

CE 02 99

SEGUIMOS AHORA CON REVISTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESTA NOCHE NOS OCUPAMOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DEL DEFICIENTE MENTAL. PILAR IVÁÑEZ LÓPEZ, PROFESORA DE PEDAGOGÍA CORRECTIVA EN NUESTRA UNIVERSIDAD, NOS HABLA DE SU EXPERIENCIA, DE SU TRABAJO EN TORNO AL MUNDO LABORAL DEL DEFICIENTE MENTAL. EN LA PREVISTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA PRIMERA PARTE DE LA REVISTA HEMOS HABLADO DE LAS POSIBILIDADES LABORALES DEL DISMINUIDO PSÍQUICO Y DE SU DERECHO A UNA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

COMO DECÍA PILAR IVÁÑEZ, LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO RECONOCE QUE LA EFICACIA DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y DE HECHO LA POSIBILIDAD DE HACER DE ELLA UN SERVICIO PÚBLICO ÚTIL DEPENDE EN GRAN PARTE DE LA EXISTENCIA DE INFORMACIONES DE BASE OBTENIDAS A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE ANÁLISIS DE TAREAS Y DE CLASIFICACIONES PROFESIONALES. PRECISAMENTE DE ANÁLISIS DE TAREAS Y DE PUESTOS DE TRABAJO NOS HABLABA LA PROFESORA PILAR IVÁÑEZ. ANTES DE LAS NOTICIAS, AHORA CONTINUAMOS CON LA ENTREVISTA.

¿CÓMO ESTE ES UN TEMA MUY IMPORTANTE? PARECE SER EL MEOLLO DE ESTA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL DEFICIENTE MENTAL. ¿NOS PODRÍAS HABLAR MÁS DE TU EXPERIENCIA EN ESTE TEMA, EN EL DE ANÁLISIS DE TAREAS Y DE PUESTOS DE TRABAJO? Sí, bueno, la manera habitual de hacer esto es siguiendo las direcciones. La identificación y definición del puesto de trabajo.

Es decir, el analista debe preparar un inventario completo de los puestos de trabajo que existen y delimitar los puestos de trabajo, puesto que se pueden encontrar actividades idénticas aún perteneciendo a servicios diferentes de la empresa. Es decir, a modo de ejemplo, podría decir que estadística puede ser una estadística en una empresa y en otro. En realidad, en producción, en ventas, es el mismo puesto de trabajo, pero no se hace lo mismo.

Aunque aquí, aplicado a deficientes mentales, pues naturalmente es completamente diferente. Este ejemplo en concreto sirve más. Pero es que como lo que estamos intentando es aproximar al deficiente mental, digamos, a los trabajadores de régimen ordinario, pues estamos empleando, intentamos emplear las mismas pautas.

¿Este inventario lo tienen que realizar desde la propia empresa? No es el orientador del taller, sino que la empresa es la que realiza estos análisis de tareas. ¿Te refieres a régimen ordinario? Régimen ordinario? Régimen ordinario y en el caso de que esa empresa decida contratar a una persona que sea minusválida. Bueno, vamos a ver si te he entendido yo.

Mira, si es en una empresa de régimen ordinario, donde van sus trabajadores normales, los análisis de puestos de trabajo suelen hacerlos ya personas especializadas en este campo, que pertenecen a departamentos staff o departamentos de personal. Esto comprende también

análisis de salarios y todo esto, porque hay primas por dificultad. En fin, una serie de cosas.

¿Con los deficientes mentales? Pues no, como no los haga algún licenciado en pedagogía o un orientador, que es lo que debe ser misión, pues la mayoría de la gente no lo hace. Ya te digo, ya se funciona por observación. Y esto es muy interesante, el realizar los análisis de puestos de trabajo, porque además, fíjate, se contempla en la definición e identificación del puesto, se contempla el lugar, el lugar donde se realiza el trabajo, el local, cómo está el local, si tiene luz directa o indirecta, si hay calefacción, si no lo hay, la indumentaria, que esto también es muy importante, porque hay personas que no pueden utilizar la misma indumentaria para realizar uno u otro trabajo, por ejemplo, si tienen que trabajar con sierras o todas estas cosas de carpintería, la indumentaria tiene que tener los puños ajustados para que no se enganchen con las máquinas.

