

ANÁLISIS Y ADECUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON AUTISMO

CUESTA, J. L., DEL HOYO, I. y GARCÍA, F.
Autismo Burgos

Las reflexiones que se presentan en esta comunicación son fruto del análisis de las experiencias que desde hace tiempo se están desarrollando en tres entidades dedicadas a la atención de personas con autismo:

- ASOCIACIÓN BATA (PONTEVEDRA)
- APNA CADIZ
- AUTISMO BURGOS

Ante todo, estas experiencias evidencian que a través de las diferentes opciones de integración laboral, y en concreto a través de fórmulas adaptadas de empleo con apoyo, se promueve la mejora de la calidad de vida de las personas con autismo puesto que se favorece su desarrollo personal y se hace realidad su derecho a una participación activa en la comunidad en la que viven.

Pero aún queda un camino por recorrer, el de promover programas que se adecúen a las necesidades que presenta este colectivo y favorecer el que estas iniciativas se puedan consolidar y extender con el objetivo de poder facilitar el acceso al empleo de un mayor número de personas con autismo.

1. INTRODUCCIÓN

En relación a otras asociaciones dedicadas al ámbito de la discapacidad, la mayoría de las asociaciones de autismo son relativamente recientes y, por ello, han tenido que hacer frente más rápidamente que el resto, a conceptos hasta hace poco tiempo nuevos : integración laboral, vida independiente, y en los últimos años, los conceptos de normalización, integración, calidad de vida...van influyendo cada día mas en la forma y los lugares donde las personas con autismo trabajan, se forman, viven, se divierten...

El autismo es una alteración severa y crónica del desarrollo, de inicio en la primera infancia, y que resulta de disfunciones multifactoriales del sistema nervioso central. Se caracteriza por una desviación en los patrones normales en los siguientes aspectos fundamentales de la vida de cualquier ser humano como son:

- *Interacción social* : importante dificultad para empatizar con los demás. Sus dificultades para atribuirles a los otros y a sí mismo, emociones, sentimientos, creencias,

- interfieren gravemente en sus relaciones con los demás. Incomprensión de determinadas situaciones sociales y comportamiento atípico. Graves limitaciones en la comprensión de la valoración social a sus esfuerzos y en el caso del empleo, dificultades en la comprensión de los valores inherentes al trabajo: reconocimiento, salario, status,...
- *Comunicación* : uso escasamente social y poco funcional de la misma. Tienen dificultades para expresar sus sensaciones, emociones, experiencias o conocimientos de forma espontánea. Presentan una importante dificultad para conversar. En el caso de tener escaso lenguaje, es monótono y, a veces, excesivamente formal, poco adaptado a las distintas situaciones sociales.
 - *Comportamiento*: presenta alteraciones en la flexibilidad, prefiriendo el uso de actividades, conductas e intereses repetitivos, restringidos o estereotipados. Preferencia clara por las rutinas y en algunos casos, reacciones desproporcionadas ante cambios inesperados. Graves dificultades para resolver situaciones imprevistas. Tendencia al aislamiento. Obsesiones. Problemas de conducta.

En el autismo se da una alteración profunda de los procesos de representaciones mentales y en el manejo de la imaginación. Tienen dificultades para generalizar lo aprendido a los distintos entornos. En múltiples ocasiones, tiene dificultades para comprender el sentido de alguna tarea y su nivel de concentración y atención puede ser breve. Para estas personas, los entornos deben ser previsibles y con un alto grado de estructuración que les facilite la anticipación, la comprensión y el seguimiento de tareas.

Si tenemos en cuenta que además dos terceras partes de las personas que padecen esta alteración tienen retraso mental, podemos hacernos una idea de las dificultades que estas personas tienen para entender el mundo que les rodea.

El autismo es una de las discapacidades que engloba mayores diferencias en el sentido de ser un verdadero continuo, y esto nos obliga a dar respuesta a necesidades muy diferentes dentro del mismo grupo. Por un lado, se parte de la necesidad de crear recursos, programas que engloben a todo el colectivo con autismo, puesto que todos comparten los mismos déficits específicos, y por lo tanto necesidades comunes desde el punto de vista de la intervención. Pero al mismo tiempo, en cada persona los déficits se manifiestan en un grado diferente, y por ello los recursos y programas deben ser lo suficientemente flexibles como para permitir poder adaptarse de forma individual.

