

# CENTROS OCUPACIONALES

## *El trabajo como medio de ajuste personal y social del minusválido\**

Amparo Rubio Camarasa,  
Raquel Depaoli,  
Soledad Carreño Albin,  
Rafael Castelló López\*,  
Pietat Sales i García

### INTRODUCCION

**C**OMO el título indica, la Coordinadora de Centros Ocupacionales del País Valenciano, COPAVA, ha elegido este tema para esta ponencia, respondiendo a una serie de inquietudes y razones que pueden enunciarse así:

1. La reivindicación del trabajo como concepto válido para ser el eje en torno al cual se desarrollen las funciones de los centros ocupacionales.

2. Por el amplio margen de acción que esta visión aporta a la hora de alcanzar los objetivos que se derivan de la Ley de Integración del Minusválido, LISMI, respecto de la finalidad de los Centros en el logro del ajuste personal y social de quienes atiende.

3. Por la larga experiencia de los centros ocupacionales de la Comunidad Valenciana alrededor de esta noción de base,

\* Ponencia presentada en el Congreso sobre Trabajo, Minusvalías y Ocupación.

\* Miembro del equipo de Investigación de «COPAVA».

tal como se deduce de los estudios exploratorios e investigación sobre la realidad laboral realizados en los últimos años.

4. Porque creemos que los minusválidos psíquicos —como grupo social— son de los pocos en los que el trabajo puede ser considerado especialmente como un medio de realización personal y no como una mera obligación para la supervivencia, tal como sucede en la mayoría de los colectivos de trabajadores llamados «normales».

5. Creemos en la validez de la hipótesis histórica que postula que la evolución del trabajo a través de la revolución industrial trajo consigo una disminución de puestos de trabajo, dando lugar a la exigencia de cualificar y seleccionar al trabajador a la hora de acceder a dichos puestos. Esto llevó al diagnóstico de los individuos como capaces o incapaces para ocuparlos.

El minusválido psíquico, sin más, quedó excluido del trabajo normalizado. Es necesario reivindicar esta injusticia para que, por el contrario, sea considerado con todo derecho a incorporarse al campo laboral en orden a sus efectivas aptitudes.

El derecho al trabajo parte de reconsiderar los desvíos y abusos de la revolución industrial, replanteándolos con conocimientos ciertos y objetivos que se usan para la organización y racionalización del mismo, pero dirigido al hombre. El estu-

dio laboral científico actual da margen para establecer, con unos datos y técnicas específicos, su accesibilidad al trabajo y su idoneidad para el desempeño profesional, en cada caso.

6. Además, cabe señalar la idea nefasta que sobre la deficiencia mental se tuvo durante tanto tiempo y que encubrió la real competencia de estas personas. Hoy se las conoce —no por lo que no tienen, sino por las capacidades que poseen— por sus potenciales y por los niveles que pueden alcanzar, al igual que grandes grupos de trabajadores comunes, o más, al tener oportunidad de aprendizajes ocupacionales en ambientes reales de trabajo.

Rechazamos los prejuicios que aún hoy no tienen vigencia en algunos sectores de nuestra sociedad en relación a su incapacidad laboral.

A esta altura de la ponencia, deseamos esbozar algunos conceptos sobre el trabajo, que creemos facilitarán la comprensión del resto de lo que se expondrá.

Entendemos por trabajo toda actividad humana que somete a la materia o materiales a una acción metódica, sistemática, hasta obtener una forma, hasta transformarla en algo útil para sí o para otros.

Nos interesa destacar los siguientes puntos:

