donde se almacena el vidrio que será transportado a fábricas. Además hay una excavadora que recoge el vidrio amontonado y lo lleva a la máquina de reciclaje.

El vidrio viene en botellas que se colocan en una cinta. Pasan por un molino que lo tritura y sale por otra cinta en la que un aspirador va absorbiendo objetos extraños (tapones, hierro,...). Otra cinta que hay al lado sirve para que los objetos que no han sido absorbidos vuelvan al molino para ser triturados de nuevo. Sale el vidrio por un tubo al exterior y se va amontonando y guardando en bidones.

- b) **Útiles para la elaboración del trabajo:**

Máquina de reciclaje con 3 cintas: una de entrada, la del medio y la de salida.

Máquina para puesta en marcha y parada de la máquina de reciclaje.

La cinta de reciclaje mide aproximadamente 70 cm. de altura.

2. DESCRIPCION DEL PUESTO

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos

Revisar el vidrio que entre en la cinta (1 trabajador).	Revisando y mirando la cinta.	No se puede controlar el tiempo, ya que la cinta está constantemente funcionando y la tarea es permanente mientras la cinta funcione.	5
Vigilar que no salga ningún objeto extraño. Revisar todo lo que no ha sido aspirado, retirándolo manualmente (3 trabajadores).	De pie frente a la cinta, retiran lo que no sea vidrio y no haya sido triturado.		4

3. ESPECIFICACION DEL PUESTO

*** Posibles riesgos a tener en cuenta:**

- Del material para la elaboración

Todo el material utilizado es el vidrio, no se emplea ningún tipo de sustancia, ni utensilio. Tan solo bidones donde se almacena.

- De los útiles necesarios para desarrollar el trabajo

No tiene peligro porque el vidrio triturado ya no corta.

4. OBSERVACIONES PERSONALES

Quizás el mayor inconveniente es el alto nivel de ruido, que impide poder hablar con facilidad. Otro aspecto negativo es lo rutinario de la tarea.

Mal olor, ya que con el calor el líquido que queda en las botellas huele fuerte.

Hay dos turnos de trabajo: de siete a dos de la tarde y de tres a diez, con media hora

de descanso para tomar un bocadillo.

FICHA PROFESIOGRAFICA

- 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	CARACTER - Decidido - Tranquilo - Disciplinado - Seguro de sí mismo - Sociable					APTITUDES PSICOFISICAS GENERALES	ADAPTACION A SITUACION - Invariables - Rítmicas				
		X									X
				X				X			
			X								
		X									
	ACTITUD SOCIAL - Acepta a compañeros - Es aceptado por compañeros - Respeto las normas de trabajo						RESISTENCIA - A la fatiga - A la monotonía				
		X							X		
			X								X
										X	
INTELIGENCIA	- Inteligencia general - Aptitud verbal - Aptitud numérica - Aptitud espacial	X				RENDIMIENTO - Veloz - Oscilante					
		X					X				
		X									
				X							
										X	
					X						
APTITUDES PERCEPTIVAS	VISUAL - Or.Espacial (org.super.) - Percepción de deficiencia - Amplitud visual - Rapidez visual TACTIL - Sensibilidad					ES PRECISO QUE NO POSEA DIFICULTADES EN: - Vestirse - Necesidades fisiológicas - Aseo personal - Desplazamientos					
							X				
							X				
								X			

				X		X		
				X			X	
				X		X		
						X		
				X				
COOR DINA CION	- Visomanual - Bimanual			X	APTI TUDES MOTORAS	- Agilidad manual - Agilidad digital		X
				X				X

Empleo: Peón en reciclaje de vidrio - Recicling Hispania (selección en cinta transportadora).

6.10 PEON EN RECICLAJE DE RESIDUOS - PLANTA GONGORA

(selección en el suelo)

1. DEFINICION

El objetivo del puesto es la selección selectiva de residuos (papel, vidrio, voluminosos, etc.) en el suelo.

1.1 Características ambientales

- a) **Lugar:** Pamplona.
- b) **Local:** Lugar amplio, de fácil movilidad situado en la parte exterior de la empresa, techado pero sin paredes.
- c) **Iluminación:** Natural.
- d) **Temperatura:** Ambiente.
- e) **Nivel de ruidos:** Los que proceden del interior pero no llegan al límite de decibelios permitidos.

1.2 Circunstancias habituales

- a) **Indumentaria:** Se precisa un mono, botas, guantes y, si lo solicitan, tapones y mascarilla donde es necesario utilizar cordones y cremalleras.
- b) **Factores posturales:** En este empleo se está todo el tiempo agachado y levantado, puesto que los objetos están en el suelo.

1.3 Características tecnologías

a) Material necesario para la elaboración:

Plásticos de distintos colores, latas, papel, cartón, tetrabrik, etc...

b) Utiles para la elaboración del trabajo:

No se utilizan. Solo las manos.