Los programas no deben tender a cubrir mínimos, puesto que no hablamos solo de cubrir necesidades, de asistir... Si realmente queremos que el límite esté en las capacidades o posibilidades reales de cada una de las personas, la práctica debe tender a realizar una constante discriminación positiva a través de programas que compensen al máximo los déficits y limitaciones funcionales de cada persona y que, estableciendo los apoyos necesarios, permitan su acceso y participación, de una forma adaptada a sus posibilidades, en los mismos ámbitos que el resto de personas: trabajo, formación, ocio, cultura, sanidad, vivienda, turismo, interacciones sociales, amistades, comunicación, autorregulación, integración y uso de recursos de la comunidad, desarrollo de intereses y libre elección...

En cada uno de los ámbitos de la vida (formación, ocupación, trabajo, ocio, vivienda, atención sanitaria...), se deben ofrecer un amplio abanico de opciones y modalidades que den respuesta a la gran variabilidad de grados y niveles que presenta el colectivo de personas con autismo, y que van desde las que se realizan en su mayor parte en un entorno protegido, adaptadas a las personas que necesitan mayor estructuración y referencia, hasta modalidades que promueven la máxima integración y normalización. Los programas deben ser individua-

lizados, protocolos que definan y cubran las necesidades individuales de apoyo en los diferentes ámbitos y actividades, y configurados eligiendo de entre todas las opciones que necesariamente se tienen que ofertar, aquellas más adaptadas a cada persona. En esta línea se hablaría de respuestas diferentes a necesidades comunes.

Centrándonos en el *ámbito laboral*, el planteamiento del que partimos es el de posibilitar y extender la formación / integración laboral a todo el colectivo de personas con autismo, por ello la entendemos en sentido amplio y englobamos todas aquellas fórmulas que posibiliten el que la persona desempeñe un trabajo basado en la máxima normalización. Para ello hay que contemplar y diseñar diferentes modalidades de inserción que van desde el trabajo/formación en entornos protegidos, para las personas que necesitan mayor nivel de estructuración y apoyo, hasta fórmulas que suponen trabajar y formarse en contextos ordinarios como puede ser el empleo o la formación con apoyo para las personas con mayor nivel de autonomía.

2. VALORACIÓN DEL PROCESO

Una parte importante de la “filosofía” del empleo con apoyo (el rechazo 0, la retirada gradual de apoyo, el salario...) descansa sobre la aplicación de los programas a personas con discapacidad intelectual y/o física-sensorial. En cualquiera de los dos casos, al margen de la dificultad para establecer el tipo de apoyo o fijar la intensidad del mismo, resulta más factible y, en cierto sentido predecible, llevar a cabo una programación estable con variables ambientales y comportamentales fijas que permitan escalar el régimen de apoyo, incentivar la integración laboral y garantizar el éxito final del candidato. Sin embargo, más allá de las destrezas manipulativas, la remuneración económica o la competitividad; en las personas con autismo las habilidades sociales y comunicativas, el nivel de autonomía personal y la capacidad de regulación de la conducta son factores que determinan el marco de los programas de integración al mismo tiempo que deciden el grado de apoyo necesario. Las fórmulas de empleo deben contemplar las necesarias adaptaciones en cuanto a condiciones personales (ratio, perfil de formadores y acompañantes laborales...), adaptación de espacios de trabajo, estructuración de los 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.

Por otro lado, observamos que un factor importante en la inserción en empresas lo constituye el feed-back socio-emocional, la facilidad para establecer relaciones interpersonales que actúen como un puente hacia la búsqueda del apoyo natural. Aquellas personas que disponen de una mayor capacidad de empatía y un nivel de habilidades socio-comunicativas aceptable facilitan su aceptación por el resto de miembros de la empresa, en gran parte por que son los propios candidatos quienes dan los primeros pasos hacia el establecimiento de interacciones sociales. Ello hace que las personas con autismo, paradójicamente, puedan alcanzar un aprendizaje relativamente rápido de las tareas de un puesto de trabajo y, sin embargo, no se generen las interacciones personales necesarias para lograr un grado mínimo de autonomía, debiendo mantenerse de forma indefinida los apoyos generalizados.