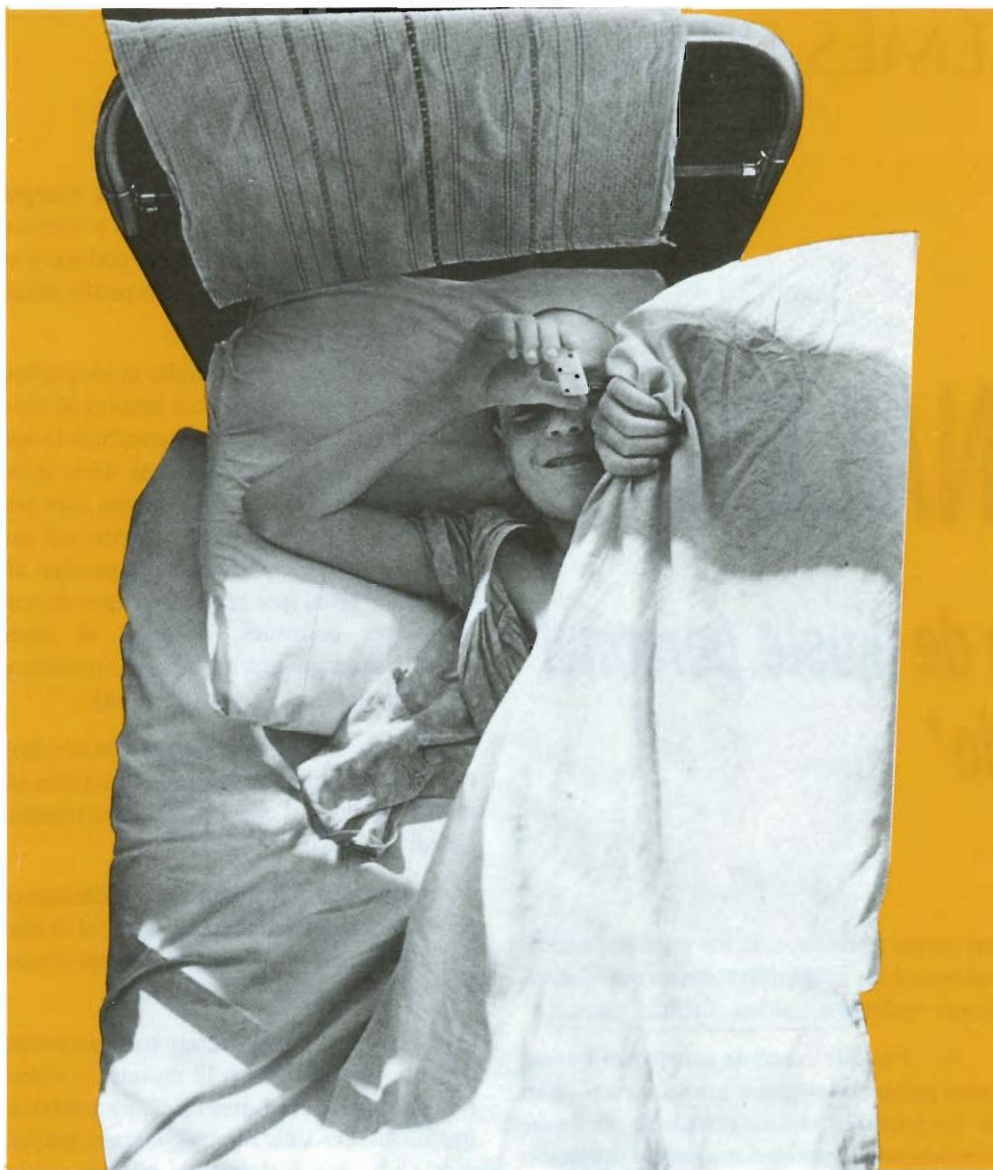
- Es la actividad propia del hombre que interactúa con el mundo de los objetivos, ya sea para estar ocupado, sin más, o como medio para ganarse la vida y/o conseguir un fin social.

- Todo trabajo crea utilidades de distinto tipo, no hay trabajo improductivo.

- Todo trabajo combina en distintas proporciones elementos físicos, intelectuales y otros, por lo que no cabe clasificarlos en corporales, manuales, intelectuales, creativos, superiores, inferiores, etc.

- En la transformación de materiales señalamos particularmente el papel de la «manipulación», como una acción personal intransferible, dirigida a un fin concreto, intencional y, por lo tanto, inteligente.

- El trabajo posee un fin referido a sí mismo, a su propio valor, que conlleva en su ejercicio la promoción individual del trabajador en un proceso adaptivo continuo.



## 2. HABITOS DE AUTONOMIA

La función primordial en el quehacer de los Centros encaja en el concepto de trabajo que quedó expuesto. El hecho de que sea contemplada como área de formación a desarrollar, está determinado por la necesidad de que el minusválido sea cada vez más útil, más capaz por sí y para sí mismo, lo que además facilita la interrelación con el entorno en que vive.

Nos parece inevitable hacer aquí una cita de don Alfredo Fierro Bardají en su libro *La personalidad del subnormal*: «Todo trabajo que el deficiente puede hacer por sí mismo, aunque sea el relativo a su propio cuerpo y su personal cuidado, es un trabajo socialmente necesario y —en cierto sentido— productivo. De no hacerlo él, otra persona tendrá que hacerlo en su lugar y tendrá que hacerlo, por cierto, como trabajo en sentido riguroso, sea remunerado (caso del profesional o del cuidador de un centro), o no lo sea (caso de los propios familiares del subnormal). Es suficiente esta consideración para descubrir que la más simple de las actividades que por sí mismo atiende el subnormal puede ya, con todo rigor, ser considerada trabajo y, desde luego, trabajo productivo».

