

Autismo: Entorno laboral

Características generales

Los Trastornos del Espectro Autista son trastornos del desarrollo que se manifiesta en tres ámbitos de funcionamiento: las relaciones sociales, la comunicación y las habilidades de ficción e imaginación.

La palabra espectro implica diversidad, tal y cómo nos encontramos en el espectro de color del arco-iris. En el Autismo típico además de las dificultades anteriormente señaladas, encontramos una discapacidad intelectual asociada.

Las personas que presentan este síndrome son grandes desconocidas que precisan de apoyos en la estructuración del espacio, del tiempo y de las tareas que se adapten a sus necesidades específicas. Con un apoyo adecuado pueden mejorar notablemente sus áreas de dificultad e integrarse socialmente.

La integración en el entorno laboral es un componente fundamental en el proceso de inclusión y la calidad de vida de la persona con autismo, sin embargo las experiencias de integración laboral de este colectivo en nuestra comunidad son aún muy escasas aunque positivas y enriquecedoras.

Habilidades sociales, comunicativas y de imaginación en el entorno laboral

Las dificultades de las personas con TEA para establecer relaciones sociales vienen determinadas en parte porque les cuesta empatizar, mirar desde las gafas de otros, intentar caminar con los zapatos de los demás, en definitiva; imaginar lo que otros sienten o piensan. Les resulta extremadamente complejo intuir, comprender lo que otra persona espera de él, o las reacciones que va a provocar en los demás ante determinados actos o comentarios.

La comunicación es un complejo universo de códigos compartidos, empáticos. Las personas con autismo no desarrollan lenguaje verbal o desarrollan un lenguaje muy limitado y poco funcional, sin embargo el entrenamiento en comunicación mejora estos déficit y les proporciona sistemas alternativos de comunicación que se basan fundamentalmente en la utilización de pictogramas, fotografías y nuevas tecnologías basadas en imágenes.

El lenguaje no verbal, los gestos, las expresiones del rostro, el tono de voz, también se ven afectados. Las personas con autismo son muy inexpresivas o exageradamente expresivas y así cómo resulta complejo en ocasiones comprender cómo se sienten observando su cara, a ellos les resulta extremadamente difícil comprender las expresiones faciales o corporales de emociones como el enfado, el alivio, la angustia, la impotencia, la decepción, etcétera, y se encuentran enormemente limitados para inferir los motivos que hacen que otras personas se sientan de tal o cual manera.

Otra de las peculiaridades en la comunicación de las personas con autismo es su interpretación literal del lenguaje; esto significa que entienden las frases exactamente cómo son y no su doble significado. No interpretan enteramente el contexto, les cuesta por ello comprender las bromas y todas las frases que implican dobles sentidos como expresiones populares, locuciones adverbiales, la ironía o el sarcasmo. La utilización de un lenguaje claro, órdenes sencillas apoyadas siempre que sea posible con ayudas visuales es fundamental para facilitar a la persona con autismo la comprensión del contexto, disminuir la posible frustración que sienten cuando se encuentran “perdidos” ante una información o un cúmulo de informaciones extremadamente compleja.

El autismo no es una discapacidad física pero entraña una percepción del entorno diferente y por lo tanto una persona con TEA encontrándose ante los mismos estímulos los interpretan de un modo distinto. Así por ejemplo un sonido aparentemente mínimo puede ser percibido como un ruido estridente, lo mismo sucede con los colores, las formas, los olores, la temperatura, la presión,

etcétera. En el entorno laboral es importante conocer que situaciones pueden estar afectando a la persona con autismo para adecuar el entorno o proponer soluciones a situaciones que puedan resultarles agresivas.

Algunos trabajos implican la necesidad de tomar decisiones, reaccionar con rapidez, resolver problemas, tomar la iniciativa en el desarrollo de alguna idea o proyecto. Las dificultades en imaginación de las personas con autismo hacen que estos trabajos variables e innovadores les supongan normalmente una importante carga de ansiedad, puesto que las demandas de los mismos inciden especialmente en sus áreas de dificultad. Es un aspecto importante a tener en cuenta en los procesos de inserción laboral de este colectivo; en el que tan importante es tener en cuenta el análisis funcional del puesto de trabajo, como el perfil profesional de la persona. Los puestos de trabajo en los que las tareas están bien definidas, estructuradas son rutinarias o con pocos cambios y se realizan de modo esencialmente mecánico son puestos con condiciones ideales para la inclusión de este colectivo.