Nuestros clientes son capaces de llevar a cabo tareas de relativa complejidad, permanecen atentos a su trabajo, son responsables, perfeccionistas.... pero pueden tener crisis de ansiedad, dificultades para expresar una emoción y, en ocasiones, manifestar conductas socialmente contradictorias. Ello hace que el preparador laboral constituya una figura fundamental que va mucho más lejos del papel de un simple entrenador en tareas. Tiene que

conocer las especiales características de su compañero, ser capaz de prevenir situaciones o entornos potencialmente conflictivos y servir de nexo de unión entre el resto de trabajadores y el candidato.

Frente al habitualmente rápido proceso de aprendizaje de la actividad ligada al puesto de trabajo (que en otra persona implicaría un inicio del descenso gradual de apoyo), el Preparador laboral se transforma en un “supervisor del entorno” que pocas veces interviene de manera directa en el proceso productivo pero que, sin embargo, da soporte a las habilidades sociales, comunicativas y de autodirección de la persona con autismo. El preparador laboral se convierte en el filtro que supervisa las posibles dificultades sociales y comunicativas que puedan conllevar a dificultades para nuestro cliente y su mantenimiento en el puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, la dimensión del “salario” como una manifestación del éxito de la inserción laboral y como elemento de refuerzo que actúa sobre la productividad y el rendimiento (esto es, la valoración social del trabajo en igualdad de condiciones al resto de los operarios del entorno) no tiene un peso determinante sobre las personas con autismo y es posible que, en determinados casos, no se configure como criterio de primer orden para la consideración del empleo como tal. La perspectiva de dotar de un entorno social normalizado (en la misma medida en que lo es cualquier otro recurso comunitario) que permite desarrollar habilidades adaptativas y mejorar sustancialmente la calidad de vida del cliente, debería convertirse en un punto de referencia para las unidades de inserción laboral de personas con necesidades de apoyo generalizado.

La flexibilización del modelo de empleo con apoyo hacia formulas que sin renunciar a sus objetivos finales permitan la inclusión de personas con autismo en el tejido laboral, es un requisito indispensable para garantizar su éxito entre personas con cualidades especiales que aportan una visión diferente del valor social de lo que llamamos trabajo, esto es:

- Adaptar el modelo a la persona, teniendo en cuenta sus características individuales y las que genera la discapacidad.
- Potenciar factores de socialización, normalización y desarrollo personal
- Contemplar los aspectos referidos al tiempo y habilidades necesarias para el desplazamiento hasta el centro de trabajo, siendo muy positivo que el puesto de trabajo se encuentre cercano al lugar de residencia del cliente.
- Entender el “empleo” como parte del proceso, no como un objetivo final. El trabajo debe ser un medio para la mejora de la calidad de vida, un instrumento que permita o facilite la realización de otra serie de actividades que llenen satisfactoriamente la jornada de nuestros clientes.
- Insistir en la rentabilidad social de la inserción laboral como un programa que no solo actúa sobre el trabajador sino que proporciona un “valor añadido” al producto final de la empresa que puede actuar como factor diferenciador en el entorno comercial.

3. DIFICULTADES DETECTADAS

EN EL “PROGRAMA”

- El grado de recursos personales implica la coordinación con otros servicios de la organización.

- Necesidad de un conocimiento exhaustivo de los candidatos. No existen herramientas de evaluación de actitudes laborales y vocacionales específicas para la población con autismo.
- Programa de formación no sólo centrado en aspectos laborales: cuidado personal, seguridad, transporte, gestión del dinero,...
- Periodo de aplicación más amplio: Tiene que diseñarse a medio-largo plazo para garantizar el éxito (2-4 años).
- Escasez de profesionales preparados para desempeñar el papel de preparador laboral.

EN LOS CANDIDATOS

- Condicionados por habilidades sociales y comunicativas.
- Precisan nivel aceptable de autocontrol y de habilidades de cuidado personal, seguridad y uso de los transportes públicos.
- Bajo nivel de adaptación a cambios en entorno de trabajo.
- Dificultades para establecer criterios de productividad. En ocasiones, baja productividad.
- Diferente percepción del “sentido y finalidad del trabajo”.
- Necesidad de entornos estables, predecibles y actividades funcionales.
- Alto porcentaje de necesidades de apoyo generalizado durante largos periodos de tiempo.