## 3. TERAPIA-REHABILITACION

Esta función contiene del concepto trabajo los factores terapéuticos *per se* que éste posee. Añade todos aquellos apoyos técnicos que el déficit psíquico primario requiera, tanto como los derivados de una desadaptada interacción social que compromete su personalidad.

En la interrelación social puede la persona con deficiencias presentar unas respuestas reactivas por el trato discriminatorio que puede recibir, lo que hace que su conducta tenga manifestaciones no normalizadas.

El trabajo como objeto intermediario, en el momento de plantear cualquier apoyo técnico terapéutico, nos parece el adecuado camino hacia la normalización.

Es de interés señalar dos niveles de intervención:

a) Uno, terapéutico específico, llevado a cabo con criterios y recursos psicológicos.

b) Otro más general y global concierne a los elementos sociales que potencia el trabajo, incrementando con recursos análogos a los usados en instituciones la-

Hay entonces una rentabilidad personal y por extensión terapéutica. Y a un fin orientado hacia los demás, con distintos tipos de valor productivo en bienes y servicios, es decir, una rentabilidad económica y social.

COPAVA reivindica un concepto del trabajo que responda al logro del ajuste personal y social del minusválido psíquico.

Después de lo dicho nos parece denunciante que la LISMI no explicita el concepto de trabajo sobre el que basa sus propuestas.

COPAVA, como coordinadora de los centros ocupacionales de la Comunidad Valenciana, ha venido defendiendo en los últimos cinco años las siguientes funciones de los mismos:

1. Función formativa laboral.
2. Función promotora de autonomía personal.
3. Función terapéutica-rehabilitadora.

## 4. Función integradora.

### 1. FORMACION LABORAL

En la fase I de la investigación realizada con los centros ocupacionales, se da el detalle de los CONTENIDOS LABORALES AGRUPADOS POR FUNCIONES que, expuestos como una sintaxis operativa, sirven para modificar o renovar el enfoque de la formación para el trabajo, al presentar los agrupamientos de modo operativo, con un criterio totalmente diferente a los tradicionales oficios y ramas profesionales.

Están presentados para ser aprendidos sobre las tareas concretas que se desarrollan en los talleres y en sus puestos de trabajo reales.

Están presentados en agrupamientos funcionales y de valor polivalente, para ratificar la dinámica de un aprendizaje laboral, como proceso de adaptación activa a ocupaciones definidas.

borales corrientes, como ser: grupos de discusión, comités, asambleas, grupos y cadenas de trabajo, formas racionalizadas de distribución y demás técnicas reconocidas actualmente en la organización laboral referente al factor humano.

#### 4. INTEGRACION

Estimamos esta función —dentro del Centro Ocupacional— más como «normalización de conductas» que como integración social más amplia. Se desarrolla en los Talleres con una integración metódica en miniambientes con unas interrelaciones concretas.

El objetivo último, tal vez excesivamente teórico o utópico, es el de la integración social plena. En ese caso el Centro actúa como una institución que ejerce orientación laboral concreta, en aquellos casos en que es posible, hacia el trabajo en determinadas empresas o en su defecto a los Centros Especiales de Empleo.

#### FACTORES TECNICOS DEL TRABAJO

##### ASPECTOS FORMATIVOS

El estudio analítico que COPAVA efectuó en estos últimos años sobre las tareas que se cumplen en los Centros Ocupacionales de la Comunidad Valenciana, tuvo un doble propósito que fue expuesto en dos fases.

I. Obtener datos de la realidad para organizar un eje laboral en torno al cual se pudieran orientar los aspectos formativos básicos del trabajo y programar los contenidos del mismo, según el valor que el propio trabajo posee para el desarrollo y promoción de los operarios.

II. Poner en evidencia las características del trabajador y las exigencias y condiciones del trabajo que se realiza.

En relación con el primer objetivo se llevó a cabo un amplio análisis de tareas, del que se obtuvieron las muestras de los CONTENIDOS LABORALES más significativos. Del tratamiento de estos contenidos salieron unos agrupamientos por ramas de producción, pero sobre todo unos agrupamientos por FUNCIONES.

El énfasis puesto en determinar las FUNCIONES se debe a que éstas muestran claramente los «esquemas de acción» que el trabajo proporciona.

La minuciosa relación de funciones fundamenta el estudio posterior de los procesos productivos en cada rama y pretende dar respuesta a algunos interrogantes frecuentes:

- ¿Qué factores tiene el trabajo —tal como se desarrolla en algunos Centros Ocupacionales— para que los trabajadores minusválidos psíquicos consigan en él sus mejores éxitos cognitivos y adaptativos?

- ¿Qué es lo que da lugar a tanto interés y deseos por trabajar, motivando cambios de comportamiento?

Expondremos a continuación los conceptos fundamentales para mejor comprender la dinámica profunda del quehacer laboral de nuestros talleres.