2. **DESCRIPCION DEL PUESTO**

QUE HACE	COMO LO HACE	VALORACION	
		Tiempo	Puntos
1. Selección de cartones.	Se separan manualmente los cartones más grandes que aparezcan en el suelo antes de pasar por la cinta.	100% 6 horas 30 min.	5
2. Separación de material férrico.	Quitar de los montones todos los voluminosos férricos que puedan atascar el toner (tambor cilíndrico que actúa de filtro antes de pasar a la cinta).		5
3. Selección de otros voluminosos.	Separar los objetos grandes que se encuentren en el suelo, sean del material que sean.		5

7. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LOS DATOS GENERALES

1. Datos generales

El análisis estadístico que hemos realizado ha consistido en la elaboración de las medias de cada carácter, mediante la fórmula:

$$\bar{x} = \frac{\sum \text{Peso} \cdot \text{n}^{\circ} \text{ de votos}}{\sum \text{variables}}$$

x mayor que se pueda obtener = 3

x menor que se pueda obtener = 0

Siendo:

∑: sumatorio

Peso: valor que posee cada punto

n° de votos: número de votos en cada punto

∑ variables: suma de todos las fichas profesiográficas que en este caso es 10

Queremos dejar constancia que la muestra tan reducida de fichas nos impide generalizar los resultados así como el hecho de ser un instrumento válido para cada puesto y empresa determinada, sin embargo, posee un gran valor informativo de cara a ofrecer una buena orientación profesional y laboral.

Así, el resultado de las puntuaciones medias de cada carácter son las siguientes:

1. Decidido $\bar{x}=1'2$
2. Tranquilo $\bar{x}=0'6$
3. Disciplinado $\bar{x}=2'4$
4. Seguro de sí mismo $\bar{x}=0'5$
5. Sociable $\bar{x}=1'3$
6. Acepta a compañeros $\bar{x}=1'5$
7. Es aceptado por compañeros $\bar{x}=1'5$
8. Respeta las normas de trabajo $\bar{x}=2'8$
9. Inteligencia general $\bar{x}=0'7$
10. Aptitud verbal $\bar{x}=0'8$

11. Aptitud numérica $x=0'5$
12. Aptitud espacial $x=1'4$
13. Orientación espacial (org. de sup.) $x=1'3$
14. Percepción de deficiencia $x=2'5$
15. Amplitud visual $x=2'5$
16. Rapidez visual $x=2'5$
17. Sensibilidad táctil $x=2'4$
18. Agilidad manual $x=3$
19. Agilidad digital $x=2'3$
20. Coordinación visomanual $x=3$
21. Coordinación bimanual $x=2$
22. Adaptación a situaciones invariables $x=1'7$
23. Adaptación a situaciones rítmicas $x=1'9$
24. Resistencia a la fatiga $x=2'2$
25. Resistencia a la monotonía $x=2'4$
26. Rendimiento veloz $x=2'4$
27. Rendimiento oscilante $x=2'4$
28. No dificultades en comprensión oral $x=1'3$
29. No dificultades en expresión $x=0'8$
30. No dificultades en comprensión escrita $x=0'1$
31. No dificultades en expresión escrita $x=0'1$
32. No dificultades en vestirse $x=1'4$
33. No dificultades en necesidades fisiológicas $x=2$
34. No dificultades en aseo personal $x=1'6$
35. No dificultades en desplazamiento $x=1'3$

2. Interpretación de datos

Como puede observarse, los empleos analizados 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 por sí mismos y que cumplan las tareas que les son requeridas, no tanto porque se las pidan, sino porque ellos las realicen por sí solos.

Por otro lado, y corroborando lo anterior, deben acatar las normas, así se solicitan en la mayoría de los casos personas que no presenten 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.

Las aptitudes espaciales, sin embargo, deben estar algo más desarrolladas, pero no mucho más.

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 y 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) El hecho de adaptarse a las situaciones varía de un puesto a otro, por ello, para algunos trabajos será conveniente que el sujeto se ajuste a circunstancias que no varíen y para otros que suceda lo contrario, estará en función del puesto.

7º) Lo que sí es frecuente es la necesidad de poseer una notable resistencia al cansancio y a la monotonía. Y es que normalmente en estos trabajos se trabaja de pie o agachado, lo que provoca un esfuerzo físico mayor que en puestos de otra naturaleza. Además, son empleos con alto índice de rutina, ya que siempre se suele hacer lo mismo y no se desarrolla la creatividad, por lo tanto, parecen trabajos adecuados, al menos en este aspecto, a personas con deficiencia mental, personas que precisamente son muy eficaces cuando las tareas son siempre las mismas.

8º) Normalmente, en los diez puestos analizados se exigía un rendimiento veloz, es decir, velocidad a la hora de producir. Sin embargo, en alguno de ellos la productividad requerida oscilaba en función del trabajo general de la empresa.

9º) Las aptitudes lingüísticas no son necesarias. Así coinciden en que los sujetos pueden presentar problemas en expresión y comprensión oral, así como expresión escrita.

Lo que sí deben poseer es cierto grado de comprensión verbal, es decir, percibir el significado de lo que se les comunica.

De todo ello se deduce que no es necesario que los trabajadores sepan leer, escribir o saber expresarse.

