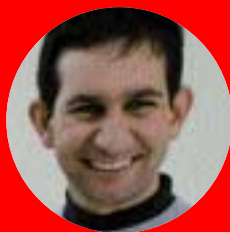


empleo

guía de
empleo con apoyo
para personas con **autismo**



Confederación AUTISMO-ESPAÑA

índice

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. LAS PERSONAS ADULTAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA (T.E.A) | 6 |
| 2. ¿QUÉ ES EL EMPLEO CON APOYO? | 12 |
| 3. FASES DEL EMPLEO CON APOYO | 18 |
| • Fase 1. Búsqueda de Empleo | 21 |
| • Fase 2. Valoración de los Candidatos | 23 |
| • Fase 3. Análisis y Valoración del Puesto de Trabajo | 25 |
| • Fase 4. Entrenamiento y Adaptación | 27 |
| • Fase 5. Seguimiento y Valoración | 31 |
| 4. BENEFICIOS DEL EMPLEO CON APOYO | 32 |
| • Para la Empresa | |
| • Para el Trabajador con Autismo | |
| • Para la Sociedad | |
| 5. ASPECTOS ÉTICOS Y EL EMPLEO CON APOYO | 34 |
| 6. EXPERIENCIAS | 36 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 38 |
| 8. ANEXOS | 42 |
| a1 2 Ejemplos de Convenio para el Desarrollo de Prácticas de Empleo con Apoyo | |
| a2 Unidad de Apoyo a la Inserción Laboral | |
| a3 Ejemplo de Ficha de Recogida de Datos de las Empresas | |
| a4 Pruebas de Valoración | |
| a5 Perfil Vocacional | |
| a6 Análisis del Puesto de Trabajo | |
| a7 Ejemplo de Plan de Inserción Laboral Individualizado | |
| a8 Ficha de Objetivos de Aprendizaje | |
| a9 Ficha de Seguimiento | |
| a10 Cuestionarios de Valoración de la Satisfacción de las Personas Implicadas en el Programa de Empleo con Apoyo | |
| a11 Cuestionario para la Medida de Satisfacción de la Familia | |
| a12 Ayudas y Ventajas Fiscales. | |
| a13 Legislación Orientativa y Sugerencias a la Administración. | |

AUTORES:

Asociación Aspanaes, Emma Cuesta Fernández
 Asociación Autismo Burgos, Jose Luis Cuesta Gómez
 Asociación B.A.T.A, Fausto García Rey y Ignacio Rey Mato
 Asociación Guatena, Agustín Illera Martínez
 Asociación Nuevo Horizonte, Domingo García Villamisar y M^a Carmen Muela Morente
 Asociación Pauta, Juan Antonio Abajo Cezón y Bernardo Bermejo Gutiérrez
 Federación Autismo Andalucía, Rosa Álvarez Pérez, y Miguel Á. Rojano Martíns
 Fundación Mas Casadevall, Francesc Pèlach i Busom
 Fundación Menela, Cipriano Jiménez Casas

COORDINADORA:

Susana Bernad Ripoll, Confederación Autismo España

Edita:



C/ Guadiana 38, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid
 confederacion@autismoespana.com

introducción

Esta guía se enmarca dentro del proyecto de Empleo con Apoyo para Personas con Autismo financiado por la Fundación Luis Vives- Fondo Social Europeo para el fortalecimiento de las organizaciones no gubernamentales que promueven la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación (2000 – 2006) y cofinanciado por la Fundación ONCE.

El objetivo de este trabajo es promover el camino hacia un modelo real de inclusión en el marco laboral, el empleo con apoyo, que permite a las personas adultas con autismo hacer realidad el derecho que, como el resto de la población, tienen a formar parte activa de la sociedad en la que viven. Por eso, consideramos que el empleo con apoyo es la modalidad más idónea para las personas con autismo.

La inclusión laboral en empresas ordinarias constituye el proceso por el cual la persona (cualquier persona) pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad que ayuda a construir. Es, por tanto, un factor primordial del desarrollo individual que incide de forma directa en la mejora de la calidad de vida a través de la participación social y el desarrollo de la autodeterminación.

El empleo con apoyo permite llevar adelante los procesos de inclusión mediante estrategias que ponen en contacto directo los distintos componentes sociales (trabajadores, empresarios, clientes de los servicios, servicios comunitarios, profesionales...) de manera que la acción integradora no recae únicamente sobre la persona con la que se lleva a cabo el programa, sino que incluye a todo el entorno, modificando actitudes y creando nuevas redes de interrelaciones personales.

Consolidar este modelo supone dar un paso importante hacia la mejora de la calidad de vida de las personas con autismo, ya que permite adaptar las capacidades individuales a las demandas del entorno y, al mismo tiempo, orientar los programas y servicios hacia la comunidad.

La aplicación de un modelo de empleo con apoyo tiene un coste económico no superior al de otras modalidades de empleo. Es una inversión social que supone un compromiso firme por parte de todos (administración, empresa, familia, ciudadanos y aquellos que trabajan al servicio de este grupo de personas, en definitiva, de toda la sociedad).

El éxito de la plena inclusión de las personas con autismo en el mercado laboral ordinario, a través de la modalidad del empleo con apoyo, depende de todos nosotros como conjunto social. La elaboración de esta guía y las experiencias que se están desarrollando en las diversas asociaciones son una muestra del compromiso de la Confederación Autismo España hacia esta modalidad.

Cándido Velázquez-Gaztelu Ruiz
Presidente de Confederación Autismo España



Las Personas Adultas con Trastornos del Espectro Autista (T.E.A) ⁽¹⁾

Ser adulto, implica entre otros aspectos abordar nuevas necesidades referidas a autonomía personal, autoestima, autodeterminación, vivienda, trabajo, relaciones socioafectivas, sexualidad ...

Pero el ser adulto implica también que los demás nos vean como tal. Desde una perspectiva social, ser una persona adulta, indica pertenecer a un grupo social concreto, en el que existen unas pautas de comportamiento diferentes de las de la etapa infantil o juvenil. Esta etapa supone un nuevo marco de derechos y obligaciones; entre ellos está el derecho al trabajo y entre las obligaciones, la de contribuir al desarrollo de la sociedad.