Destacamos dos aspectos de la actividad cognitiva, según la concepción psicogenética:

- Los componentes figurativos del conocimiento que se dan en la percepción, la organización de los objetos en su configuración, en sus relaciones espaciales y temporales y en las imágenes mentales.

- Y los componentes operativos del conocimiento que se dan en la actividad inteligente propiamente dicha, transformando o cambiando la realidad.

Para las personas con déficit intelectual, el logro de comportamientos adaptativos o aprendizajes depende de su capacidad para poner en juego ambos aspectos del conocimiento en acciones prácticas y concretas.

Esa oportunidad la brinda el trabajo en los Centros Ocupacionales. El tipo de actividades laborales que despliegan son ricas en contenidos figurativos y operativos.

¿En qué se observa?

- En la clase de operaciones que se ejecutan, en la variedad de las mismas, aun para obtener pequeñas partes de un producto.

- En la diversidad de materias primas y materiales sobre las que puede actuar.

- En la manipulación y percepción activas y constructivas mediante el manejo de unas herramientas y útiles, tanto como de sus manos en acción directa.

- En las oportunidades para vivenciar el proceso de transformación.

- En la lógica funcional que ese mismo proceso le ofrece a su conocimiento,

desde las partes a un todo, en los sucesivos encadenamientos hasta llegar al producto final.

- En la organización del trabajo que se le facilita, atendiendo al ajuste global del trabajador a unas tareas accesibles para él —no necesariamente adaptadas.

- En un taller que no le enfrenta a frustraciones, que le reconoce lo sano que tiene y le brinda un continuo refuerzo positivo.

- Elementos todos vivenciales que en nada se pueden comparar a ningún «ejercicio» por mejor que se conciba, para brindar una situación de aprendizaje.

Hay algo más que deseamos puntualizar al hablar de la acción inteligente:

En el trabajo, los minusválidos psíquicos movilizan la INTELIGENCIA PRÁCTICA, concebida tal como lo expresa J. Piaget: «llamamos inteligencia práctica a la inteligencia senso-motora, que subsiste bajo las realidades verbales y conceptuales...». «La inteligencia senso-motora conserva un papel fundamental durante el resto del desarrollo mental...» (en su libro, *La Construcción de lo Real*. Ed. Nueva Visión, Bs. As.).

La inteligencia práctica es una adaptación inteligente de los movimientos y las percepciones, ordenadas en la acción, para conseguir intencionalmente un fin con resultado material.

Las conductas inteligentes que definen a la inteligencia práctica son, en definitiva, las praxias o los tecnemas en la actividad laboral, concebidas como «sistemas de movimientos coordinados, en función de un resultado concreto». «Toda praxia es intencional y busca un fin utilitario.»

Así vemos por qué el operario que nos ocupa puede encontrar éxito en la práctica laboral y, por el contrario, tantas dificultades en otros tipos de aprendizajes, como los académicos.

El éxito o el fracaso en los talleres depende de las oportunidades que se le brinden para desarrollar los comportamientos inteligentes, en experiencias prácticas, del modelo senso-motor.

Las praxias o tecnemas como esquemas de acción están a raíz misma del desarrollo cognitivo.

Afirma Piaget, en *Estudios de Psicología Genética*, que los «esquemas» son la estructura general de esa acción que se conserva en el curso de sus repeticiones, consolidándose por el ejercicio y aplicándose

a situaciones que varían en función de las modificaciones del medio... Posibilitan el conocimiento de la realidad, existiendo estas primarias estructuras cognitivas en la actividad sensorio-motriz.

Para una mejor explicación presentamos el siguiente cuadro de tecnema «CORTAR», como esquema de acción y sus características dinámicas:

El tecnema «cortar» es un esquema de acción y un acto de inteligencia práctica.

Es cortar.

Es separar, partir, trocear, fraccionar, seccionar, podar, serrar, guillotinar, etc.

Es una acción de gran variedad según materiales y herramientas que se interrelacionen.

Es una acción con ricas diferenciaciones perceptivo motrices.

Es una acción que da lugar a gran variedad de operaciones adaptativas.

Se ve la aplicación repetitiva de un esquema de acción o tecnema con variantes según materiales y herramientas.

Se ve cómo extiende su campo de aplicación generalizando la acción.