10º) 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 para ir al servicio.

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. En la ficha profesiográfica, este punto se refiere a los cambios de lugar que se producen en el empleo, pero no se refiere a los que hay que hacer

hasta llegar a él, por lo tanto, y después de lo que hemos observado, es necesario que los sujetos sepan desplazarse en transportes públicos para llegar a las empresas, o contar con alguien que les lleve a los lugares de trabajo.

V. CONCLUSIONES FINALES

A lo largo de las páginas anteriores hemos dejado constancia de la situación en que se encuentran por regla general, personas con algún tipo de discapacidad: mediante una normativa legal se produce un proceso de integración escolar en que se satisfacen las necesidades académicas de los alumnos, pero ¿qué sucede después?. Mediante otra normativa legal (LISMI) que ya se ha visto, se produciría también un proceso de integración en el trabajo. Sin embargo, la realidad es otra muy distinta.

1. La integración escolar presenta lagunas a la hora de potenciar capacidades que más tarde se van a necesitar para ser útil y eficaz en el mundo laboral, no se atienden los aspectos relacionados con él, hay un desligamiento tal entre uno y otro que los deficientes mentales 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 discapacitado y de sus posibilidades laborales, así, claramente se incumple la ley procurando que los sujetos con siniestralidad laboral ocupen los puestos reservados para minusválidos que se exigen en la LISMI.

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

Y por último, se ofrecen bonificaciones estatales a los empresarios que contraten a tiempo indefinido, pero ¿qué empresa, hoy en día, contrata en régimen indefinido a personas que no sabe cómo van a responder?, ¿por qué no hay bonificaciones en los contratos temporales?, así se facilitarían notablemente la integración de minusválidos a un sistema productivo que satisface las necesidades de sentirse válido en nuestra sociedad.

Por todo ello, y desde nuestro intento de facilitar la incorporación de nuestros alumnos a la sociedad, más allá de la escuela, hemos llegado a las conclusiones que se ofrecen a continuación:

1º) En la **primera** fase hemos comprobado lo siguiente:

- a. Los sujetos 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. Las capacidades psicolingüísticas están muy poco desarrolladas, tanto en comprensión como en expresión verbal.
- c. En el aspecto motor se debería potenciar la rapidez de movimiento y los movimientos simultáneos, pero el resto, en general, es adecuado.
- d. El desarrollo del pensamiento lógico, sin embargo, está por debajo de lo que correspondería a su edad, en general, 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 muy poco desarrolladas.
- f. El autoconcepto, o la percepción de sí mismos es, en general, positiva, sin embargo, debería tenerse en cuenta que con el 31% ocurre lo contrario.
- g. También sería conveniente trabajar la socialización, la agresividad, la disciplina, etc., ya que es un aspecto fundamental a la hora de integrarse en la sociedad.
- 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 que se refieren a despreocupación y acatamiento de normas, así como tendencia a la inestabilidad emocional.
- i. El último punto de esta evaluación es la percepción de los sujetos del clima social entre los miembros familiares, es decir, la "percepción" de éstos de las relaciones interpersonales, no la relación real. Pues bien, ésta es normal, al menos la de los sujetos que participaron.

En general, y para concluir el apartado de evaluación, puede decirse que es necesario potenciar desde la escuela y en mayor medida:

1. Aptitudes psicolingüísticas.
3. Pensamiento lógico.
4. Aptitudes mecánicas.
5. Grado de socialización: disciplina, apatía, ansiedad,...
2. En el aspecto motor: movimientos simultáneos y movimientos rápidos.

Por otro lado, vemos la necesidad de trabajar :

1. Autonomía en los desplazamientos.
2. Habilidades sociales.

2º) En la **segunda** fase hemos comprobado lo siguiente:

Con el fin de orientar a nuestros alumnos hacia trabajos de tipo manual y relacionados con los que se han analizado, que nosotros consideramos apropiados y con futuro para ellos, se expone a continuación un catálogo de destrezas o habilidades más requeridas:

1. Ser disciplinado y que cumpla con las normas de trabajo. Debe acatar las reglas por él mismo y por indicación de otras personas.
2. Reconocer errores o deficiencias en objetos de características homogéneas.
3. Poseer un amplio campo visual.
4. Rapidez visual.
5. Sensibilidad táctil.
6. Agilidad manual.
7. Agilidad táctil.
8. Coordinación visomanual.
9. Coordinación bimanual.
10. Resistencia a la fatiga.
11. Resistencia a la monotonía.
12. Rendimiento veloz.
13. No poseer dificultades en autonomía a nivel de necesidades fisiológicas.

Con todo lo anterior, se ha elaborado un diagnóstico exhaustivo del alumno y de la situación laboral.

Ahora bien, de muy poco servirá lo realizado hasta el momento si no se planifica un tratamiento, es decir, la posibilidad de facilitar desde la escuela oportunidades de aprendizaje relacionadas con el mundo laboral mediante:

- a. *Adaptaciones curriculares* a los contenidos del currículo general.
- b. *Modificaciones curriculares* con las capacidades que exigen los trabajos analizados, incorporando

contenidos relacionados con habilidades sociales, desplazamientos, capacidades motoras y mecánicas, etc. Contenidos, en definitiva, que ya hemos expuesto anteriormente y con una metodología adecuada.