Y los deficientes mentales, para que no cayesen además en la sierra, se buscaba personas por sus características y sus aptitudes características, me refiero a parte de psicológicas, fisiológicas, que no sufriesen mareos y tal, pudiesen acercarse perfectamente, incluso en algunos sitios establecían como unos topes de protección, no se fuesen a cortar o a caer. Además, todos los factores posturales también se estudian, si se hacen de pie, si se hacen sentado, todos los movimientos, etcétera. Bueno, esto es bastante completo, es mucho más que lo que vamos a decir hoy aquí, pero yo lo que quería, lo que pretendo, sobre todo, es que los alumnos sepan que existen estas cosas, porque ellos pueden trabajar o les pueden interesar estos temas y ya cuentan con algo.

Y una vez realizadas estas fichas, estarían a disposición de aquellos empresarios que quieran consultarlas para poder emplear a deficientes. Ah, sí, por supuesto, eso se publica. Este sería el objetivo final de estas fichas.

Sí, pero todavía no hemos terminado. Vamos a seguir. Decíamos, identificación y definición del puesto de trabajo.

Luego viene la descripción del puesto de trabajo, qué hace el trabajador, cómo lo hace y para qué lo hace. Aquí todos los movimientos se registran, incluso por orden ponderado, de importancia. Todos los materiales también quedan registrados.

Es una cosa bastante completa. Y, por último, especificación del puesto, que consiste en formular los factores básicos requeridos a los operarios para que desempeñen correctamente las tareas de los puestos de trabajo. Bueno, quizás no lo hemos aclarado, pero vamos a decir, un puesto de trabajo es que puede tener varias tareas a desempeñar.

Entonces, uno puede realizar muy bien una tarea y no otra. Las fichas profesiográficas no se deben realizar sólo para el puesto de trabajo, sino para las tareas, porque unos individuos son más aptos para unas tareas que para otras. Entonces, cuando las exigencias del trabajo y las cualidades que posee el trabajador coinciden, éste está en condiciones de ejercer convenientemente el empleo.

Las actitudes y las cualidades que requiere cada tarea se suelen reflejar en las fichas profesigráficas o en perfiles o en profesiogramas. ¿Pilar, y qué es el profesiograma? Mira, es una relación ponderada de las actitudes psicofisiológicas requeridas para una profesión. La ponderación se basa en más o menos digamos, requerimiento de las actitudes que se piden, que se están requiriendo, pidiendo a ese trabajador, en mayor o menor grado.

Como éste es un tema muy denso, a lo mejor ya me has contestado a esta pregunta que voy a hacer ahora. ¿Se hace una ficha profesigráfica para cada trabajo? Mejor es hacerlo para cada tarea. Por ejemplo, vamos a ver, el trabajo de tricotosas, que se suele hacer en cadena, se compone de varias tareas.

De tricotosas los que hacen los jerséis. Aparentemente decimos, bueno, pues qué sencillo, quizás no nos hemos cuestionado nunca cómo se hacen, pero si se va a un taller de esto y se analiza, nos encontramos con que tenemos dos grandes grupos, que son las llamadas tejedoras y las llamadas confeccionistas. Bueno, hablo de esto porque esto se hizo en un colegio femenino, pero también pueden ser señores tejedores y señores confeccionistas.

Es igual, aquí no hay discriminación de sexo. Bueno, pues tejedoras o tejedores se dedican a su vez en conadoras, que son los que hacen los conos, y las maquinistas de tricotosas, las que los van a elaborar y saben cuántas vueltas o qué calados tienen que hacer. A propósito, que están, hago aquí un paréntesis, he encontrado algún caso tan entrenado que no sabía incluso leer, pero por los signos que aparecían en la máquina, por los mismos números, ya sabía el reconocimiento de cuándo tenía que dar la vuelta.