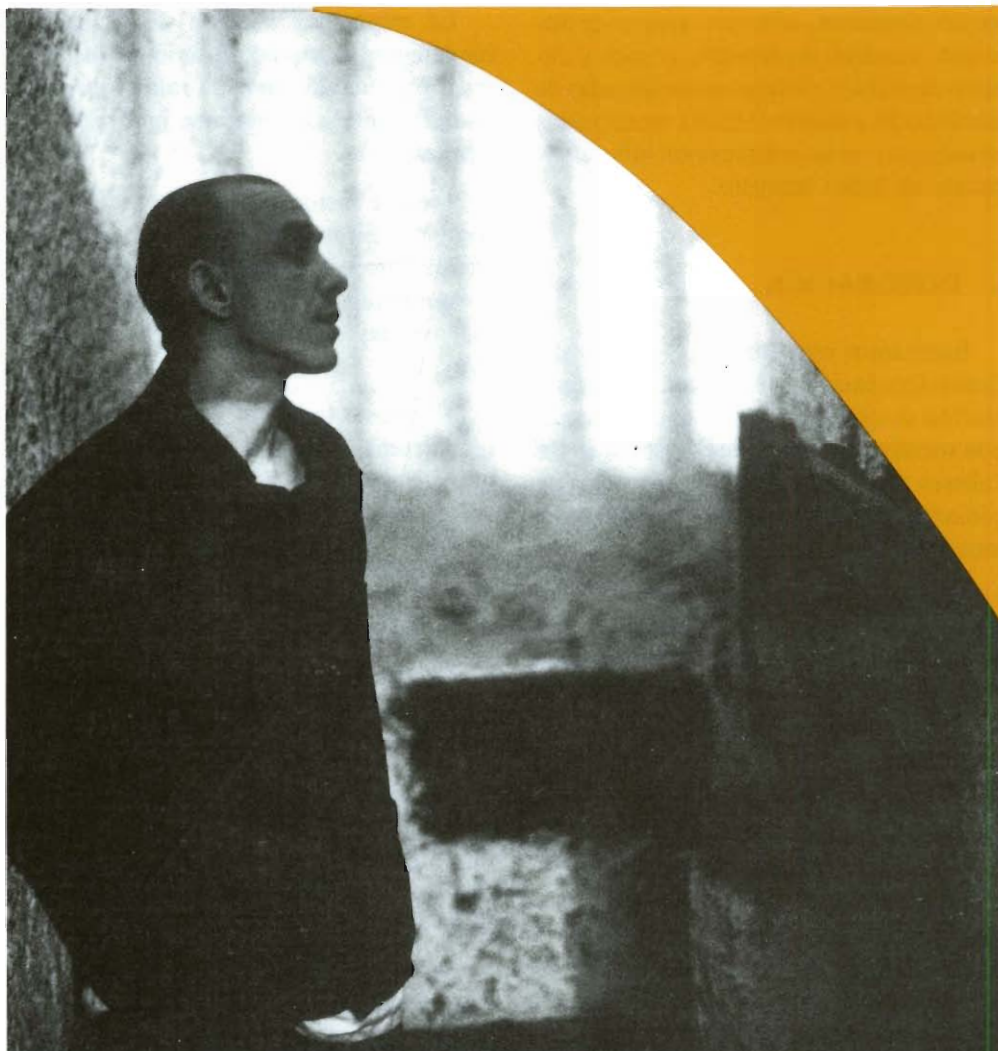
Se ve cómo al ser repetitivo y generalizando permite reconocer y discriminar mejor los objetos y sus propiedades, llevando a clasificar, seriar o categorizar para hacer eficaz la acción (los blandos, duros, flexibles, resistentes, etcétera).

Se ve que se une a otros esquemas como a los de la percepción, dando lugar a esquemas superiores de coordinación e interrelaciones (prensión, visión, espacio, tiempo, cantidad, etc.).

Se ve la variedad de aplicaciones o actividades divergentes —en términos laborales llamadas «polivalencias»—, que en el aprendizaje son consideradas transferencias.

La aplicación divergente del tecnema afianza la actividad convergente, siempre la misma operación que perfecciona el gesto profesional.

Los tecnemas son el exponente básico de la llamada inteligencia senso-motora y de su continuidad en la inteligencia práctica, ámbito donde el trabajador con déficit psíquico posee aspectos cognitivos no dañados que tal vez usa insuficientemente o con deformaciones (Inhelder), pero factibles de ser reorganizados, acorde a su actual situación de adulto —que ya no es



niño— y a la realidad laboral y social que le circunda.

Finalmente adquiere especial importancia la tecnología, pues la inteligencia práctica se expresa sobre todo en la lógica funcional que exige el manejo de los útiles y herramientas, al establecer relaciones con los materiales propios de cada rama de producción.

Si en los centros ocupacionales las tareas son concebidas como praxias o tecnemas, y éstos constituyen verdaderos actos inteligentes, al igual que la manipulación de materiales y herramientas, podemos afirmar que el aprendizaje laboral no puede ser un mero adiestramiento que se establezca en hábitos, sino que puede concebirse y programarse como una puesta en juego de conductas inteligentes.