- c. *Evaluación* no solo referida a los alumnos de integración sino una valoración de todo el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, una valoración del aprendizaje del alumno y una autoevaluación de la intervención del profesorado. Por lo tanto, entendemos este apartado como una revisión de todo el proceso educativo sobre los alumnos de integración.
- d. *Orientación profesional*, entendiéndola como un proceso que facilite la toma de decisiones a la hora de finalizar la vida escolar y posibilitando la incorporación de estos alumnos en empresas con las que ya hemos contactado o en otras diferentes, dependiendo de las capacidades e intereses de nuestros alumnos.

En definitiva, después de llegar a conclusiones tan claras y de una experiencia tan provechosa para todos, vemos la imperiosa necesidad de aplicar todo lo aprendido y de continuar ofreciendo oportunidades a personas que, de otra manera, y después de un proceso de integración escolar, apenas tienen posibilidades de una integración laboral.

Queremos además señalar la experiencia tan gratificante que hemos obtenido con esta investigación, no solo por las conclusiones tan positivas a las que hemos llegado sino por la posibilidad que se nos ha ofrecido de solucionar el futuro laboral de varios discapacitados y la oportunidad de comprobar la maravillosa labor que desde los centros escolares se puede realizar para que alumnos con necesidades especiales se integren, por un lado, en el mundo escolar, por otro en el mercado productivo, y así posibilitar la integración en la sociedad.

1. BIBLIOGRAFIA EMPLEADA

1. BENEDET, M.J.: *Procesos cognitivos en la deficiencia mental*, Madrid, Pirámide, S.A., 1991
2. DE LA VILLA GIL, L.E.; SAPARDOY Y BENGOCHEA, J.A.: *Derecho al trabajo de las personas con minusvalía*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 1989
3. DEL VAL, A. y JIMENEZ, A.: *Manual para la recuperación y el aprovechamiento de las basuras*, Barcelona, Integral, 1991
4. FERNANDEZ BALLESTEROS, R.: *Nuevas aportaciones en evaluación conductual*, Valencia, Alfa Plus, 1981
5. IBAÑEZ LOPEZ, Mª Pilar: *El mundo laboral del deficiente mental*, Madrid, UNED, 1987
6. MARCHESI, A.; COLL, C. y PALACIOS, J. (eds.): *Desarrollo psicológico y educación*, Madrid, Alianza Psicología, 1991

Publicaciones de Organismos

1. Ministerio de Asuntos Sociales (INSERSO)
 - *Las nuevas tecnologías y el acceso al Mercado de trabajo de las personas discapacitadas*, Madrid, 1992
 - *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas*. Madrid, 1988
 - *Legislación para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*, Madrid, 1988
 - *Los minusválidos en España. Aspectos cuantitativos*. Madrid, 1989
 - *Minusvalía y sociedad*, Madrid, 1978
 - *Minusvalía e inadaptación*, Madrid, 1978
 - *Economía y minusvalía*, Madrid, 1982
 - *Integración social de los minusválidos*, Madrid, 1982
 - *Proyección y contenido de un Centro Ocupacional*, Madrid, 1988
2. O.I.T.
 - *La rehabilitación profesional de los impedidos. Participación e igualdad plenos*, Ginebra, 1981
 - *La rehabilitación profesional de los deficientes mentales*, Ginebra, 1983
 - *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*, Ginebra, 1988
3. S.I.I.S.

- Orientación laboral del deficiente mental, Madrid, 1979
4. M.E.C.
- Políticas educativas europeas: 30 experiencias piloto, Madrid, 1987
5. C.N.R.E.E.
- La integración escolar en el Ciclo Superior, Madrid

Publicaciones periódicas

1. Minusval:

- nº 49, octubre 1985, pp. 9-41
- nº 59, pp. 5-47
- nº 66, diciembre 1989, pp. 5-34
- nº 71, marzo 1991, pp. 12-21, 39-40, 78
- nº 91, noviembre 1991, pp. 7-10
- nº 75, diciembre 1991, pp. 22, 47-49
- nº 79, septiembre 1992, pp. 11-23, 39-41, 44-47, 105-107
- nº 80, noviembre 1992, pp. 11-48

2. Comunidad Escolar:

- 20 mayo 1992, pp. 24-25
- 17 marzo 1993, pp. 18-19

3. Helios:

- nº 9, Bélgica, 1991

4. Revista de Educación:

- nº extraordinario, 1987

5. Revista de Educación Especial:

- nº 9, julio-diciembre 1991
- nº 10, abril 1992

2. BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA

Publicaciones de Organismos

1. MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES INSERSO

- *II Jornadas de Psicología de la Intervención Social. Un informe multidisciplinar*, Madrid, 1989
- *Los servicios sociales: Organización y funcionamiento*, Madrid, 1982