Y además, una de las mejores tejedoras, por sus circunstancias, no pudo aprender a leer, y lo hacía bueno, un trabajo perfecto de las mejores. Bueno, pues teníamos el grupo de tejedoras con esos dos grupos, y el grupo de confeccionistas. Están las silvanadoras, las planchadoras, las maquinistas de coser, plegadoras y empaquetadoras.

Entonces, cada cosa de estas, lo ideal es hacer un análisis de tareas. O sea, una ficha procesográfica por cada una de las tareas de cada uno de los trabajos. ¿Puedes decirnos, aunque sea brevemente, el contenido de una ficha procesográfica? Sí, sí, muy brevemente.

Te lo voy a decir naturalmente. Porque si no, fíjate lo que nos puede llevar. Pues mira, comprende el carácter.

Carácter en rasgos de carácter. Muchísimos rasgos, decidido, tranquilo, controlado. Bueno, no te lo leo todo porque son bastantes.

Sí, pero los puntos más importantes. Sí, sí, vamos a los grandes grupos. Carácter, actitud sociolaboral.

Eso es muy interesante. Si acepta a los compañeros, si es aceptado, ten en cuenta que es un trabajo en cadena. Si respeta las normas de trabajo, etcétera, etcétera.

No me detengo. Se miran también sus intereses. Si prefiere trabajar con cosas o prefiere trabajar con máquinas.

También su adaptación a situaciones. Si se adaptan a situaciones invariables, cambiantes o rítmicas. Porque tú sabes que muchísimos trabajadores de este tipo que hacen su trabajo perfecto y a veces nosotros nos preguntamos, ¿qué monotonía? ¿Cómo podrá soportarlo? Pero es que ya ha adquirido tal preparación que lo hace bastante a gusto y bastante satisfecho.

Porque a veces en un trabajo muy sencillo, muy simple, como puede ser el elaborar sobres, si la solapa ha de ir para un lado o para otro, cambiando el modelo, muchos trabajadores necesitan un periodo de entrenamiento para hacer eso tan simple que no resulta. Y que tenga resistencia, también lo miramos a la fatiga, a la monotonía, que en el rendimiento del trabajo también puede ser veloz, lento, oscilante, porque hay trabajos que naturalmente si es veloz, pues muy bien, pero que si es muy lento y es en cadena, pues imagínate lo que sucede. Ah, en esto hemos hecho también bastantes estudios de colocar quizás a un lento junto a un rápido en determinadas cosas, ver cómo aumentaba la producción o si se cansaba el individuo.

Todas estas cosas las hemos ido estudiando porque son muy interesantes. Y también para el trabajo, pues a veces es necesario que no tenga dificultades, pues puede ser el lenguaje oral, en comprensión, en expresión, para otros no importa. Y entonces, si no importa, pues ponemos grado de exigencia, cero.

Grado de exigencia en otra cosa que importe más, uno, dos o tres. Como ves, está todo ponderado. También se miran si tiene deficiencias físicas, si es de tipo táctil, auditivo, etc., y enfermedades.

O sea que como ves, te he numerado una ficha, sí, una ficha profesiográfica. Pilar, por lo que nos estás diciendo, un orientador que se dedique a este campo, a la orientación profesional del deficiente mental, tiene que tener una fuerte especialización y una fuerte preparación. ¿Un licenciado en pedagogía puede realizar estos análisis de tareas? Sí, naturalmente que puede.

Lo que pasa es que mira, en nuestro plan de estudios, bueno, yo sí te hablo de mis tiempos, pues salí con menos preparación que ahora. Específicamente no se contempla en el plan que nosotros que tenemos ahora mismo en la UNED esta preparación. Pero yo he hecho un hueco en mi asignatura porque es que lo considero muy importante.

Por lo menos que sepan mirar hacia dónde dirigirse. ¿Sabes? No es que les vaya yo a poner en el examen concretamente, con detalle, pues ya haga una ficha o tal, pero sí que tengan unos conocimientos y si a ellos después les interesa o encuentran un trabajo donde creen que deben realizarlo, que vean que existe algo. Para eso yo ya he estado bastante trabajando y viendo en otros sitios y de los futuros planes de estudios pues ya veremos a ver cómo se incorporan estas cosas.