Las personas somos seres únicos e irrepetibles y cada uno de nosotros posee una personalidad propia. En función de esta singularidad, entendemos el mundo de una u otra manera y en consecuencia, reaccionamos también de diversas formas. Es esta diversidad, la que da vida y enriquece a nuestra sociedad, razón por la cual estamos obligados como integrantes de la misma, a proporcionar un trato no discriminatorio, al mismo tiempo que respetuoso con estas diferencias, sean éstas cuales sean.

¿Qué son los trastornos del espectro autista?

Los síntomas de los Trastornos del Espectro Autista son el resultado de alteraciones generalizadas del desarrollo de diversas funciones del sistema nervioso central. Esto hace que la persona presente una especial manera de ser y comportarse.

Prevalencia: Los estudios publicados convergen a la hora de establecer que 5 de cada 10.000 personas presentan un cuadro de "autismo clásico", y de que si tomamos en consideración todo el espectro del síndrome, éste afecta aproximadamente a 1 de cada 700 ó 1000 personas. La población masculina en comparación a la femenina está representada en una proporción de 4 a 1. Se encuentra la misma proporción de casos de autismo en todas las clases sociales y en las diferentes culturas estudiadas.

⁽¹⁾ A lo largo de la presente guía se emplearán los términos persona con autismo o con Trastorno del Espectro Autista de manera indistinta.

Las personas con autismo presentan en mayor o menor medida, dificultades en la comunicación, la interacción social, la imaginación y el campo de intereses.

COMUNICACIÓN:

- Ausencia parcial o total del lenguaje y/o comunicación verbal no funcional.
- Lenguaje y/ o temas repetitivos de conversación.
- Inversión pronominal (ej. habla de sí mismo en tercera persona).
- Dificultades en el contacto ocular.
- Poco control e incomprensión de las diferentes posturas corporales y/ o gestos faciales.
- Alteración del tono, el ritmo y la entonación del discurso.

En el entorno laboral puede mostrar dificultad: en el inicio y mantenimiento de conversaciones, en la comprensión de instrucciones...

DESARROLLO DE LA INTERACCIÓN SOCIAL:

- Aislamiento y/ o pasividad social, mostrando más interés por determinados objetos que por las personas que le rodean
- Interés por la interacción con los demás pero presenta una interacción desadaptada: dificultades en la capacidad empática e incomprensión de ciertas reglas sociales y del comportamiento que de ellos se espera.

En el entorno laboral puede mostrar dificultades para pedir ayuda, saludar, relacionarse con los compañeros en el descanso...

IMAGINACIÓN Y CAMPO DE INTERESES:

- Patrones de conducta ritualistas y repetitivos.
- Resistencia al cambio y perseverancia por la invariabilidad del ambiente.
- Pueden desarrollar intereses específicos o preocupaciones por temas peculiares.
- Capacidad imaginativa limitada.

En el entorno laboral puede mostrar dificultades para solucionar imprevistos, adaptarse a cambios de rutina sin previo aviso...

Sin embargo, existen apoyos y programas específicos de intervención que permiten compensar dichas dificultades.

... y todas las personas con TEA poseen



...y pueden destacar en:

- **Honestidad, transparencia y autenticidad**
- Nivel de compromiso
- Capacidad de trabajo
- Nivel de concentración y rendimiento
- Memoria a largo plazo
- Capacidad viso espacial
- Meticulosidad y perfeccionismo
- Memoria de repetición extraordinaria
- Destreza manipulativa
- Competencia en tareas repetitivas y mecánicas con alto rendimiento laboral
- Cálculo y retención de datos
- ...



Por último, las personas con TEA presentan una gran diversidad en su capacidad cognitiva e intelectual, que puede ir desde una inteligencia superior a la media a diferentes grados discapacidad intelectual.

Nuestro tejido empresarial, debido a su cada vez mayor desarrollo y adaptación a las necesidades de los clientes y profesionales, permite un diseño actual de los puestos de trabajo mas especializado y específico, posibilitando la inserción laboral de las personas

con discapacidad. La gran especialización y división de tareas existente en nuestro mundo laboral permite que cada persona realice actividades en función de sus capacidades.

Las múltiples experiencias realizadas hasta la actualidad en los diferentes marcos laborales demuestran que las personas con autismo están capacitadas para desempeñar un trabajo de calidad, eficiente y competitivo, siempre y cuando se les proporcione los apoyos y recursos necesarios.

¿Qué es el empleo con Apoyo?

dos



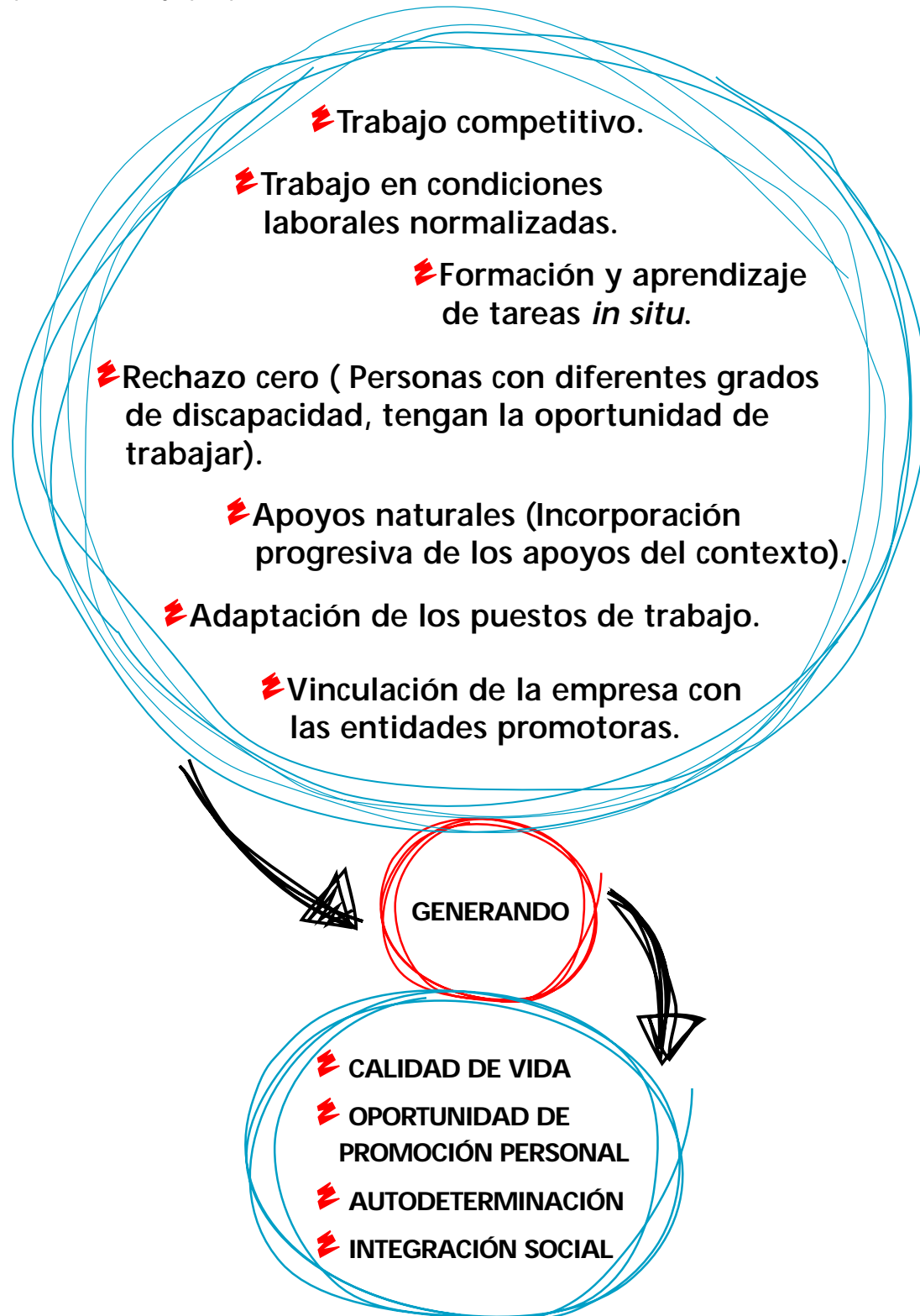
Se entiende por **Empleo con Apoyo** el **empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad** o en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la **provisión de los apoyos necesarios** dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y **en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad** en un **puesto equiparable** dentro de la misma empresa.