Las principales habilidades sociales y comunicativas que se deben potenciar en personas con autismo para favorecer su integración en el entorno laboral son:

- Saludar.
- Comprender ordenes
- Informar cuando se ha acabado una tarea o el material.
- Pedir ayuda.
- Pedir adecuadamente momentos de descanso.
- Pedir adecuadamente ir al baño.
- Aprender a reaccionar adecuadamente ante las bromas de los compañeros.
- Utilizar un tono de voz apropiado. (Ni muy alto, ni muy bajo)

Potenciales laborales

- Suelen estar muy motivadas para realizar correctamente su trabajo.
- Son honestas y constantes.
- Con ordenes estructuradas y apoyos puntuales ejecutan adecuadamente las tareas.
- Aptitudes para la discriminación de pautas.
- Aptitudes para la selección de materiales concretos.
- Mejoras notables en la comprensión con el apoyo de ayudas visuales.
- Motivación por el trabajo.
- Alegría.
- Capacidad para realizar tareas mecánicas y repetitivas.
- Aptitudes para actividades viso-espaciales, buen sentido de la orientación.
- Respetan las normas cuando se explican.
- Cuidado personal y hábitos de higiene.
- Ordenados si se les estructuran materiales y entorno.

Empleo con apoyo:

Funciones del preparador laboral de la persona con autismo

El preparador laboral representa la figura de apoyo tanto del trabajador como de la empresa contratadora de la persona con autismo. Las experiencias de inserción laboral con presencia de preparador laboral se perciben desde las empresas como satisfactorias, positivas y en muchos casos enriquecedoras para el ambiente social de la empresa. Consideran que es fundamental o imprescindible la presencia del preparador laboral tanto para comprender la mejor forma de integrar laboralmente al trabajador, como para que la empresa se sienta segura para afrontar posibles imprevistos o situaciones que requieran de un profesional especializado.

Las experiencias de empleo con apoyo de personas con autismo recogidas en Castilla y León tienen en común tratarse de experiencias flexibles. La flexibilidad de éstas experiencias parte de su singularidad. Por una parte son flexibles en cuanto al tiempo que pasan las personas con autismo en la empresa o en el centro especial de empleo (CEE).

Una de las fórmulas con las que se ha trabajado es la creación de un “Convenio de colaboración” entre la empresa ordinaria o el CEE y la asociación correspondiente de personas con autismo. En la realización de estos convenios participan el empresario, el responsable de recursos humanos de la empresa, el mediador laboral y también puede participar el preparador laboral de la/s personas con autismo.

Los aspectos principales que se exponen en la realización del convenio de colaboración son:

- Horarios.
- Ratio preparadores laborales-personas con autismo que se van a integrar en la empresa, CEE.
- Responsabilidades de los trabajadores.
- Responsabilidades de la empresa.
- Forma de pago, trueque entre las entidades. Esto implica una fórmula flexible de contratación en la que se contrata un servicio que presta la asociación a cambio de contraprestaciones bien monetarias, bien de servicios entre las entidades implicadas.
- Fórmulas de cumplimiento de reserva legal del 2% y medidas alternativas.

Existen algunas funciones comunes a los preparadores laborales de las personas con discapacidad y otras específicas de los preparadores laborales de las personas con autismo.