Pero ellos yo creo que deben salir con una idea de que hay que hacer las cosas lo mejor

posible, lo más científicamente posible. Entonces por eso he incluido así. Esto, claro que lo pueden hacer con esta titulación.

Lo que necesitan es estudiar y prepararse. Además es que es muy aconsejable que lo hagan ellos. Ellos son orientadores y si van a orientar, tienen que saber cómo, si no las hacen ellos estas cosas, por lo menos cómo se hacen.

Que no parezca que la orientación no tiene una fundamentación, sino que bueno, ahora se hace esto porque tenemos aquí unas fichas o porque nos dicen que sirve y que tiene estas actitudes. No, no, no. Se deben basar fundamental en algo.

Entonces si leen estas cosas, sabrán, si cuentan con unas fichas profesiográficas, cómo se han elaborado. Y quizás en determinados casos, pues a ellos les interese elaborar más o ver qué hay que modificar porque el mercado de trabajo está cambiando continuamente. Están saliendo incluso nuevas máquinas, nuevas profesiones y hay que estar, digamos, al tanto de todas estas cosas.

Lo que sí es cierto es que de momento en muchos casos no se realizan estas fichas. Estas fichas de análisis de trabajo, fichas profesiográficas. ¿No es así, Pilar? No, no, no.

Ni mucho menos. Yo también hice un estudio a ver cómo estaban los colegios, perdón, los talleres de formación profesional, que era lo que realizaban. Y más que nada, como te decía María José, era por una simple, una mera observación.

Y a veces ni incluso esto, sino que contaban con un trabajo, porque de esto habría que hablar también. ¿Qué trabajo se están realizando en algunos talleres? Porque muchísimos para lo único que se está procurando es para una habilidad manual, el desarrollo, digamos, de algunas aptitudes y actitudes también sociales, todas estas cosas. Que puede ser muy interesante, pero creo que eso ya no es completo.

Entonces están haciendo a veces unos trabajos que no tienen ninguna rentabilidad. Y eso, pues yo no sé. Pero yo creo que ya que aprende y visto los resultados de que nosotros teníamos talleres, digamos, protegidos y conectados con empresas, y que algunas veces en ciertos trabajos puede resultar muy interesante, pues de paso podíamos hacer las dos cosas.

Pero claro, para realizar una orientación de estas, lo primero que tienes que hacer es un estudio en mercado o por lo menos informarte de que actividades pueden ser recogidas por otras empresas o si, digamos, los individuos se pueden incorporar a empresas normales que no sean de deficientes. Entonces ya una vez que tienes estos estudios hechos, pues lo que hay que procurar es implantar algo que sea útil y que no sea sólo para una media exposición. Y que vaya la gente y digan, bueno, pues se ha hecho esto, esto está en venta y es una obra social, es algo de caridad.

No, yo creo que según están hoy los tiempos y atendiéndonos, digamos, a la Constitución y todas estas cosas, pues se tiene derecho a realizar un trabajo. Aparte de que, mira, la

integración más completa es, digamos, la social y luego la laboral. O sea, con la laboral ya se llega completamente, porque socialmente eso se puede conseguir quizás en una primera fase, cuando van a los colegios, que respetan la norma, los hábitos, que saben comer, que saben estar, pero... Pilar, yo insistía en este tema porque decías que un licenciado en pedagogía en ciencias de la educación puede realizar esta labor de orientación profesional del deficiente mental, pero al principio aludíamos a tu larga experiencia en este campo y también a tu especialidad que habías tenido que prepararte haciendo psicología industrial, entre otras especialidades.

Entonces, un licenciado, digamos, a secas, un licenciado que sale de la facultad, ¿tendría también que recorrer este largo camino? No. O ¿y a dónde podría dirigirse para prepararse? No, no. Mira, si lo quiero hacer está muy bien, pero yo todo lo que estudié siempre te sirve, naturalmente.

Pero puedo decir que es un asignaturo o dos, solo lo único que me sirvió, más todo lo que leí. Entonces, yo lo que he hecho es, en este libro, recoger todas mis experiencias. Yo, si Dios lo quiere hacer, pues muy bien.