(Verdugo y Jordán de Urríes, 2001)

El empleo con apoyo se concibe como un **modelo dirigido a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo.**

Desde la perspectiva de la normalización, este modelo descansa sobre el derecho al trabajo, y la percepción de la actividad laboral como un elemento clave de la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos.

El empleo con apoyo dispone por tanto de una serie de características que le diferencian claramente de otras modalidades tradicionales de inserción laboral para personas con discapacidad, tales como los centros especiales de empleo, los talleres ocupacionales..., y que permite:



Y además se distingue también de otras modalidades de inserción laboral, tanto en su filosofía y objetivos, como en el procedimiento.

Por consiguiente el Empleo con Apoyo:

- **NO** se refiere a los **trabajos realizados en entornos protegidos**, es decir no competitivos, tales como los realizados en talleres ocupacionales, centros especiales de empleo, etc.
- **NO** coloca **sólo a las personas más capaces**.
- **NO** supone la **colocación de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo acompañado siempre del preparador laboral**, sino que favorece su paulatina sustitución por los apoyos naturales.
- **NO** entraña el **abandono de las responsabilidades de las instituciones a las que pertenecen las personas con discapacidad**. Por el contrario, estos centros acompañan y asesoran a las empresas y a los destinatarios del programa durante todo el proceso de inserción o en el desempeño de nuevas tareas que puedan surgir en la empresa.
- **NO** se refiere a la **formación pre-profesional** y a la preparación previa a la ocupación de un puesto de trabajo.
- **NO** es una **modalidad de cursos de formación o de prácticas laborales** no remuneradas en empresas.

En el caso de las personas con autismo, el proceso de inserción requiere una planificación y orientación individualizada previa que contemple todos los elementos necesarios para asegurar al máximo el éxito. En algunos casos, incluso puede ser necesario contemplar programas, previos a la contratación, que faciliten la formación o la realización de prácticas en la empresa que va a realizar los contratos, con el objetivo de garantizar previamente las condiciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo (adaptación, ergonomía, tolerancia a factores medioambientales, adquisición de habilidades específicas,...)

Ver Anexo 1: propuesta de convenio con empresas para la realización de prácticas formativas



Para implantar el empleo con apoyo es IMPRESCINDIBLE UN COMPROMISO SOCIAL QUE APUESTE POR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON AUTISMO por parte de: empresas, agentes sociales, administraciones, entidades promotoras implicadas en el mundo de la discapacidad y la propia persona y su entorno familiar.

| | |
|-----------------------------|--|
| EMPRESA | RESPONSABILIDAD SOCIAL Y FLEXIBILIDAD |
| ADMINISTRACIÓN | DESARROLLO DE NORMATIVAS ESPECÍFICAS Y FINANCIACIÓN QUE AMPAREN EL DESARROLLO DE ESTOS PROGRAMAS |
| AGENTES SOCIALES | SENSIBILIDAD Y COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON AUTISMO |
| ENTIDADES PROMOTORAS | COMPROMISO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE EMPLEO CON APOYO |
| FAMILIA | VELAR POR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE CALIDAD |



t tres

Fases del Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo parte de un proceso previo de **orientación vocacional** consistente en el conocimiento de los intereses y capacidades del candidato.



Adecuar el modelo a las características de las personas con autismo, facilita fórmulas que sin renunciar a sus objetivos finales, permiten la inclusión de personas con autismo en el tejido laboral. En las personas con autismo los factores que condicionan la configuración de los programas de integración y el grado de apoyo necesario son: las habilidades sociales y comunicativas, el nivel de autonomía personal y la capacidad de autorregulación.

Las fórmulas de empleo deben contemplar los necesarios apoyos en cuanto a condiciones personales, adaptación de espacios, de tiempos de trabajo y de las actividades, adaptación de programas de formación, tipos de relación laboral, diseños de puestos de trabajo,... que nos permitan hacer realidad al máximo, el derecho al trabajo y a una participación activa en la sociedad en la que viven.

Estos apoyos son proporcionados en gran parte por las entidades promotoras implicadas en el mundo de la discapacidad, pero requiere también de la comprensión y apoyo de los demás sectores implicados.