INSERSO / INTRESS

- *Estudio del gasto en servicios sociales en España y los países de la C.E.*, Madrid, 1990

REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA

- *Accesibilidad para las personas con discapacidad*, Madrid, 1989
- *Acceso al empleo público de las personas con minusvalía*, Madrid, 1992

2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

- *Experiencia de transición: en España*, M.E.C., Ifaplan, Popular, Madrid 1989
- *Nuevas situaciones, menos educadores*, M.E.C., Ifaplan, Popular, Madrid 1989

Publicaciones periódicas

1. Comunidad Escolar:

- 19 diciembre 1990, pág. 7
- 23 enero 1991
- 6 marzo 1991
- 19 junio 1991, pp. 16-17
- 8 abril 1992, pág. 9
- 16 septiembre 1992, pág. 9
- 30 septiembre 1992
- 16 diciembre 1992, pp. 18-19

2. Revista Perfiles

- nº 69, diciembre 1991, pág. 15

3. OTRAS FUENTES

- 1) **INSERSO**
Instituto Nacional de Servicios Sociales
Av. de la Ilustración c/v
Ginzo de Limia, 58
28029 Madrid
- 2) **CAM**
Comunidad de Autónoma de Madrid
Conserjería de Integración Social
C/ Caballero de Gracia, 32
28013 Madrid
- 3) **IMEFE**
Instituto Municipal de Formación y Empleo
C/ Albino Hernández Lázaro, 31
28021 Madrid
- 4) **IRMASA**
C/ Albino Hernández Lázaro, 31
28021 Madrid
- 5) **Dirección Provincial del INEM**
Instituto Nacional de Empleo
C/ Bretón de los Herreros, 41
28003 Madrid
- 6) **OIT**
Organización Internacional del Trabajador
C/ Alberto Aguilera, 15 - duplicado
28015 Madrid
- 7) **SIIS**
Servicio Internacional de Información sobre Subnormales
C/ Serrano, 140
28006 Madrid
- 8) **MANCOMUNIDAD DE LA COMARCA DE PAMPLONA (Planta Góngora)**
C/ Chinchilla, 7
31002 Pamplona
- 9) **TRAPEROS DE EMAUS**
Ctra. Ansoain, 4
Ansoain (Navarra)
- 10) **FREMAP (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, nº 61)**
C/ Capitán Haya, 39
28020 Madrid
- 11) **RECICLING HISPANIA, S.A. (Reciclaje de vidrio)**
Ctra. de Torrejón a Ajalvir, Km. 3.200
Ajálvir (Madrid)
- 12) **CARPA (Reciclaje de papel)**
C/ Boyer, s/n (Polígono Industrial Vicálvaro)

28052 Madrid

- 13) TIRMADRID (Planta de Tratamiento Integral de Residuos Sólidos Urbanos)
Cañada Real de Merinas s/n
Ctra. de Valencia Km. 12
28051 Valdemingómez (Madrid)
- 14) GRINVIL (Empresa de limpieza)
C/ Gregorio Ortiz
Villaverde Alto (Madrid)
- 15) Copistería ARCO IRIS
C/ Belarde, esquina C/ Nardo
Getafe (Madrid)
- 16) RESIGRAS (Reciclaje de aceite)
C/ Fraternidad
Ctra. de Toledo
Panbendito (Madrid)
- 17) Lavandería ORCASAN
C/ Argüeso, 7
Madrid
- 18) Parques y jardines EL SOTO
C/ Antonio Hernández, 2 y Avda. Deportes, s/n
Móstoles (Madrid)
- 19) E.N. ADARO (Planta de reciclado de Residuos Sólidos Urbanos)
Ayuntamiento de Madrid. Area de Medio Ambiente
Ctra. Valencia, km.12
28051 Valdemingómez (Madrid)
- 20) VERTRESA (Vertedero de Residuos, S.A)
Ctra. Valencia, km.12
28051 Valdemingómez (Madrid)
- 21) B.O.E (Boletín Oficial del Estado)
C/ Vitruvio, Madrid

CITAS

1. GUBA, E.G.: *Evaluation and change in education*, Bloomington, The National Institute for the Study of Education, 1968
2. BEEBY, C.E.: *The meaning of Evaluation*, New Zealand, Department of Education, 1975
3. Carta Social Europea. Consejo de Europa
4. IBAÑEZ LOPEZ, M^a Pilar: *El mundo laboral del deficiente mental*, Madrid, UNED, 1987

ANEXO 1
PUESTOS DE TRABAJO (CARPA)

INTRODUCCION

A lo largo de la 2ª fase se realizaron numerosas visitas a distintas empresas con el fin de comprobar cómo estaba la situación laboral para minusválidos psíquicos y para efectuar los análisis de los puestos de trabajo. En una de estas visitas se nos ofreció la oportunidad de emplear, en un corto plazo de tiempo, a dos personas en una empresa de reciclaje de papel, cuya selección debía ser llevada a cabo por nosotros.