Las funciones generales de un preparador laboral para personas con discapacidad son:
(Extraído de “El preparador laboral” Guía de Down y Fundación IBERDROLA)

- Seguimiento continuo del trabajador discapacitado para conseguir el éxito en su inclusión social a través del empleo.
- Realización de las actividades necesarias destinadas a la inserción laboral, teniendo en cuenta las características personales, familiares y sociales del trabajador, y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas para el desarrollo de su autonomía personal, adquisición y mantenimiento en el puesto de trabajo.
- Solventar dificultades iniciales a los que deben enfrentarse en el empleo las personas con discapacidad.
- Acompañamiento en el puesto de trabajo diariamente hasta cumplir el proceso de adaptación del trabajador para, después, irse retirando de forma progresiva. Posteriormente, y aunque ya no se lleve a cabo esa función de compañía, el preparador laboral o tutor continuará realizando un seguimiento de su labor desde la asociación o entidad a la que pertenece
- Programar y organizar actividades de formación en habilidades laborales, itinerarios de inserción laboral, perfiles...
- Organizar y supervisar, a su nivel, servicios de inserción laboral.
- Preparar y dirigir las actividades educativas destinadas a la incorporación o recuperación de hábitos de autonomía personal, social u laboral.
- Evaluar los proyectos y actividades emprendidas.
- Elaborar informes de resultados y evolución de los proyectos, aportando soluciones a las desviaciones detectadas, así como cualquier otra información técnica que le sea requerida por sus superiores o equipos adscritos a la intervención.

A estas funciones de un preparador laboral de personas con discapacidad se añaden algunas matizaciones específicas de un preparador laboral de personas con autismo:

- Asesoramiento a la empresa sobre las características principales de las personas con autismo.
- Asesoramiento a la empresa sobre cuestiones idiosincrásicas del trabajador y perfil profesional.
- Supervisar la realización del trabajo.
- Acompañar en el inicio de las interacciones con el resto de los compañeros.
- Enseñar el material con el que va a trabajar la persona con autismo, y advertir a la empresa y al trabajador de aquellos materiales que puedan resultar peligrosos, o agresivos para la persona con autismo.
- Propiciar una organización adecuada de materiales y tareas a realizar.
- Estructurar y enseñar los pasos del proceso de trabajo. Instrucciones, modelado. (Lo que implica que el preparador laboral en determinadas ocasiones tiene que saber ejecutar el

trabajo para enseñarlo, o al menos conocer perfectamente el proceso de ejecución del mismo)

- Mirar y observar las actitudes, reacciones del trabajador y de la empresa.
- Refuerzo en la incorporación del trabajo y seguimiento sociolaboral.
- Ofrecer pautas y formación siempre que se solicite desde la empresa o desde los compañeros.
- Interacción con los compañeros y jefes. El preparador laboral de la persona con autismo debe tener una relación fluida con todas las personas implicadas en el trabajo; de modo que se establezca una adecuada vía de comunicación.
- Aportar estrategias para agilizar el ritmo de trabajo. (Utilización de relojes, calendarios).
- Resolver conflictos que puedan surgir en el contexto laboral.
- Hacer o proponer adaptaciones del puesto de trabajo.
- Conocer e informar de las normas explícitas y concretas de la empresa.
- Estar atento a diferentes aspectos que pueden afectar a la persona con TEA de forma especial: demandas de atención, si van o vuelven de vacaciones, situaciones vitales estresantes, y prever medidas de atención a esas situaciones en el contexto laboral.
- Ofrecerles guiones sociales que regulen la comunicación. Entrenamiento en comunicación y control de conducta
- Entrenamiento de las habilidades necesarias
- No piden ayuda espontáneamente, el preparador laboral debe estar atento.
- Alertar de cosas que pueden estar haciéndose mejor o peor.
- Anticipar las situaciones en las que vaya a haber cambios en el entorno de trabajo (actividades trabajos, lugares, compañeros).

Pautas para compañeros de trabajo y para la empresa contratadora de una persona con autismo

- Utilizar un lenguaje claro y sencillo sin dobles sentidos.
- No hacer bromas.
- Evitar hablar con la persona con autismo de sus temas obsesivos.
- Anticipar o explicar los cambios que haya al preparador laboral.
- Informar y preguntar al preparador laboral de cualquier duda o problema que surja con respecto al trabajo o al trabajador.
- Normalidad de trato.
- Invitarle a participar en los momentos sociales (bocadillo, cenas ...)
- Ser concretos con lo que le pedimos.