[Ver anexo 2: unidad de apoyo a la inserción laboral](#)

1 Búsqueda de Empleo

Análisis del mercado de trabajo:

- Identificación y selección sectores de actividad y puestos de trabajo. Partir de los intereses de los candidatos

Acercamiento a la empresa:

- Marketing, Creación de base de datos de empresas, contactos iniciales, entrevistas...
- Reconocimiento del entorno laboral, Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado

Análisis del puesto de trabajo

- Reconocimiento del entorno laboral, Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado

Asesoramiento y atención a la empresa

- Documentación informativa para los empresarios. Incentivos de la contratación: subvenciones, incentivos fiscales...

2 Valoración de los Candidatos

Acuerdo de colaboración familiar

- Diseño de plan individualizado (planificación centrada en la persona)

Evaluación Inicial

- Observación conductual situacional
- Observaciones informales
- Recogida de información

Elaboración del perfil personal.

3 Análisis del Puesto de Trabajo

- Análisis de las tareas y habilidades necesarias
- Análisis de las condiciones laborables
- Análisis ambiental de la empresa
- Accesibilidad del propio lugar de trabajo

4 Entrenamiento y Adaptación

- Orientación de la empresa
- Aprendizaje de las tareas y de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo
- Estabilización de la productividad
- Captación de los apoyos naturales
- Disminución del tiempo de intervención del MEDIADOR laboral

5 Seguimiento y Valoración

- Evaluación y mejora continua de la calidad
- Mantenimiento del apoyo intermitente
- Observación a distancia del proceso de inclusión sociolaboral

(Adapt de Bellver, Moll, Roselló, 1993)

1 Búsqueda de Empleo

Consiste en la exploración y contacto con el tejido empresarial para crear una bolsa de trabajo que de respuesta a la heterogeneidad del colectivo de personas con autismo y nos permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona.



Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

Seleccionar puestos de trabajo que se adecuen a las características de las personas con autismo:

Puestos con limitadas exigencias comunicativas:

Ej: Reponedor, ingresos en bases de datos, repartidor de correo, diseñador...

Trabajos con limitadas exigencias sociales, contacto limitado con el público y tareas en solitario

Ej: Jardinería, fotocopista, tareas de limpieza, planta de reciclado...

Trabajos con escasos cambios diarios.

Ej: Restaurantes de comida rápida, trabajos de ensamblaje...

Trabajos en que sea necesario un buen desempeño en las áreas visoespacial y/o motriz.

Ej: Programador, mantenimiento de edificios, reparador de maquinaria, mecánico, deli-neante, técnico de laboratorio...

Puestos con exigencias cognitivas acordes a sus capacidades.

Ej: Jardinería básica, tareas de ensamblaje en fábrica, artesanía base...

Empleos que requieran atención a los detalles y precisión.

Ej. Control de calidad, montador de ordenadores, doblador de ropa...

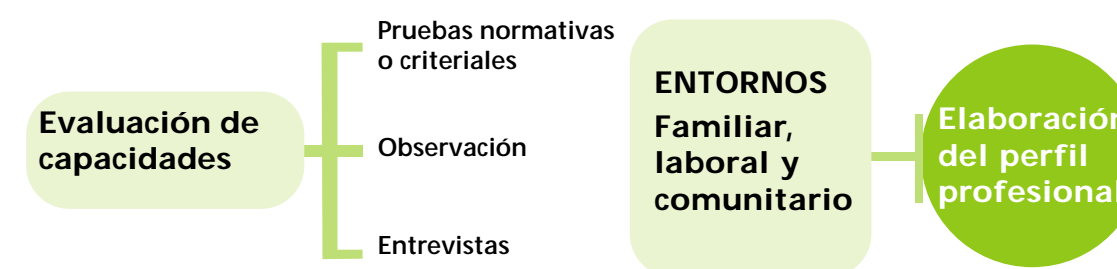
Puestos que ofrezcan la estimulación sensorio-perceptiva preferida y eviten la rechazada.

Ej. Afinador de pianos, trabajos artesanales (alfarería)...

(Adaptación del Artículo de Temple Grandin, 1999)

2 Valoración de los Candidatos

Esta parte del proceso debe orientarse a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación persona-puesto de trabajo.



- **Pruebas normativas:** Realizan comparaciones de la persona con relación a una norma estadística que proviene de una muestra de referencia.
- **Pruebas criteriosales:** Describen lo que realmente el trabajador es capaz de hacer.

[Ver anexo 4: pruebas de valoración.](#)

[Ver anexo 5: perfil vocacional](#)

Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

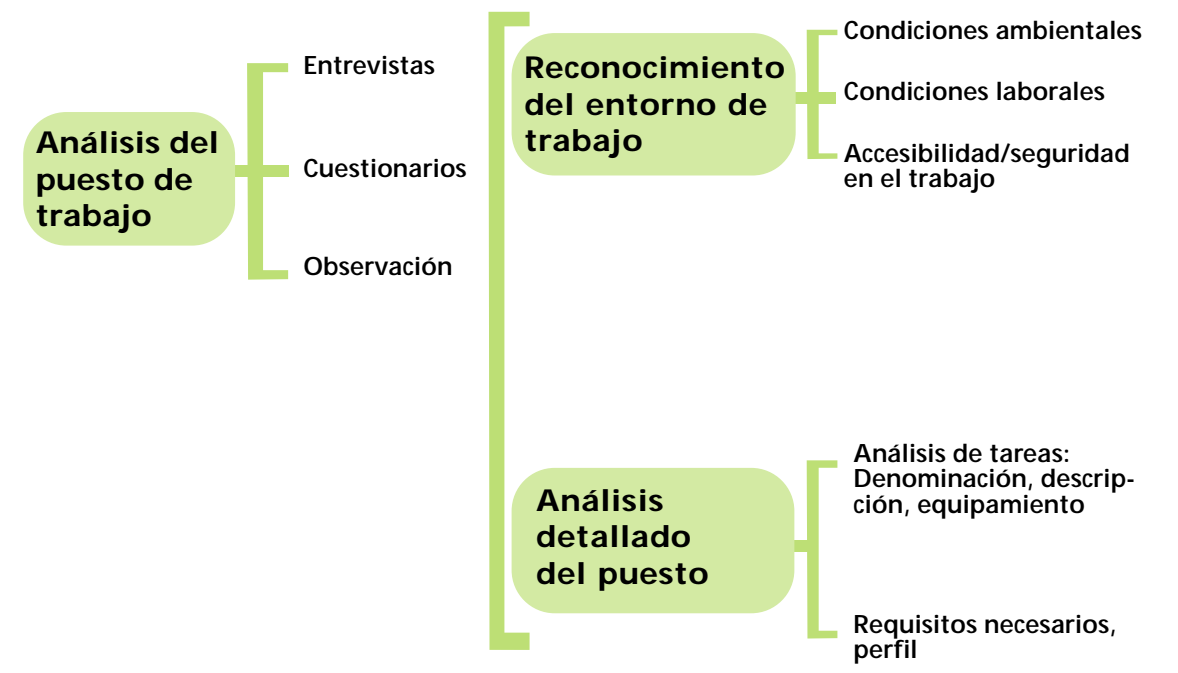
Las personas con autismo a menudo no nos ofrecen toda la información necesaria sobre sí mismos y sus capacidades, sobre todo en el marco laboral dada su limitada experiencia de trabajo previa, así como el desconocimiento de las necesidades funcionales que requiere el entorno laboral, por ello, para hacer una buena y completa valoración es necesario contar con la información de las personas que le rodean.