EN LOS APOYOS

- Dificultad para graduar la retirada.
- En ocasiones, poca capacidad de intervención en entorno.
- Dificultad para implicar al personal de empresa en el cambio hacia el apoyo natural, debido a los bajos niveles de interacción social.
- Alto coste económico lo que conlleva dificultades para garantizar el apoyo a largo plazo

EN LAS EMPRESAS

- Imagen “errónea” de las personas con autismo.
- Poca implicación del personal del entorno del puesto.
- Reticencias para establecer contrataciones con candidatos (baja “rentabilidad productiva”).
- Exigencia de flexibilidad laboral por parte de las empresas.

EN LA ADMINISTRACIÓN

- Falta de legislación adecuada. La escasez de convocatorias públicas que ayuden a financiar estos programas es el primer y fundamental escollo con el que nos encon-

tramos a la hora de poner en práctica este tipo de programas. La falta de sensibilidad de las administraciones para el fomento del empleo con apoyo frente a otro tipo de empleo más segregador como son los centros especiales de empleo, es llamativa. Existen pocas partidas presupuestarias fijas y convocatorias regulares en el tiempo y cuando las hay, las escasas partidas presupuestarias vienen a beneficiar a otros colectivos con discapacidad.

- Baja respuesta de las administraciones públicas ante experiencias laborales novedosas. Necesidad de encasillar a las personas con discapacidad en una única opción de atención. Negativa a modelos combinados, que compaginen atención especializada y empleo.
- Percepción “economicista” de las alternativas de empleo con apoyo (obsesión por optimizar el papel del preparador laboral con varios candidatos). Ratio 1/1 .
- Bajo nivel de compromiso con los programas a medio-largo plazo.
- Poca experiencia en iniciativas de empleo con apoyo.
- Dificultades para encajar los programas laborales dirigidos a personas con autismo en iniciativas y convocatorias de empleo de las administraciones públicas.
- Incentivos y ventajas fiscales basados en criterios de discapacidad física. Pocas ventajas económicas de los empresarios por contratación.
- Rigidez en los sistemas de contratación.
- Nula coordinación de las administraciones encargadas de velar por la calidad de vida de las personas con discapacidad, propiciando modelos de participación en el mundo laboral a personas con necesidades generalizadas de apoyo sin renunciar a seguir recibiendo atención en centros de carácter asistencial, favoreciendo programas de tránsito y prácticas en alternancia.

4. CARACTERÍSTICAS Y PROPUESTA DE ADECUACIÓN DE UN MODELO DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON AUTISMO

4.1. *Respecto a la persona y sus limitaciones*

El *autismo* es un trastorno que se caracteriza por la aparición de dificultades en la comunicación, deficiencias intelectuales y sociales y reacciones particulares ante los estímulos del mundo exterior. Para una persona con autismo, la conducta social está determinada por cierta rigidez o ritualismo, que hace que no exista uno de los principales rasgos distintivos de lo social: su espontaneidad, su flexibilidad, su capacidad de nuevas interacciones... La persona con autismo, puede percibir la relación social como un esfuerzo, un trabajo para el que puede estar entrenado, pero que no le reporta satisfacción.

Las experiencias con personas con autismo de alto nivel proporcionan constantes referencias a las dificultades de adaptación social: no consiguen entender los motivos o intenciones de la gente y son incapaces de anticipar conductas en los demás.

Como consecuencia de estos problemas sociales, la *transición al mundo del trabajo* es normalmente difícil, incluso para aquellos de buen funcionamiento, debido a que si bien, pueden hacer perfectamente el trabajo, les falta la flexibilidad e iniciativa requeridas para desenvolverse con los compañeros y jefes que no entienden por qué se comportan de la

manera que lo hacen. Sus déficits de comunicación frecuentemente hacen imposible para ellos explicarse o defenderse a sí mismos. Es necesario ser respetuoso con esta incapacidad tan difícil de entender por parte de la población no autista, ya que no paramos de hacer atribuciones e interpretaciones sociales constantemente de lo que ocurre a nuestro alrededor.