Programas que organicen los contenidos laborales, según funciones, como un proceso constructivo que brinda la coyuntura para el desarrollo de la acción inteligente y personal del trabajador, al propio tiempo que su ajuste a las tareas que en sí mismas poseen valores para aprendizajes cognitivos permanentes, además del terapéutico y social.

En resumen, los aprendizajes laborales mantienen abiertas las ocasiones para el progreso del sistema cognitivo. No son condicionamientos, sino actos inteligentes que:

- Movilizan el intercambio e interrelación con el mundo de los objetos, materializados en tecnemas y tecnología. Es un contacto activo con objetos valorizados por su utilidad, en cuanto son parte de bienes y servicios normales.

- Dan lugar a una serie de conductas inteligentes, adaptativas, para hacer eficaz la acción.

- El operario es capaz de hacerlo, saber hacerlo, fabrica, lo realiza asumiendo dichas conductas, acordes a sus capacidades cognitivas —precisamente las menos deficitarias—, para alcanzar un producto siempre válido, reconocido socialmente y normalizado.

- Todo esto le da oportunidad de construir una nueva o renovada red de comunicación con los demás, al sentirse como los demás.



CORTAR	Acciones	Materiales	Herramientas	Gesto	Uso
esquema de acción o tecnama	seccionar	madera	sierras		
	separar	papel	tijeras		
	trocear				
	picar	cartón	cuchillo		
	acción	metal	guillotina		
	fraccionar	pasta	etc.		
	guillotinar	telas			
	etc.	etc.			

- aplicación repetida del esquema de acción
- Se abre en su campo de aplicación
  - Generaliza su intervención.
  - Permite mayor discriminación.
  - Se une a otros esquemas superiores.
  - Establece otras coordinaciones

## FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

### 1. TEORIA GENERAL SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Como quedó dicho en la primera parte los estudios sobre el trabajo se multiplicaron a partir de la revolución industrial y luego durante el «boom» económico del desarrollismo y la progresiva tecnificación.

Nos interesa resaltar aquí lo que hoy día se admite de manera generalizada de que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social, inclusive, no dependen sólo de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida, de salud, de bienestar de los trabajadores y de sus familias.

Actualmente hay suficientes pruebas que demuestran la existencia de una estrecha relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico o psicosomático y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas. Por otra parte está demostrado también que el trabajo integra factores psicosociales positivos para la conservación y el mejoramiento de la salud.

De estos factores y su influencia en el trabajo nos queremos ocupar ahora, si bien entendemos que aunque los estudios están referidos al mundo del trabajo «normalizado», no por ello están demasiado lejos de la realidad de nuestros centros ocupacionales.

Se acepta como definición de dichos factores psicosociales la interacción que se establece entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en la ocupación y las condiciones de su organización por una parte

y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio físico, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo.

Cuando las condiciones laborales y los factores humanos están en equilibrio el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la eficiencia, el agrado general y la salud.

Cuando existe, en cambio, una mala adaptación, cuando las necesidades del trabajador no están atendidas o cuando a éste se le exige demasiado o se le infravalora, la persona reacciona con respuestas alteradas, ya de carácter emocional, fisiológico, cognitivo o de comportamiento.

En el ambiente de trabajo se han identificado en numerosos estudios una serie de factores psicosociales potencialmente negativos, vinculados con la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la salud, la falta de control, el conflicto de autoridad, falta de seguridad, problemas en las relaciones laborales y peligro físico.

Analícemos, aunque someramente, algunos de estos aspectos que, a nuestro juicio, son primordiales en la interacción con el trabajo, haciendo de paso referencias indirectas a los centros ocupacionales.

#### a) Medio ambiente físico

De todos es sabido que el ruido, las condiciones térmicas, las vibraciones, los agentes químicos, son una causa primaria de estrés y, que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a las personas, al exponerlas a altos riesgos físicos y mentales.

La mayoría de nuestros Talleres, en general, no emplean maquinaria excesiva, ni complicada que puedan producir ruidos ensordecedores o agobiantes. No es el caso. Pero sí son los espacios reducidos, las malas ventilaciones, las luces artificiales, el mobiliario pobre, la distribución en planta inadecuada... por señalar algunos. Nos hemos ido ajustando a las circunstancias, sin plantear un plan previo que previera los factores físicos que pudieran incidir positivamente en el trabajo.

Aunque pareciera que se atisban algunas mejoras en los Centros de nueva construcción, siguen imperando los criterios es-

colares sobre los laborales a la hora de diseñar los proyectos.