Para esta orientación y valoración es importante la utilización de un sistema tipo ficha de perfil laboral, que nos permita obtener una valoración funcional referida a las distintas áreas de desarrollo y ámbitos de la vida de la persona con autismo, incidiendo especialmente en los conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño de un puesto de trabajo y nos facilite poder realizar una orientación adecuada..

3 Análisis del Puesto de Trabajo

En esta fase del proceso se lleva a cabo:

- Un **análisis de las tareas** que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral para conocer sus exigencias.
- Un **análisis del ritmo de producción** que exige. Además, hay que observar la ubicación del puesto dentro de la empresa, su encuadre, la solución de problemas y las condiciones de la producción.
- Y un **análisis ambiental** del puesto de trabajo ofrecido, tanto desde su aspecto físico y material, como desde el punto de vista social. Una descripción sistemática de las tareas que se realicen en un determinado puesto y las aptitudes y actitudes básicas que se requieren.



Ver anexo 6: análisis del puesto de trabajo

4 Entrenamiento y Adaptación

En esta fase el preparador/mediador laboral lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona pueda desempeñar la actividad de la mejor manera posible.



Ver Anexo 7: ejemplo plan de inserción laboral individualizado

El papel del mediador-preparador laboral es fundamental durante todo el proceso. Se concibe como un mediador entre la persona con autismo y el contexto donde se desarrollará la actividad laboral, preparando ese contexto para hacerlo predecible, sencillo y comprensible además de encargarse de la formación de la persona con autismo que va a ser empleada.

El perfil y la función del mediador laboral se pueden resumir brevemente en :

- Conocimiento del autismo y de la persona en concreto en todas los ámbitos y situaciones
- Capacidad de prevenir / intervenir ante problemas de conducta
- Habilidades de comunicación, empatía, capacidad de negociación y asertividad, flexibilidad...
- Conocimiento de recursos formativos y estrategias para la integración laboral
- Conocimiento sobre relaciones laborales: tipos de relación con las empresas, subvenciones...

Fases del apoyo del preparador laboral dentro de la empresa

(adapt. de Bellver, 1999)

| CARACTERÍSTICAS | APOYO DIRECTO | APOYO INDIRECTO | APOYO NATURAL |
|--------------------|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Presencia intensiva ▶ Instrucciones técnicas ▶ La presencia y acompañamiento es desde el principio una condición indispensable. ▶ El trabajador tiene derecho a recibir un apoyo individual para aprender y desarrollar sus tareas adecuadamente. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilitar estrategias ▶ El preparador laboral empieza a distanciarse del empleado posibilitando que el trabajador esté dentro de su entorno laboral normalizado, el cual puede empezar a interactuar y establecer contactos con el personal de su lugar de trabajo. ▶ La presencia del preparador laboral dentro del entorno laboral disminuye progresivamente. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Seguimiento a largo plazo ▶ El preparador laboral llega a integrarse dentro de la actividad de la empresa como un "recurso natural más". ▶ El preparador laboral aparece con bastante menos frecuencia dentro de la empresa ya que el trabajador con discapacidad está plenamente integrado en el sistema de producción del equipo, aportando y recibiendo apoyo natural de acuerdo con las necesidades particulares. ▶ La situación ideal se da cuando los propios compañeros son capaces de resolver problemas por ellos mismos y actuar independientemente sin recurrir al preparador laboral. |
| ACTIVIDADES DEL PL | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Análisis de tareas a realizar ▶ Análisis del entorno laboral ▶ Comprobar las necesidades de apoyo que necesitará el trabajador con discapacidad dentro del entorno laboral ▶ Estudio de las normas, particularidades y cultura de la empresa ▶ Búsqueda e identificación de la posible existencia de apoyo natural ▶ Tener la confianza (colaboración) de todos los compañeros y supervisores ▶ Programar y desarrollar un plan de instrucción sistemática para que el trabajador pueda aprender a realizar las tareas requeridas por el propio empresario correctamente ▶ Ganarse su "rol-status" de ser un miembro más del personal ▶ Llevar a cabo un método de trabajo según los estándares de producción | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tener en todo momento presente y respetar los propios deseos y elecciones del trabajador con discapacidad ▶ Determinar los recursos naturales existentes dentro de la propia empresa y evaluar el grado de eficacia ▶ Establecer estrategias para desarrollar el potencias de apoyo natural de la propia empresa ▶ Mantener a todos los miembros del equipo informados en relación a todos los ámbitos de actuación ▶ Actuar como asesor / orientador para la resolución de problemas u otras contingencias ▶ Contribuir hacia el desarrollo de relaciones sociales entre empleado y sus compañeros | <ul style="list-style-type: none"> ▶ El preparador laboral limita sus contactos de forma ocasional y mayoritariamente fuera del entorno laboral con el trabajador u otros compañeros ▶ El preparador laboral busca estrategias adecuadas para facilitar y ampliar apoyos comunitarios al usuario |

Estrategias del preparador laboral para facilitar apoyos naturales en el lugar de trabajo

Intervenciones dirigidas a la realización del trabajo

- ▶ Hace hincapié en la efectiva realización del trabajo, competencia, precisión y rapidez
- ▶ Dispone y mantiene los recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo.
- ▶ Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, estilo...
- ▶ Da apoyos instruccionales específicos en función de las necesidades y características del propio trabajador con autismo.
- ▶ Fomenta las interacciones de asesoramiento.
- ▶ Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo.
- ▶ Entrena *in situ* otras habilidades adaptativas de acuerdo a las demandas de la empresa y la cultura laboral, puntualidad, horarios...
- ▶ Propicia la adquisición de las habilidades sociales y de autonomía personal