Aunque el autismo está a menudo asociado con retraso mental, aproximadamente un quinto o un cuarto de los afectados tiene un nivel de inteligencia normal. A pesar de sus dificultades sociales y de comunicación muchos de estos individuos tienen niveles altos de habilidades en otras áreas, particularmente matemáticas e informática, o en tareas que requieren habilidades de memoria para datos o fechas. Otros rasgos, como meticulosidad, atención por los detalles, honestidad, fiabilidad, y persistencia también son de un elevado valor potencial en el lugar de trabajo (Howlin, 1997).

El éxito en el trabajo depende en la mayoría de las ocasiones, del establecimiento de una rutina regular y una estructuración de las condiciones laborales, tanto en las tareas como en las diferentes situaciones sociales, de modo que no sean tan incomprensibles y resulten más predecibles.

4.2. Necesidad de flexibilizar la concepción de "Integración Laboral"

Partimos de una concepción de la integración laboral en un sentido amplio y flexible, y por ello la entendemos como todas aquellas fórmulas que posibiliten el que la persona tenga acceso a una formación y desempeñe un trabajo, adaptado a sus posibilidades, y basado en la máxima normalización. Para ello, hay que contemplar y diseñar diferentes modalidades de inserción que van desde la ocupación en entornos protegidos, a través de talleres de tipo pre-laboral, para las personas que necesitan mayor nivel de estructuración y apoyo, hasta fórmulas que suponen formarse y trabajar en contextos laborales ordinarios como puede ser el empleo con apoyo para las personas con mayor nivel de autonomía. Entre estos dos extremos, se promueven acciones intermedias tales como: formación y trabajo en talleres productivos en el contexto de los Centros de Día, la formación y la ocupación en entornos de transición externos al centro, la formación práctica en entornos normalizados,...

La cuestión es cómo hacerlo, cómo establecer estructuras con los recursos existentes, o con políticas de apoyo puntuales que permitan a las personas con autismo integrarse en un mercado laboral cada vez más complejo y especializado, pero a la vez más adaptable, tipos de contratos, tiempos de trabajo, ergonomía, ritmos de producción, etc., siendo respetuoso a sus necesidades de dichas personas tanto en modalidades como en formación.

En la gran mayoría de los casos, los Centros de Día son las estructuras que están abordando las necesidades de las personas con autismo y otros Trastornos Generalizados de Desarrollo, incluso cuando los clientes que participan en el Programa presentan buenas competencias para la realización de tareas complejas pero que por diversos factores —dificultades de comunicación, sensibilidad anómala a estímulos sensoriales, limitadas habilidades de relaciones interpersonales— no pueden participar en el mundo laboral.

Nuestra propuesta es que el Centro de Día sea el lugar donde se elaboren los programas personalizados de apoyo de cada cliente que se aplican en diferentes entornos, por supuesto, en el entorno laboral. A su vez, este cambio implica trabajar en un marco en ocasiones menos predictivo, menos controlable, con mayor necesidad de supervisión, grupos de pocos clientes y con más y mejores medios de transporte.

Hay que señalar también, la importancia de que se impliquen en este proceso diversos departamentos de la administración: educación, servicios sociales, trabajo, centrales sindicales, ayuntamientos o servicios de salud.

En esta línea el Programa de Día es un elemento favorecedor del acceso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad en general y de las personas con autismo en particular.

En el caso de Empleo con apoyo, sería conveniente flexibilizar los criterios primando objetivos de inserción y “normalización” en entornos comunitarios, en los siguientes aspectos:

- Primar la “RENTABILIDAD SOCIAL” (el desarrollo de las habilidades sociales, comunicativas, de autonomía personal, autodirección...) como un valor añadido que determina la aplicación de criterios ECA (contratación-salario)
- Contemplar la dimensión de ACTIVIDAD LABORAL EN EMPRESA (no ligada exclusivamente a contratación-salario) como una variable de ECA en casos en que no es posible establecer vínculos laborales ordinarios (sistemas de prácticas, subcontratación de servicios, enclaves, acuerdos bilaterales con asociaciones, etc.).

4.3. El papel de los profesionales: la unidad de mediación y el mediador laboral

Es fundamental dar estabilidad a las “unidades de apoyo a la inserción laboral” contemplando la posibilidad de conciertos estables o de larga duración que no primen exclusivamente la contratación final. Crear un modelo que implique la disponibilidad de personal de formación estable (dentro de los servicios de la asociación).