Pero el orientador, según se ha lo he preparado. Y si leé hoy por hoy, me parece que solo este libro. Pero yo espero que vayan saliendo muchos más.

Incluso ayer estuvo aquí un alumno que está interesado en este tema y que va a profundizar y trabajar. Entonces, pues nada, cuando él lea la tesis doctoral, pues aún estará muchísimo más actualizado que el mío. O sea, que se ve que se va viendo obras, que hay un interés por este tema.

Entonces, yo creo que con leer, basándose cosas en la realidad, más citas que se hacen bibliográficas, pues ya puede perfectamente realizar este trabajo. De acuerdo. Entonces, os recomendamos desde aquí este libro, El mundo laboral del deficiente mental, en donde se recoge toda esta experiencia de Pilar y Báñez López.

Pilar, antes de irnos, una cosa totalmente práctica. ¿Qué se hace con el sujeto para orientarle? Con el deficiente, con el minúsculo. Ah, sí, sí, sí, claro.

Es que hemos hablado de la base de la orientación para fundamentarla en algo y no podíamos olvidarnos naturalmente qué hay que hacer con el sujeto. Pues mira, yo lo que hacía y lo que hago es el historial familiar y personal. O sea, esa es la primera pauta que lo encuentro, pues mira, francamente interesante porque, naturalmente, que para orientar a un sujeto, lo primero que tienes que tener es unos conocimientos sobre cómo es el sujeto.

Entonces, a mí me era muy interesante en el historial familiar saber su origen, su nivel social, su nivel cultural, perdón, el nivel cultural del padre, de la madre, porque así medía también un poco las aspiraciones, la colaboración y todas estas cosas. Bueno, pues ya me interesaba también si había parentes contra los padres y todas esas cosas, si existían casos anómalos en la

familia, en fin, lo que se llama un historial, digamos, bastante completo. El historial personal, motivos por los que el niño fue llevado a la primera consulta, si fue por retraso escolar, definitivamente tal, etcétera, etcétera.

Si se registraron anomalías durante el periodo prenatal, pues natal. Bueno, todo esto mis alumnos ya, como están haciendo trabajos más o menos, conocen el historial. Si crea problemas, este alumno, dentro de la familia o fuera de la familia, desde cuando recibe educación especial, porque esto es bastante interesante, si es un alumno que ya ha estado integrado en un centro, en el centro que sea o régimen ordinario o especial, si es ordinario pero con métodos especiales en algunos casos, pues es muy interesante a la hora de trabajar que un sujeto que te llega mayor, que yo los he tenido también, os he contemplado, porque como antes no había suficientes colegios, estaban deambulando de uno a otro, que los echaban y tal, pero al llegar sin ninguna formación ni hábito, entonces estos trabajos, estos alumnos, estos casos, costaba muchísimo más integrarlos en el aspecto laboral.

También es interesante si aceptan los padres a los hijos, en fin, todas estas cosas que comprenden el historial familiar y personal. Y ya, naturalmente, hay que pasar a la exploración del sujeto. Entonces, la exploración del sujeto, pues mira, tienes que contemplar naturalmente, yo hacía las fichas y con esos grandes encabezamientos que te he dicho, y después pasaba unas pruebas para saber cómo tenían desarrolladas sus aptitudes, etc., concordantes con esas fichas, y entonces podía realizar una orientación muy completa.

Es decir, yo exploraba entre sus cualidades la inteligencia general, espacial, sus aptitudes perceptivas, orientación espacial, reconocimiento de roles o diferencias, en fin, bueno, hasta 10 pruebas, no te lo digo, porque si no esto sería muy largo. Las aptitudes motoras, agilidad manual, destreza digital, etc., su coordinación, también lo miraba, en fin, bastante completos, eran 30 y pico pruebas, no digo test, pruebas, porque lo mismo en un test podían tener resultados, como ya conocen muy bien los alumnos, independiente cada sus pruebas, entonces 35 o así era aproximadamente. También me era muy interesante el cuestionario de observación, porque aparte de todos los resultados que me den, como los profesores conviven con ellos, pues saben naturalmente cosas que yo quizás en un momento no pueda apreciar, y esto es verdaderamente enriquecedor.