Intervenciones dirigidas a la Inclusión social

- ▶ Soluciona dudas y posibles temores de algunos compañeros
- ▶ Afianza las relaciones incluyendo tanto la interacción de sus compañeros directos como los que no los son
- ▶ Aprovecha la mínima oportunidad para realizar trabajos de colaboración
- ▶ Identifica momentos que fomentan y propician la interacción
- ▶ Propone cambios de tareas, si eso incrementa la interacción social.
- ▶ Incluye tópicos de conversación si no afectan al ritmo de trabajo.
- ▶ Refuerza positivamente la labor de apoyo por parte de los compañeros de trabajo.
- ▶ Habla sobre la oportunidad de empleo y la relación con la mejora de la calidad de vida.
- ▶ Destaca aspectos positivos y tareas bien realizadas por parte del trabajador con autismo en todos los ambientes.
- ▶ Enseña a los compañeros cómo ser reforzador positivo para el compañero con autismo

Posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo:

- Con el fin de que la persona con autismo comprenda el sentido, el proceso y la funcionalidad de la tarea que realiza podemos incorporar diferentes **adaptaciones** como por ejemplo:
 - Sistemas de información de la **secuencia de los procesos** hacia adelante y hacia atrás, que ayuden a comprender el momento y sentido del paso o la tarea que están realizando en un proceso de trabajo más amplio (Apoyos visuales,...)
 - Mostrar a la persona **todo el proceso** de la tarea que está realizando aunque haya pasos del misma que no ejecute
- **Estructurar los tiempos y espacios** de trabajo mediante apoyos visuales o auditivos.
- Utilizar **instrucciones de trabajo claras, visibles**, en lugares fijos.
- Diseñar **estrategias de anticipación de cambios** en la rutina laboral.
- Establecer **estrategias comprensibles de resolución de los problemas** o imprevistos más frecuentes
- Cuidar la **ubicación del puesto de trabajo**: evitando al máximo la sobreestimulación sensorial, el exceso de exigencias sociales,...
- **Estructurar las tareas** de manera clara y ordenada.
- **Aplicar las ayudas técnicas que faciliten la información** y proporcionen seguridad en el manejo de máquinas.
- **Asignar las tareas que mejor se adecuen a las capacidades** de las personas que van a realizarlas.
- Favorecer la **accesibilidad del propio lugar del trabajo**.

Además la incorporación de los apoyos, específicamente la de los apoyos naturales, se plantea como un complemento más que como un sustituto, puesto que las personas con autismo precisan de apoyos de diferente intensidad y frecuencia por parte del MEDIADOR-PREPARADOR laboral.

Otro aspecto importante para obtener un buen ajuste laboral de la persona con autismo en su puesto de trabajo es el desarrollo de habilidades generales que permitan una buena adaptación a las exigencias del entorno social del puesto de trabajo:

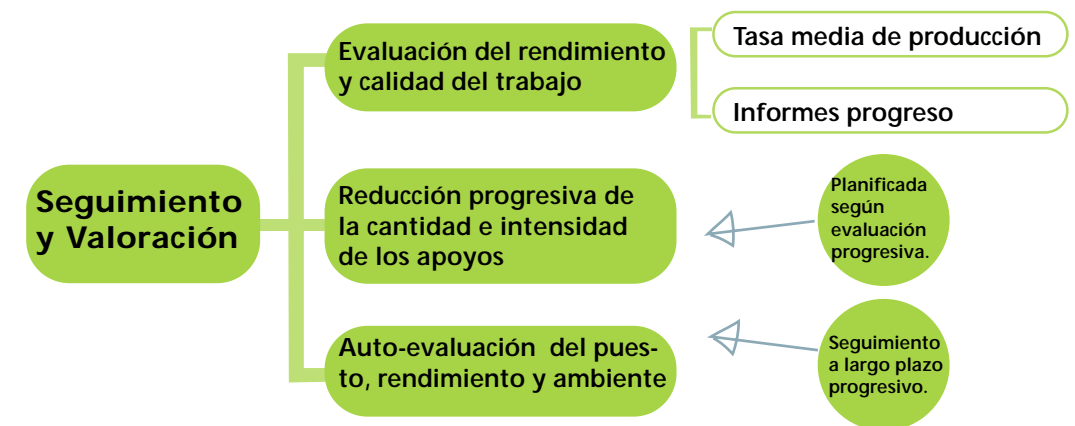
- **Habilidades sociales**: reglas sociales que rodean al puesto de trabajo, costumbres no escritas, ...
- **Habilidades comunicativas**: petición de información de plan de trabajo, necesidades básicas, petición de ayuda,...
- **Cuidado personal**: cambio de ropa, aseo en el lugar de trabajo, imagen adecuada, privacidad de estas acciones,...
- **Salud y seguridad**: habilidades esenciales para tener independencia personal como persona adulta. Estas técnicas van desde el comportamiento durante las comidas, hasta cruzar la calle y utilizar el transporte público con seguridad, utilización de servicios comunitarios (comprar billete de transporte, respetar turnos, etc..).
- **Autodirección**: efectuar elecciones, tratamiento de los estados de ansiedad, etc.. También se trata de planificar otras áreas como: afirmación, solución de problemas, toma de decisiones y sus consecuencias, gestión del dinero, utilización de transportes.
- **Defensa de sus intereses** de una manera asertiva y positiva
- **Uso adecuado del tiempo libre**.

Ver anexo 8: fichas de objetivos de aprendizaje

5 Seguimiento y Valoración

Esta fase del proceso implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con autismo y la idoneidad de las adaptaciones establecidas para tal efecto. Esto supone entre otras cosas una evaluación del rendimiento, del entorno laboral y de los apoyos establecidos.

Para tal fin se precisan instrumentos de evaluación del rendimiento y la calidad del trabajo, de la intensidad del apoyo así como para medir la satisfacción del trabajador con autismo.



Ver anexo 9: ficha de seguimiento.