- Reconocimiento y definición clara de roles de la unidad de apoyo (preparador, agente empleo, coordinador, formador) por parte de las administraciones autonómicas y central como un área integrada en los servicios de adultos.
- Definición de ratios de mediador laboral 1:1
- Concertación de las unidades con la administración (no sujetas a planes de inversión / subvenciones)
- Potenciar el papel de prospección, evaluación y control de calidad de las oportunidades laborales, atendiendo a criterios de calidad de vida y buenas prácticas con los clientes de los servicios de adultos.
- Potenciación del papel del MEDIADOR LABORAL: para asegurar el adecuado aprendizaje, ejecución e implantación en el puesto de trabajo de cada uno de nuestros clientes necesitan una persona que le sirviera de filtro entre él y el medio laboral. Una persona que no sólo les enseñara y ayudara a desempeñar su trabajo, sino que diseñara instrumentos para poner en práctica las pericias sociales necesarias en los ambientes laborales. Una persona que conozca de antemano los posibles problemas del entorno y diseñe fórmulas para ayudar a la persona con autismo a integrarse socialmente en su trabajo. A su vez, que la persona con autismo tenga esa persona que le sirva de soporte cuando surjan situaciones de crisis, le proporcione la tranquilidad y el apoyo para poder salir de la situación. En definitiva, MEDIAR, que desde las necesidades de la población con autismo, mediar significa fundamentalmente ayudarles a hacer más predecible, más sencillo y más comprensible el mundo social en el que se va a desenvolver la persona con autismo.

4.4. Adaptaciones referidas al procedimiento de inserción laboral a través del empleo con apoyo

4.4.1. Selección de los candidatos.

Aprovechamiento de las capacidades o “habilidades especiales”. Puestos de trabajo que aprovechen los “talentos” tan característicos en algunas personas con autismo: es un rasgo significativo de esta población, algunas habilidades especiales que se pueden aprovechar para determinados puestos de trabajo: informática, archivo y biblioteca, matemática, excelente memoria...

Temple Grandin en su libro “A guide to successful employment for individuals with autism”, nos presenta una relación de puestos de trabajo organizados en función de los siguientes criterios:

- Malos trabajos para personas con autismo de alto funcionamiento o síndrome de Asperger: tareas que exigen mucha memoria operativa.
- Trabajos buenos para pensadores visuales.
- Trabajos buenos para pensadores no-visuales: quienes sean buenos en matemáticas, música o actividades concretas.
- Trabajos para autistas no-verbales o con pocas habilidad verbales.

4.4.2. Búsqueda de puestos de trabajo

- Posibilidad de flexibilizar las fórmulas de contratación o promover diferentes fórmulas de relación contractual con la empresa (Convenio de prácticas, Becas...) que regule legalmente la relación laboral y facilite la apertura del tejido empresarial.
- El trabajo debe ser elegido considerando las áreas más sólidas de las personas con autismo y, a su vez, minimicen al máximo los déficits o problemas más graves de las personas. Los puntos fuertes de las personas con autismo son:
 - La capacidad visoespacial.
 - Memoria literal o mecánica.
 - Habilidades especiales.
- Flexibilidad por parte de las empresas para que posibiliten diseñar puestos de trabajo configurados a partir de las tareas que mejor se adapten a las capacidades de los candidatos a cubrir puestos de trabajo.
- Adecuación del salario al rendimiento. En los CEE se prevé alguna posibilidad de adaptar el salario al bajo rendimiento (art. 12 c RD 1368/1985). Sin embargo, en el mercado ordinario de trabajo no existe esta posibilidad. Muchas personas con autismo pueden tener en momentos puntuales, un rendimiento inferior, por lo que la reticencia a la contratación está motivada por no querer remunerar de forma desproporcionada una prestación laboral de bajo valor económico.
- El contrato de inserción típico, el contrato para la formación, no puede formalizarse a tiempo parcial y esta es la opción mas adecuada para la mayoría de las personas con autismo (por razones de rendimiento, necesidad de compaginar el trabajo con otros programas de formación, grado de motivación, nivel de concentración...)