Nuestras dudas eran claras, en principio, por los problemas que se planteaban:

1. Nuestros alumnos no cumplían la edad laboral.
2. Habría que realizar una selección de personal con personas ajenas al centro.
3. No había tiempo material para aplicar el proceso evaluativo que proponemos en nuestra investigación.

Sin embargo, también tuvimos en cuenta que:

1. Esas dos plazas iban a ser cubiertas, de igual modo, con individuos no minusválidos.
2. Arriesgarnos suponía tener la oportunidad de solucionar el futuro laboral a dos personas.
3. Las conclusiones obtenidas después de la experiencia podrían ser muy interesantes de cara a comprobar aciertos y errores que se podían producir.

Por todo ello, se decidió ponerse en marcha y comenzar con la selección de personal y el análisis del puesto de trabajo.

SELECCION DE PERSONAL

En primer lugar comprobamos la edad de todos los alumnos de nuestro centro, así como sus características personales, pero todos eran menores de 16 años.

Por ello nos pusimos en contacto con otros centros:

1. Ande
2. Fundación Pablo Balcárcel
3. Colegio Joan Miró
4. Contactos personales

La selección consistió en:

1. Entrevistas con los minusválidos.
2. Entrevistas con sus profesores.
3. Entrevistas con el director del centro.
4. Entrevistas con los padres.
5. Entrevistas con el asistente social, en caso de haberlo.

Los requisitos necesarios para ser seleccionados estaban en función del puesto de trabajo:

1. Ser mayor de 16 años.
2. Tener certificado de minusvalía.
3. No poseer ninguna malformación que le impidiera trabajar de pie, en un trabajo manual.
4. Estar motivado a trabajar.
5. Poseer las aptitudes necesarias para desempeñar el puesto, analizado por nosotros.

En función de todo ello, quedaron seleccionadas dos personas de diferentes características.

El primero, un alumno del colegio Joan Miró, de 18 años de edad y con un nivel de inteligencia límite. Debido a la falta de tiempo no se le pasó prueba alguna, dado que el psicólogo del centro tenía elaborado un informe completo de sus capacidades y aptitudes, así como de su grado de sociabilidad. Por otro lado, las entrevistas con las personas que le rodeaban nos hicieron llegar a la conclusión que era apto para el puesto.

El grado de inteligencia del segundo de los seleccionados también era límite pero, a diferencia de la otra persona, había trabajado durante tres años en el mundo de la hostelería, de cara al público, presentando una cara resistencia a la fatiga. Tampoco se le pasó ninguna prueba, la información por parte de su familia y profesores nos pareció la adecuada en ese momento. Mientras se procedía con la selección se mantenían reuniones diversas con la empresa con el fin de comprobar sus intenciones reales y de preparar al personal que iba a trabajar con estas personas, y llegamos a las siguientes conclusiones:

1. El personal, tanto los directivos como el resto, desconocían toda información sobre los deficientes,

sus características y posibilidades.

2. El jefe inmediato a ellos, en principio, se mostró colaborador con la proposición que le hicimos de llevar un seguimiento.
3. Los compañeros fueron receptivos, a pesar de que se intuía cierto paternalismo.

Todo parecía estar dispuesto a comenzar con la experiencia, y después de tener todos estos puntos en cuenta, se procedió con su seguimiento en la empresa.

SEGUIMIENTO

1. En primer lugar, fuimos a la empresa con los futuros trabajadores para conocerse y comprobar el funcionamiento de la cinta transportadora, lugar donde iban a estar ellos. Conocieron a sus compañeros y a sus jefes y se les explicó cómo debían realizar el trabajo mientras observaban su funcionamiento.
2. Por otro lado, fuimos dos veces con los dos para enseñarles el camino y el desplazamiento necesario para llegar allí, es decir, un tren incluyendo un transbordo y un paseo hasta el lugar donde se situaba la empresa.
3. El primer día de trabajo les acompañamos para comprobar su autonomía en los transportes y arreglar los papeles de contratación. El gerente quería beneficiarse de las bonificaciones que el Estado da a minusválidos, es decir 500.000 pts. por contrato a tiempo indefinido y exenciones fiscales del 70% por cada uno, pero sólo estaba dispuesto a contratarlos a tiempo indefinido si antes, con un contrato de 3 meses con 15 días de prueba, demostraban ser igual de eficaces que el resto.
4. A su jefe inmediato se le pasó una ficha de observación con el fin de comprobar junto con nosotros un seguimiento de los dos semanalmente. Dicha ficha consistía en:

Trabajador:

Fecha:

Le cuesta Normal Muy bien

1. Puntualidad
2. Adaptación en el trabajo
3. Eficacia en el trabajo
4. Relación con compañeros
5. Observaciones

5. Al cabo de las 2 semanas de prueba, el gerente decidió no dejarles en la empresa porque, aunque trabajaban bien, el rendimiento no llegaba al del resto y en la selección de papel el rendimiento es veloz y la producción deber ser notable cada día, por lo tanto, al ser un rendimiento más lento, según el gerente la producción era menor.