#### b) Factores propios de la tarea

Un único aspecto nos interesa resaltar en este punto: La sobrecarga de trabajo. Más de uno estará sonriendo al oír esto. ¿Sobrecarga de trabajo en los Centros Ocupacionales? ¿No habría que hablar en el sentido opuesto? No estamos hablando en este caso de la carga cuantitativa (demasiado quehacer), sino de la sobrecarga cualitativa: «el trabajo es demasiado difícil», «el trabajador no domina la tarea», lo que produce una falta de incentivos y de motivación, con el alto riesgo en este caso de suponer o deducir, erróneamente, que es el operario el que no puede (por ser como es, por sus características personales, por el rol de deficiente que ya tiene atribuido y asumido), obviando tal vez en los juicios, la otra variable a considerar: la oportunidad de aprender unos contenidos y funciones programados para su actual nivel.

#### c) Función y participación de los trabajadores

Cuando la función que se les asigna es ambigua por falta de claridad en los contenidos de la tarea, cuando es contradictoria o hay oposición entre las exigencias, plantea por sí misma, insatisfacción en el trabajo.

Estas repercusiones negativas, pueden disminuir al darle participación al operario en la estructura organizativa de su mundo laboral.

En este sentido señalamos aquí la conveniencia de acercar cada vez más al trabajador a intervenir en la toma de decisiones de la institución en que se encuentra: asambleas, comités, contar con representantes de su colectivo, etc. Con acuerdo a las circunstancias de cada Taller, pero con actitud de ir abandonando, incluso en los centros en los que las relaciones laborales están más delimitadas, el criterio graciable de dar oportunidad participativa a sus obreros y empleados.

## 2. LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS CENTROS OCUPACIONALES

Ha quedado dicho en esta ponencia que el trabajo es para los minusválidos psíquicos un medio de normalización, aunque apuntamos que no de tal integración. Simplemente por el hecho de trabajar estas personas ganan en estima propia, en autovaloración, en prestigio social, en igualdad con los demás, y hasta experimenta cambios conductuales, gracias al influjo del trabajo.

Admitiendo este principio normalizador, no por ello hemos de dejar de lado el estudio y por ende el control de las variables que están interviniendo en el trabajo, y hacen de éste un medio más o menos positivo en la evolución psifísica y social de los operarios.

Refiriéndonos a los factores psicosociales que estamos remarcando existen unos cuantos que inciden en los centros ocupacionales y que hemos de considerar.

COPAVA a través de su equipo de estudio e investigación propuso un *profesio-grama tipo* que recogía algunos de estos factores para su análisis con un doble objetivo:

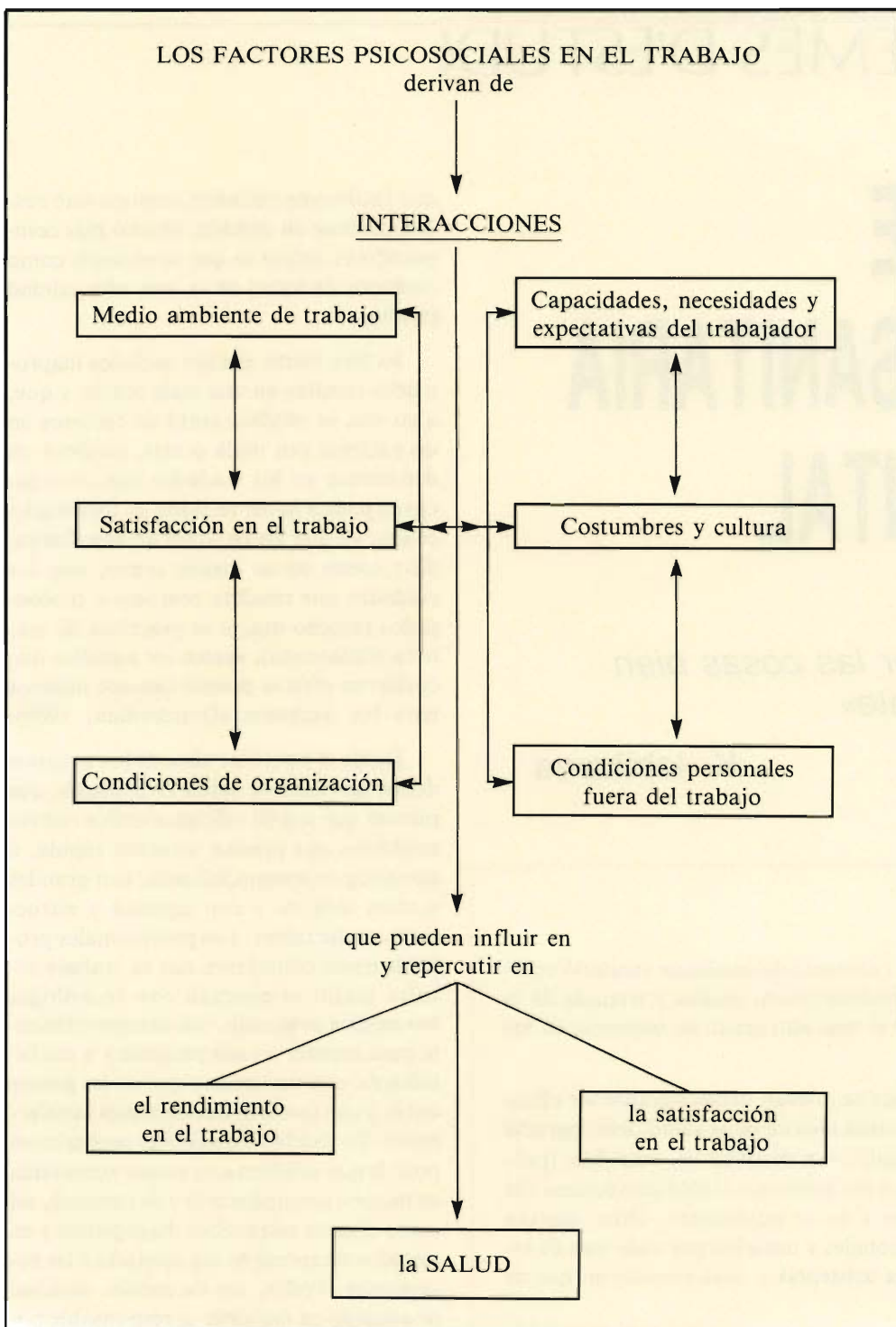
- Especificar las exigencias de cada tarea que se cumple en los centros, y como derivación.
- Acoplar a los trabajadores al puesto más idóneo.