4.4.3. Valoración del puesto de trabajo

- Actividades laborales que sean necesarias, significativas, funcionales y gratificantes tanto para el trabajador como para la empresa. En definitiva, que ese trabajo responda a una demanda real de la empresa. Las adaptaciones de los puestos de trabajos no significa crear puestos de trabajos irrelevantes.
- Adaptación de espacios: Tareas que se repitieran de forma sistemática, que se desarrollaran en ambientes físicos estables y estructurables que permitieran apoyarse en sistemas visuales de información (tanto en dibujos, fotografías o instrucciones escritas)
- Clarificación de los espacios tanto laborales como de aseo o descanso. Adaptación de las herramientas y su ubicación.
- Actividades que no tengan muchas exigencias comunicativas ni exijan permanecer mucho tiempo en contacto con un público o personas que cambien constantemente.
- Control de la sobreestimulación: algunas personas con autismo son muy sensibles a los ruidos y los olores y hasta al contacto físico. Por tanto, hay que buscar entornos físicos no molestos que favorezca la concentración en el trabajo
- Trabajos en entornos sociales no muy complicados: Conocer las reglas escritas y, sobre todo, las no escritas (las sociales) para asegurar la aceptación e integración por parte de los compañeros no discapacitados: todo aquello que hace referencia a la higiene, costumbres, aspectos físico recomendable, privilegios socialmente establecidos,... el entramado social que rige la empresa y debe ser traducido.
- Ayudas técnicas basadas en información visual tanto de las distintas tareas a desarrollar como los pasos de cada una. Indicaciones visuales que le aclare la ubicación de las herramientas, los lugares de ejecución laboral de su plan de trabajo y toda aquella información relevante: jefe, apoyo natural, su representante sindical,...
- Adaptación de tiempos: ocupaciones laborales que permitan adaptar la producción a jornadas reducidas, favoreciendo la concentración y previniendo el cansancio y la desmotivación al trabajador o trabajadora.

4.4.4. Asignación del preparador/mediador laboral

- Perfil y función:
 - Búsqueda de empleo
 - Valoración del candidato
 - Colocación
 - Instrucción y entrenamiento en el puesto de trabajo
 - Seguimiento y mantenimiento
 - Facilitar unas relaciones sociales positivas
 - Necesidad de trabajar con la misma persona los mismos objetivos en otros contextos
- Conocimiento del autismo
- Apoyo continuado / Apoyo en todas las áreas de desarrollo
- Conocimiento de la persona en otros ámbitos y momentos

- Formación continua, evaluación y apoyo técnico al preparador
- Capacidad de prevenir / Intervenir problemas de conducta
- Favorecer continuamente el autocontrol y disminuir la ansiedad de la persona
- Dar funcionalidad a las tareas
- Predecir cambios / ayudar a resolver imprevistos
- Eliminar el rechazo, resolver posibles situaciones sociales “problemáticas”

4.4.5. Formación previa de los candidatos

Personas con autismo u otras discapacidades que reúnan cuatro condiciones:

- Que quiera ir a trabajar a una empresa del mercado abierto.
- Que no presenten continuos problemas graves de conducta.
- Con una familia que haya demostrado una actitud colaboradora y que esté interesada en la integración laboral de su hijo/a.
- Que tengan un grado de autonomía personal aceptable.
- Que posean ciertas Habilidades socio-comunicativas

Las personas con autismo tienen escasas experiencias laborales previas, su contacto con el mundo laboral es escaso. Por esto se requerirá buscar opciones (prácticas laborales...), anteriores a la inserción laboral para tener una información más completa sobre sus competencias laborales y sus intereses vocacionales.

4.4.6. Ajuste y adaptación en el puesto de trabajo

- Selección de un espacio adaptado para minimizar la sobre-estimulación causados por el sonido, luz, cercanía de otras personas...
- Estructuración de las tareas: Unanimidad de criterio en los pasos de ejecución de las distintas actividades. Selección de tareas objetivas y medibles, caracterizadas por cualidades directamente observables como: contenidos comprensibles para el cliente, concepto de cantidades directamente observable, las variaciones de una tarea son sistemáticas o/y organizadas, oportunidad de un control individual de la calidad del trabajo.
- Comunicación: Apoyos visuales de pictogramas / fotografías en la descripción de las tareas por pasos, ayudas directas en forma de sugerencias en las interacciones comunicativas con los compañeros...
- Estrategias instruccionales proporcionadas por los compañeros (notas de post-it, organización de materiales según los pasos de la tarea, hoja de actividades diaria etc.) basada en la información por escrito, permanente y visible en un lugar determinado de antemano y conocido por todas las personas implicadas en el proceso: jefe de la empresa, la persona que le da las órdenes, su mediador y el apoyo natural.
- Tareas claras, con final definido. Actividades laborales que sean necesarias, significativas, funcionales y gratificantes tanto para el trabajador como para la empresa.
- Estructuración de los espacios y tiempos