Ahora bien, aunque somos conscientes de nuestros errores, después de trabajar muchos años con deficientes, sabemos que su período de adaptación es mayor al de una persona normal y si dos semanas es relativamente poco tiempo para cualquiera, para ellos menos. Por lo tanto, llegamos a las siguientes conclusiones:

CONCLUSIONES

1. Es necesario tener claro que los empresarios desconocen la situación de los discapacitados, les interesa producir y presentan, a veces, cierto grado de paternalismo.
2. Es conveniente saber si las empresas tienen algún motivo más que las bonificaciones que ofrece el Estado.
3. En la selección de personal será importante evaluar exhaustivamente a los futuros trabajadores.
4. Ha resultado muy positivo el elaborar el análisis del puesto de trabajo.
5. Es necesario comparar las posibilidades reales de los sujetos y necesidades del puesto de trabajo.
6. Antes del período de adaptación en la empresa vemos conveniente la realización de cursos prelaborales en los que se calibren las posibilidades reales de los sujetos.
7. También sería conveniente el período de adaptación en el puesto aunque fuese sin contrato, con el fin de que no vuelva a ocurrir la falta de acomodación al puesto.
8. El aspecto de desplazamiento ha sido muy cuidado y los resultados positivos.
9. El seguimiento por parte de la empresa quedó en llamadas telefónicas del colegio y comunicaciones verbales.

En general y a pesar de no haber resultado un éxito, somos conscientes de buscar siempre el lado positivo de todas las cosas y estamos seguros que en un futuro subsanaremos errores y aplicaremos lo aprendido. Somos conscientes también, que intentar es conseguir y que nosotros, desde un centro escolar posibilitamos la salida profesional de dos personas, ¿qué sucedería si otros centros y organismos pusieran el mismo empeño?... Solo hace falta confianza en nuestros alumnos, gran dosis de trabajo e ilusión en lo que se hace. Desde aquí animamos a todo el que lo quiera intentar.

ANEXO 2

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

Se expone a continuación un planning de la realización de la investigación teniendo en cuenta que:

1. En la primera columna de la izquierda se relacionan las tareas, agrupadas en fases y actividades.
2. Las dos siguientes muestran las horas destinadas (P) y las horas reales (R) que se emplearon en la ejecución de cada tarea.
3. A continuación aparece el área del calendario que se extiende de septiembre de 1991 a junio de 1993, encabezado en la parte superior por la fase de la investigación que proceda.

Cada tarea presenta dos líneas, una de color rojo que indica la planificación estimada al principio y otra de color verde que refleja las fechas reales de la elaboración de la investigación.

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

1ª FASE (1991-92)

	P	R	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	SEP	OCT	NOV
<u>ORGANIZACION DE CENTRO</u>															
- ELECCION RESPONSABLE	5	2													
- ORGANIZACION CENTRO	5	5													
<u>PLANIFICAR PROYECTO</u>															
- ESTABLECER PLAN	20	25													
<u>FORMACION PERSONAL</u>															
- EDUCACION ESPECIAL	36	36													
- HABILIDADES SOCIALES	8	8													
<u>CONTACTOS CON EXPERTOS</u>															
- ESTABLECER CITAS	30	24													
- REALIZACION DE ENTREVISTAS	150	108													

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

1ª FASE (1991-92)

	P	R	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	SEP	OCT	NOV
INFORME ENTREVISTAS	15	15													
<u>EVALUACION: ELECCION PRUEBAS</u>															
- 1ª IDENTIFIC. PRUEBAS DIAG.	30	30													
- 2ª IDENTIFIC. ASPECTOS	12	12													
- SELECCION PRUEBAS	40	36													
- ADQUISICION PRUEBAS	12	12													
BUSQUEDA APLICADORES															
- CONTACTO APLICADORES	8	14													
<u>EVALUACION:</u>															
ENTRENAMIENTO PRUEBAS CITAS															
- FORMACION GLOBAL	50	36													

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION
1ª FASE (1991-92)

	P	R	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	SEP	OCT	NOV
- REPARTO PRUEBA / EDUCADOR	2	5													
- FORMACION ESPECIFICA	24	17													
- RESUMEN POR PRUEBA	12	16													
APLICACION															
- CALENDARIO APLICACION															
- PRESENTACION GRUPO MUESTRA	8	8													
	8	8													
EVALUACION															
APLICACION															
- PASE PRUEBAS	130	90													
REDACCION INFORMES															
- INFORME PRUEBA / SUJETO	36	12													
- INFORME SUJETO	8	0													

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

1ª FASE (1991-92)

	P	R	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	SEP	OCT	NOV
- INFORME GRUPO	12	0													
<u>MEMORIA PROGRESO</u>															
- REDACCION	48														
- PRESENTACION	12														

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

2ª FASE (1992-93)

	P	R	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN			
<u>ORGANIZACION CENTRO</u>														
- CAMBIO COORDINACION	7	7												
- ORGANIZACION 2ª FASE	21	21												
<u>FORMACION PERSONAL</u>														
- NORMATIVAS LEGALES	6	10												
- PSICOLOGIA INDUSTRIAL	6	10												
- ORIENTACION LABORAL	6	10												
- DOCUMENTACION	14	14												
<u>CONTACTOS EXPERTOS</u>														
- ESTABLECER CITAS	14	10												
- ENTREVISTAS REALIZACION	20	30												
- INFORME ENTREVISTAS	16	3												