Ver anexo 10: cuestionarios de valoración de la satisfacción de las personas implicadas en el programa de Empleo con Apoyo

La aplicación de diversos programas de empleo con apoyo para personas con autismo ha puesto de relieve que las familias o tutores juegan un papel primordial en el desarrollo de esos programas, facilitando en la mayoría de los casos, la participación de su hijo/ a en dichos programas. En cualquier caso, la orientación familiar es muy necesaria, pues la colaboración de la familia o el tutor con el programa es un apoyo fundamental para un buen desarrollo del mismo.

Ver anexo 11: cuestionario para la medida de la satisfacción de la familia

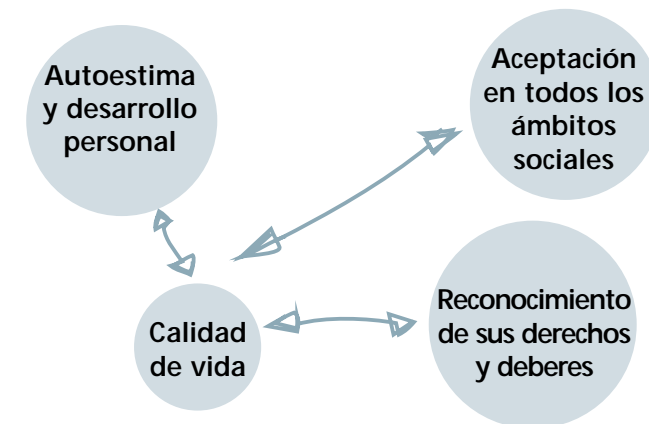


cuatro

Beneficios del Empleo con Apoyo

El empleo con apoyo proporciona beneficios tanto para el empresario, como para el trabajador con TEA y la sociedad:

Beneficios para la persona con autismo

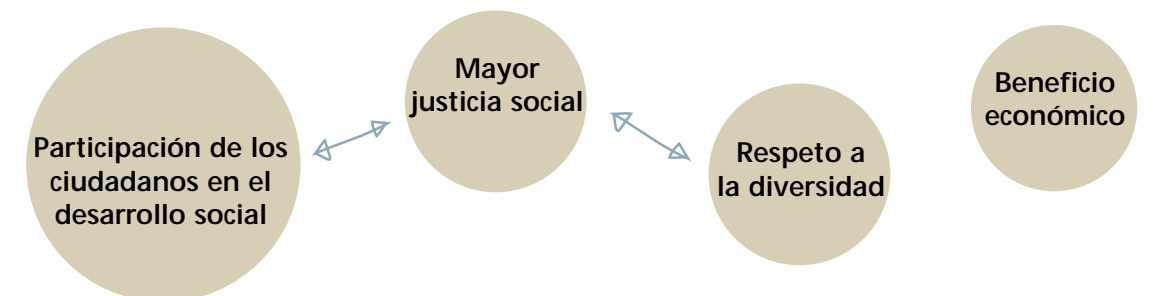


Beneficios para el empresario:



Ver anexo 12: ayudas y ventajas fiscales

Beneficios para la sociedad



Ver anexo13: legislación orientativa y sugerencias a la Administración

cinco



Aspectos Éticos y el Empleo con Apoyo

La sociedad actual, del comienzo del siglo XXI, mide su grado de desarrollo mediante diferentes parámetros, tales como la calidad de vida, el grado de pobreza y desarrollo económico etc..

Cada vez se valora más en esta sociedad el grado de inclusión de las minorías que antes por diferentes razones quedaban marginadas; pero ésta debe estar fundamentada en unos valores éticos, pues no es posible una inclusión sin un compromiso de la sociedad de aceptar la diversidad para dignificarla y construir una sociedad para todos mediante el respeto, apoyo y desarrollo de competencias.

Estos valores se fundamentan en los principios siguientes:

Principio de Autonomía; que considera a la persona con discapacidad como una persona dotada de razón para entender y voluntad para decidir, siendo importante el respeto a su autodeterminación.

Principio de Beneficencia; "no-maleficencia", entendido como un compromiso social de ayudar a la persona con discapacidad de manera activa en su desarrollo global como persona.

Principio de Justicia; entendido como la responsabilidad y el compromiso de la sociedad de procurar los recursos y apoyos que precise la persona con discapacidad.

Desde este sentido ético el trabajo puede ser un medio de lograr la inclusión de la persona con discapacidad, considerada como lo que es, ante todo persona con sus potencialidades, deseos y capacidades para su desarrollo y para su contribución a la sociedad.

Con este sentido ético y con el apoyo de las entidades, el directivo de la empresa, no verá al empleado como una simple mano de obra barata o como un profesional que por su discapacidad esté necesariamente relegado a desempeñar tareas elementales poco motivadoras, en condiciones precarias de empleo que no merece formación ni posibilidad de promoción.

Cuando se adquiere un compromiso laboral con las personas con discapacidad, hay que considerarlos como personas con sus características personales, sociales y laborales diferentes, pero con sus capacidades de decisión, de promoción, de formación y de planificación de su futuro profesional.

La diferencia no está en la persona, sino en los apoyos que precisa para poder desarrollarse como un ciudadano más, y esto debe reconocerlo el entorno laboral. Aunque la persona con discapacidad quizás tenga dificultades para expresarse puede conseguir con los apoyos precisos comunicar con claridad sus objetivos personales y su deseo de participar en la sociedad con sus derechos y obligaciones.

seis



Experiencias

Se presentan en ésta sección experiencias de empleo con apoyo que se están llevando a cabo en el ámbito de Autismo España y son un referente tanto para el mundo empresarial como para otras entidades de la Confederación:

| Denominación del Proyecto | Entidad | Nº de Personas Participantes | Actividades Realizadas |
|--|---|---|---|
| LAVADO-CLASIFICACIÓN DE LATAS DE CONSERVA | Conservas Riomar y Asociación BATA | •1 persona con autismo •1 Preparador Laboral | •Ordenado de latas de conserva en cinta transportadora para su lavado. •Colocación de las latas en cajas |
| EMPAQUETADO DE CEPILLOS | Cepillos Mariño y Asociación BATA | •2 personas con autismo •1 Preparador Laboral | •Manejo de máquinas de colocación de flejes en grupos de cepillos •Clasificación en cajas de cartón •Cerrado y sellado de las cajas y colocación en palés |
| GRANALLADO METAL/ MONTAJE DE TORNILLOS | Escaleras Ibescas y Asociación BATA | •1 persona con autismo •1 preparador Laboral | • Manejo de la máquina de granallado (pulido) de piezas metálicas . • Clasificación y ordenación del material. • Encaje de tornillos en piezas de escalera metálicas |
| LIMPIEZA NAVE INDUSTRIAL | Establecimientos Otero y Asociación BATA | •1 persona con autismo •1 preparador laboral | • Recogida y clasificación de materiales de empaquetado de cajas. |
| A- FILEA | Construcciones Arranz Acinas y Autismo Burgos | •4 personas con autismo •1 preparador-mediador laboral | • Selección de residuos plásticos • Mantenimiento • Almacenaje |
| CAFETERÍA HOSPITAL SAN RAFAEL | Eurest Colectividades y Asociación Nuevo Horizonte | •2 personas con autismo •1 preparador laboral | • Empaquetado de cubiertos • Clasificación de la vajilla a la salida del túnel de lavado • Colocación del almacén • Elaboración de meriendas |
| CAFETERÍA ESCUELA UNIVERSITARIA "LA SALLE" | Signos Servicios Educativos S.A. y Asociación Nuevo Horizonte | •2 personas con autismo •1 preparador laboral | • Colocación del almacén • Reponer productos de la nevera de la barra • Retirada de material de embalaje (cajas, cartones..) • Recoger mesas, ordenarlas y poner ceniceros limpios |
| CARREFOUR: DEPARTAMENTO DE ALARMAS | Centros Comerciales Carrefour y Asociación Nuevo Horizonte | •2 personas con autismo •1 preparador laboral | •Colocar pegatinas de seguridad en diferentes artículos •Desembalaje de cajas de diferentes productos |
| CARREFOUR DEPARTAMENTO DE JARDINERÍA | Centros Comerciales Carrefour y Asociación Nuevo Horizonte | •2 personas con autismo •1 preparador laboral | •Recoger tarjetas de identificación en las oficinas de la empresa. •Limpieza de estanterías y rótulos informativos •Limpieza de plantas y colocación del expositor •Colocación de etiquetas de precios de las plantas •Desembalaje de productos (plantas, bulbos..) •Limpieza de las instalaciones |

siete



Bibliografía

Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. **Hacia una nueva concepción de la discapacidad**. 1.999. Amarú Ediciones

Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. **Apoyos, autodeterminación y calidad de vida**. 2.001. Amarú Ediciones

Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. **Hacia la Integración Plena mediante el Empleo**. Publicaciones del INICO Actas 1/2002. Salamanca 2002

Actas de las V Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. **Investigación, Innovación y Cambio**. 2.003. Amarú Ediciones

American Association on Mental Retardation (1.999). Retraso mental. **Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Psicología y Educación**. Alianza Editorial.

Corrales Pérez, A y Valle García, G. (2000). **Las competencias sociales y la inclusión social en el Mercado Laboral**. Proyecto de investigación. Feaps Andalucía.

APSE (The Association for Person in Supported Employment): Indicadores de Calidad del Empleo con Apoyo

Autismo la Garriga,(1999). **Trabajo con apoyo para personas con autismo severamente afectadas**. Asepac, Barcelona,

Bellver, F. (1998). El empleo con apoyo un derecho de las personas con discapacidad. *Revista AFIM*, N° 47, Pags 10-13.

Bellver Serra, F. (1999). The role of the coach as facilitator of natural support. En Stiles, K (1999): **Beyond Borders. Global supported employment and people with disabilities**. Training Resource Network, St Augustine, FL. PAGES 101-106

Bellver Serra F, Moll., B y Roselló, R. (1993). El empleo con apoyo un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. *Revista Siglo Cero*, N° 147, Vol 24(3), pags 15-24.

Buades Serra, F y Silvan Bellver, F. (2002). El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo. *Revista Siglo Cero*, Vol 32(6) Págs 5-14

Cuesta Gómez J.L., Del Hoyo Reyes, I y García Rey, F. (2002). **Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo.** Comunicación al X Congreso AE-TAPI.

Diaz Pallisera, M (1996). **Transición a la vida adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica.** E.U.B Barcelona,

DiLeo, D. (2003). **The Family Pocket Guide to Supported Employment: How to Help Your Family Member with a Disability Develop a Meaningful Career.** Training Resource Network, St. Augustine, FL

Eggleton, I., Roberston, S., Ryan, J. y Kober, R. (2.000). Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. *Revista Siglo Cero*, N° 188, Vol. 31 (2), 13-25

Fundación ONCE. (1997). **El mercado laboral en el 2000.** Congreso Internacional. Escuela Libre Editorial. Madrid.

Feaps Andalucía .(2000). **Manual de buenas practicas Feaps.** Promoción laboral y empleo.

Feaps Andalucía. (2002). **Guía de Orientación profesional para personas con Retraso mental.**

Fernández Sobrado, L. (1999). **Orientación profesional: Diagnóstico e Inserción Sociolaboral.** Ed. Estel.

García-Villamisar, D. (2000). **El empleo con apoyo para personas con autismo. Principios, metodología y aplicaciones.** Promolibro. Valencia.

García-Villamisar, Vrancken, Ph. & Ross, D. (2002). **Manual de formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo.** Promolibro .Valencia.

García-Villamisar, D. (2002). **El autismo en la vida adulta.** Promolibro. Valencia.

Illera, A. (1999). **El Programa de Día como marco facilitador del acceso al mundo laboral para las personas con autismo.** Jornadas Internacionales Autismo Galicia. MAREMAGNUM, Publicación Galega sobre o Trastorno do Espectro Autista. N° 4, Encontro Internacional Iniciativa Emprego HORIZON III. Edita AUTISMO GALICIA.

Rubio J, y Soria, R (1998). **Búsqueda de empleo para personas con discapacidad.** Real Patronato de Prevención y de atención a personas con discapacidad, Madrid.

CNEFEI (1998). **Jeunes atteints d'Autisme: vers l'insertion sociale et professionnelle.** Editions du Centre National de Suresnes, Paris. Edition ARAPI.

Mawhood, L. y Howlin, P. (1997). **A supported employment scheme for able adults with autism or Asperger Syndrome.** The National Autistic Society.

Meyer N. R. (2001). **Asperger Syndrome Employment Workbook.** Jessica Kingsley Publishers, London.

Schalock, R. (1.999). **Hacia una nueva concepción de la discapacidad.** Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Amarú,

Grandin, T (1999). **Elección del trabajo correcto para personas con autismo.** <http://www.autism.org/temple/jobs.html>