4.4.7. Entrenamiento en el lugar de trabajo

Las personas con autismo tiene graves problemas para generalizar los aprendizajes a los distintos contextos donde pueden ser usados. Por tanto, el entrenamiento laboral deberá realizarse en el mismo puesto de trabajo donde posteriormente será contratado.

Además del entrenamiento en las *destrezas laborales específicas*, deberá ser formado en los siguientes aspectos:

- 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.
- Uso adecuado del tiempo libre.

4.4.8. Formación continua

- Contemplar el déficit de generalización y la necesidad de trabajar en diferentes contextos una misma habilidad.

4.4.9. Incorporación progresiva de apoyos naturales

- El apoyo natural es un complemento más que un sustituto.
- Incentivar a los trabajadores ordinarios que puedan prestar apoyo complementario en algún momento o puedan sustituir el apoyo del profesional específico en aspectos laborales.

4.4.10. Seguimiento y evaluación del desarrollo del programa (mantenimiento del puesto de trabajo)

- Evaluación del rendimiento y calidad del trabajo: tasa de producción, a la regularidad en el trabajo, a la evaluación del supervisor, y a los informes de progreso.
- Reducción progresiva de la cantidad e intensidad de apoyo, una vez que se va realizando la adaptación real y efectiva dentro del medio laboral. En las situaciones socialmente problemáticas se realiza un análisis de discrepancias y se determinan las dificultades del objetivo a alcanzar, se diseñan las actividades con las pautas necesarias para la realización correcta de la actividad, se ensayan y se va planeando y realizando la retirada progresiva del apoyo.

- Implicar a la familia: información sobre el proceso de integración de su hijo/a, su evolución, y sobre otros aspectos puntuales, como contratos, incidentes, etc. Establecer una colaboración con la familia, involucrarla activa y adecuadamente en el proceso de integración sociolaboral de su hijo, en el sostenimiento de la motivación hacia su trabajo, así como en la utilización y administración de su salario.
- Establecer un seguimiento a largo plazo: corregir posibles desajustes, enseñar nuevas habilidades laborales o de cualquier otro tipo necesarias para aumentar la integración sociolaboral en la empresa.

En personas con diferentes percepciones del “sentido” del trabajo, es posible que sea mas aceptable adoptar conceptos tales como TRABAJO CON APOYO que supongan relaciones laborales amplias y flexibles bajo premisas de mejora de la *calidad de vida de los clientes*.

- Reconocimiento de la inserción laboral como parte de un proceso más amplio que implica la normalización de la vida adulta, lo que supone tener en cuenta variables sociales y personales por encima de aspectos legislativos o salariales.
- Percibir las características de nuestros clientes como un “valor añadido” que permita contemplar el trabajo desde nuevas perspectivas de superación, motivación y satisfacción y que, al mismo tiempo, aporta a la empresa una visión nueva sobre los procesos de relaciones laborales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Elección del trabajo correcto para personas con autismo. Temple Grandin. Agosto 2000. <http://www.autism.org/temple/jobs.html>.
- García-Villamizar, D. El empleo con apoyo para personas con autismo. Promolibro. Valencia. 2000.
- Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Hacia una nueva concepción de la discapacidad. 1999. Amarú Ediciones.
- Actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Apoyos, auto-determinación y calidad de vida. 2001. Amarú Ediciones.
- American Association on Mental Retardation. Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Psicología y Educación. Alianza Editorial. 1999.
- Eggleton, I., Roberston, S., Ryan, J. Y Kober, R. (2000). Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. Siglo Cero, N° 188, Vol. 31 (2), 13-25.
- Schalock, R. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Amarú, 1999. 79-111.
- Illera, A: El Programa de Día como marco facilitador del acceso al mundo laboral para las personas con autismo. Jornadas Internacionales Autismo Galicia, 1999.