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

2ª FASE (1992-93)

	P	R	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN					
<u>EVALUACION</u>																
SELECCION DE PRUEBAS																
- A.P.T.	7	14														
- FICHA PROFESIOGRAFICA	7	14														
BUSQUEDA APLICADORES																
- CONTACTO APLICADORES	4	3														
- REUNIONES COORD./ APLICADORES	9	6														
<u>SELECCION EMPLEOS</u>	14	14														
- CONTACTO EMPRESAS	20	50														
<u>ENTRENAMIENTO PRUEBAS</u>																
- FORMACION GLOBAL	7	10														
- REPARTO EMPRESA / APLICADOR	3	3														

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

2ª FASE (1992-93)

	P	R	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN				
<u>APLICACION</u>															
- RECOGIDA DE DATOS	20	100													
- INFORME	7	30													
<u>OFERTA PUESTOS DE TRABAJO</u>															
- SELECCION PERSONAL	0	30													
- SEGUIMIENTO	0	50													
<u>CONCLUSIONES 1ª FASE</u>															
REDACCION INFORMES															
- GRUPO	0	30													
CONCLUSIONES	0	30													
<u>CONCLUSIONES 2ª FASE</u>	7	10													

CALENDARIO DE LA INVESTIGACION

2ª FASE (1992-93)

	P	R	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN				
<u>MEMORIA INVESTIGACION</u>															
- REDACCION	20	100													
- INFORME	7	30													
<u>OFERTA PUESTOS DE TRABAJO</u>															
- SELECCION PERSONAL	0	30													
- SEGUIMIENTO	0	50													
<u>CONCLUSIONES 1ª FASE</u>															
REDACCION INFORMES															
- GRUPO	0	30													
CONCLUSIONES	0	30													
<u>CONCLUSIONES 2ª FASE</u>	7	10													

ANEXO 3
CURSOS GRATUITOS PROMOVIDOS
POR INSTITUCIONES

IMAF

CURSOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
C/ GRAN VIA, 42
TFNO. 580 26 00

REQUISITOS

- JOVENES A PARTIR DE 16 AÑOS, PREFERENTEMENTE DESEMPLEADOS
- REUNIR LA TITULACION EXIGIDA PARA CADA CURSO

I.N.E.M

DIRECCION PROVINCIAL DEL INEM
C/ BRETON DE LOS HERREROS, 41
TFNO. 585 90 00
FAX. 585 90 84

REQUISITOS

- JOVENES A PARTIR DE 16 AÑOS
- REUNIR EL PERFIL EXIGIDO PARA CADA CURSO

IMEFE

CURSOS DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID EN COLABORACION CON EL FONDO SOCIAL EUROPEO
C/ COSTANILLA DE LOS ANGELES, 16
TFNO. 559 32 84 / 559 33 30

REQUISITOS

- JOVENES A PARTIR DE 16 AÑOS
- REUNIR LA TITULACION EXIGIDA PARA CADA CURSO

DIRECCION GENERAL DE LA MUJER

C/ CONDE DE PEÑALVER, 63
TFNO. 580 46 72 / 73

REQUISITOS

- MUJERES DESEMPLEADAS, PREFERENTEMENTE MAYORES DE 25 AÑOS Y CON CARGAS FAMILIARES A SU CARGO

ESCUELA DE LA CARNE

C/ RAFAEL DE FRUTOS, 4 Y 6
TFNO. 352 75 79

REQUISITOS

- JOVENES DESEMPLEADOS DE 16 A 25 AÑOS
- TITULACION EXIGIDA: GRADUADO ESCOLAR

ESCUELA DE PANADERIA

C/ PALMA, 10
TFNO. 445 86 50

REQUISITOS

- JOVENES DESEMPLEADOS MAYORES DE 18 AÑOS

ESCUELA SUPERIOR DE FORMACION DE PASTELERIA

PASEO DE STA. Mª DE LA CABEZA, 58
TFNO. 467 48 10 / 467 49 48

REQUISITOS

- JOVENES DESEMPLEADOS DE 16 A 25 AÑOS
- TITULACION EXIGIDA: GRADUADO ESCOLAR

CC.00

CONVOCAN CURSOS GRATUITOS EN COLABORACION CON EL INEM, LOS JOVENES INTERESADOS TIENEN QUE DIRIGIRSE A LA OFICINA DEL INEM QUE LES CORRESPONDA
C/ FRANCISCO IGLESIAS, 17

TFNO. 501 77 78

REQUISITOS

- IGUAL QUE PARA LOS CURSOS CONVOCADOS POR EL INEM

U.G.T.

CONVOCAN CURSOS GRATUITOS

C/ MALDONADO, 53

TFNO. 562 60 17

FAX. 564 58 00

REQUISITOS

- SIN ESPECIFICAR