El profesiograma tipo que COPAVA proponía, recoge los siguientes factores psicosociales del trabajo:

1. Condiciones ambientales en que se desarrolla:

- Lugar de trabajo.
- Espacio.
- Posición.
- Iluminación.
- Temperatura.
- Ambiente.
- Exomabilidad.





- Aptitudes específicas.
- Hábitos.
- Nivel laboral.

Una buena organización del trabajo requiere que todos los productos que se manipulen en el Centro Ocupacional dejando de lado si se comercializan o no, deberían ser analizados y estudiados según el profesiograma, para que a partir de allí se ubique a cada operario en el lugar de trabajo más adecuado para él, al comparar las exigencias de las tareas con sus aptitudes personales.

Obviamos en este punto entrar a hablar de la influencia del ambiente familiar y social en la adaptación del operario al trabajo. Por una simple razón, porque la influencia de estos ambientes se ramifica tanto, que envuelve de lleno a estas personas en todos los aspectos de su vida, no sólo en el laboral.

Señalamos nada más en este sentido que, dadas las características de nuestros Centros, los factores familiares sobre todo y menos los ambientales, son tenidos en cuenta a la hora de entender el proceso de evolución personal del trabajador y su ajuste global.

### 3. EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Aspectos como los nombrados: satisfacción del operario en el trabajo, el bienestar subjetivo, la adaptación al puesto y a la función a desempeñar así como los indicadores psicológicos y los ajustes de personalidad, tendrían que ser evaluados periódicamente, de la forma más objetiva posible.

Se nos puede argüir el problema de los instrumentos para hacer esas apreciaciones. Es cierta la falta de estudios y trabajos en estos asuntos —el equipo de COPAVA ha iniciado unos pasos por dicho camino— pero no es menos cierto que la mayoría de recursos que se utilizan en el campo laboral «normal» (escalas, cuestionarios, registros de observación, etc.), pueden ser adaptados a nuestras circunstancias o simplemente elaborar los propios.

Y una última anotación en este sentido: la necesidad de reflexionar acerca de los factores psicosociales como una variable primordial a conocer al intervenir en los Centros Ocupacionales, tanto cuando haya desajustes en los trabajadores, como en la organización de los Talleres.

#### 2. Riesgos profesionales y condiciones higiénicas:

- Accidentes.
- Enfermedades.
- Prevenciones y condiciones higiénicas.

#### 3. Condiciones personales y exigencias:

- Capacidad intelectual y aptitudes.
- Memoria-atención.
- Aptitudes psicomotrices.
- Rasgos de personalidad.

#### • Características sociales-comunicación.

#### 4. Requisitos físicos:

- Organos sensoriales.
- Miembros superiores e inferiores.
- Columna vertebral.
- Sistema nervioso.
- Aparatos respiratorio, digestivo, cardio-circulatorio, genito-urinario, venoso, piel.

#### 5. Requisitos de base:

- Conocimientos básicos.
- Destrezas requeridas.