Mira, elaboraba también unos cuestionarios, en los que había grandes apartados sobre carácter, si era decidido, tranquilo, controlado, sobre su aptitud sociolaboral, que esto ya te lo dije antes en las fichas, es que concuerda todo perfectamente. O sea, que se hacía en las fichas profesiográficas y después en este otro trabajo que se hace el propio sujeto. Por ejemplo, se necesita que un sujeto sea aceptado por sus compañeros, si es en cadena, entonces yo exploro al sujeto y miro si es aceptado o exploro al sujeto y además si no me ayuda la cuestión de observación y me dicen si es aceptado o no es aceptado, que no es aceptado, para qué le voy a poner ese trabajo en cadena, si ese puesto, esa tarea está requiriendo a un sujeto que sea aceptado por los compañeros, no es como si fuese un trabajo independiente.

Claro, serían dos partes, una, analizar los trabajos y las tareas y la otra analizar al sujeto para saber qué posibilidades tiene de acuerdo con esas tareas que puede realizar. Con ese requerimiento de los puestos de trabajo y hacia dónde dirigirle a él. Entonces, claro, la orientación, digamos, pues que sale una orientación muy bien hecha porque tiene una gran fundamentación y ha sido todo estudiado y analizado.

Además, una garantía para cualquier empresa que pueda contratar a estas personas. Sí, y además, bueno, hoy no nos vamos a extender mucho, esto lo vamos a dejar para otro día, porque a mí me parecía que si yo aspiraba a que los sujetos, bueno, yo opino lo siguiente, si una persona se puede integrar en un régimen ordinario, en una empresa, ¿por qué los vamos a mantener en nuestros talleres protegidos si una persona se puede integrar? Entonces, cuando acababa digamos el periodo ya de pues de básica o de básica especial, si ese sujeto, los profesores, si nosotros consideramos que se podía integrar, pues mira, se le buscaba un trabajo o quizás se le daba una formación, lo atendíamos de esa forma. Pero si no, pues ya pasaban esos talleres para estar siempre allí trabajando.

Entonces, todo el explorarlos, el explorar digamos su inteligencia, su personalidad y sus aptitudes es algo verdaderamente interesante cuando quieres entregar. Porque puede ser un chico muy bueno en sus aptitudes, pero este chico quizás tenga unas alteraciones de personalidad que no pueda, que no sea viable el que trabaje en una empresa normal y entonces pues te debes quedar con ello. Bueno, pues mira, para ver si ellos podían competir con los trabajadores que van a otras empresas, en donde también les pasé pruebas, hice una exploración a sujetos que estaban aprendiendo también formación profesional y eran sujetos sin ninguna deficiencia.

Y entonces, bueno, ya hay resultados en que varían si es significativo o si no, pero esto es muy largo, con muchas pruebas. ¿Te parece eso? Ya lo dejamos para otra sesión, para otra ocasión. De acuerdo.

Gracias Pilar por habernos hecho este análisis de la orientación profesional del deficiente mental y acercarnos a este difícil tema y a esta difícil labor y gracias también por esta labor que tú has realizado. Hasta aquí ha llegado hoy Revista de Ciencias de la Educación, un programa que hoy hemos dedicado a la orientación profesional del deficiente mental. Como decíamos en la presentación de este espacio, el curso pasado dedicamos otra revista a las posibilidades laborales de estas personas que tienen problemas psíquicos.

En las dos ocasiones, Pilar Ibáñez, profesora de Pedagogía Correctiva en la UNED, ha sido nuestra invitada. Ella es autora, entre otros libros, de uno que recoge los temas tratados aquí esta noche. Se titula El mundo laboral del deficiente mental y ha sido publicado por la UNED.

Volveremos con Revista de Ciencias de la Educación el próximo jueves. Ese día continuamos con un tema que ya hemos tratado hace unas semanas. Se trata de las últimas reformas educativas.

Hablaremos de los resultados obtenidos en la reforma de enseñanza general básica y de enseñanzas medias, pero, sobre todo, nos vamos a centrar en la reforma de las escuelas infantiles. Ahora os dejamos con el programa del curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años.