

SERVICIO INTEGRACIÓN LABORAL AUTISMO ANDALUCÍA PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO

Rosa Alvarez. Federación Autismo Andalucía
autismoandalucia@telefonica.net

El Servicio de integración laboral de autismo Andalucía, tiene por misión promover el acceso de las personas con TEA al mercado de trabajo andaluz. Ante los graves problemas laborales que padecen las personas con TEA en nuestra Comunidad Autónoma, se ha creado un servicio de integración laboral que, siguiendo la metodología del Empleo con apoyo, desarrolle programas de intermediación e integración laboral de calidad.

1. Orígenes.

A raíz del estudio “Vida adulta y Trastornos del Espectro Autista. Calidad de vida y empleo en Andalucía” se determinó la prevalencia de personas adultas con TEA en Andalucía, sus características, necesidades, apoyos, calidad de vida y la influencia de los apoyos en la misma, así como el acceso al empleo en diferentes modalidades de empleo. Sus más llamativas conclusiones en relación al empleo fueron: La mayoría de los sujetos entrevistados para este estudio acudían a unidades de día o estaban desocupados (76.7%); y casi la totalidad del resto acudían a un centro ocupacional. Un 8% adicional querría poder asistir a este tipo de centro, y una quinta parte de las familias reclamaron la existencia de un programa de empleo con apoyo. Nadie trabajaba en un CEE y **sólo 2 de los 74 sujetos entrevistados desarrollaban un empleo normalizado**. Tras conocer estos datos, Autismo Andalucía priorizó la puesta en marcha de un servicio que facilitara el acceso al empleo de las personas con TEA en Andalucía.

Así, en 2006 se puso en marcha el primer Programa de Empleo con Apoyo para personas con TEA en Andalucía con la financiación de **Obra Social Caja Madrid**. Poco después se han ido sumando nuevos financiadores como son **Fundación La Caixa, Obra Social Cajasol y el Servicio Andaluz de Empleo**, lo que ha permitido la ampliación del servicio.

2. Planteamientos.

Autismo Andalucía es una federación de asociaciones de ámbito regional. El programa de empleo es el único servicio de atención directa a personas con TEA que desarrolla (además del de información, orientación y asesoramiento), funcionando por tanto, como una “agencia de colocación”. Esto supone que el apoyo a las personas con TEA en otros aspectos ajenos a lo laboral es realizado por las diferentes asociaciones provinciales (sean federadas o no: de autismo, asperger, DI...).

Partiendo de la normalización, este servicio se fundamenta en la convicción del derecho al trabajo desde la óptica del rechazo cero y la utilización de apoyos para fomentar la independencia, productividad e integración de las personas con TEA. Así, consideramos la actividad laboral como un elemento clave de la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos.

Consideramos que el empleo con apoyo es la modalidad más idónea para las personas con TEA puesto que: supone una verdadera inclusión en el marco laboral implicando de forma activa a todo el entorno, (trabajadores, empresarios, clientes de los servicios, servicios comunitarios, profesionales...), proporciona todos los resultados del trabajo normalizado, permite adaptar las capacidades individuales vs demandas del entorno proporcionando los apoyos individualizados necesarios, incide de forma directa en la mejora de la calidad de vida a través del desarrollo de la autodeterminación, de la participación plena y la integración social y permite orientar los programas y servicios hacia la comunidad.



Las condiciones del servicio se recogen en un “**contrato de prestación de servicios**” que, preferentemente los usuarios (existen bastantes casos de candidatos que no quieren que FAA establezca relación alguna con su familia) o sus representantes firman con Autismo Andalucía al incorporarse al mismo. Contiene información como:

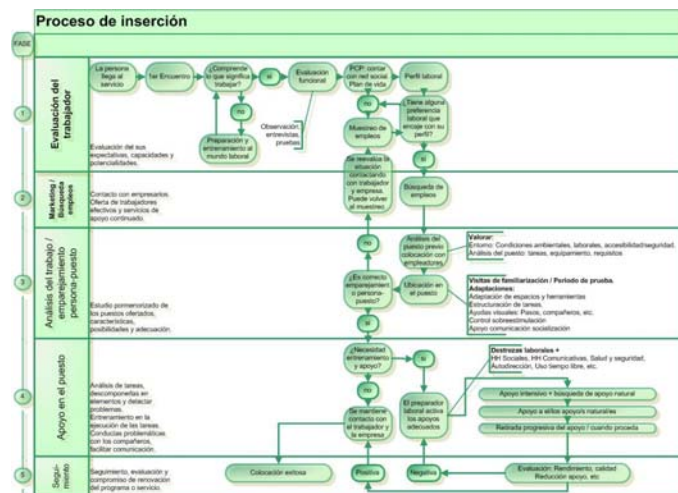
- Los Requisitos básicos de acceso al servicio son: Tener diagnóstico de TEA, disponer del certificado oficial de minusvalía (no inferior al 33%), estar en edad laboral, inscrito al Servicio Andaluz de Empleo, estar interesado en trabajar y en el acceso al empleo ordinario.
- La participación en el programa es gratuita, no supone coste alguno para el cliente que quiera participar. Además, su acceso es totalmente libre, no es necesario que el cliente ni su familia se asocie a las asociaciones federadas en Autismo Andalucía ni a cualquier otra.
- El servicio prestado consta de las siguientes acciones que serán acordadas con el cliente de forma previa: información, evaluación, orientación y asesoramiento, búsqueda de puestos de trabajo, apoyo en el puesto (y su posterior retirada progresiva) y evaluación continua.
- Durante el desarrollo de las acciones se prestará el apoyo al cliente a través de un/a mediador/a sociolaboral que realizará las adaptaciones precisas.
- Se está confeccionando un proceso de Elaboración del Plan de Inserción Individualizado anual, conjuntamente del cliente y/o su/s representante/s legal/es.
- La entidad garantiza la protección de datos de carácter personal y se compromete a utilizar los datos con la finalidad exclusiva de la realización del programa.

Por otra parte, el cliente asume al participar en el programa:

- Que quiere trabajar, acepta la metodología de Empleo con Apoyo con todas sus implicaciones y que prestará su colaboración en el desarrollo de las acciones.
- Que cumplirá las obligaciones que se deriven de formalizar un contrato de trabajo con una empresa ordinaria.
- Que aportará a Autismo Andalucía la información y documentación necesaria para la correcta ejecución y justificación del programa y comunicará por escrito la baja en el programa en el momento en que se desee dejar de participar en el mismo con un mes de antelación.

3. Metodología.

A lo largo de este año, de forma interna en la organización se ha iniciado un proceso individual de reflexión sobre nuestra actividad y posteriormente, en reuniones grupales, se ha definido el Mapa de procesos de la entidad. Más adelante, y también de forma consensuada, se han definido cada uno de dichos procesos de forma independiente y en relación al resto.



Posteriormente todos los procesos se han incluido en un sistema de Gestión mediante una aplicación informática: AplicaTEA. Cada proceso configura un módulo de la herramienta informática. Concretamente, en relación al proceso de empleo, se ha utilizado una adaptación del modelo ofrecido por ECA-Caja Madrid (Jordán de Urrés, F. B., y Verdugo, M. A. (2003)). Esta aplicación está también vinculada a la nueva

página Web de la entidad www.autismoandalucia.org para favorecer el acceso de nuevos candidatos, la difusión de información a empresas interesadas y en la zona privada, la coordinación con los mediadores laborales del programa.

Las distintas fases del citado proceso son:

1. ORIENTACION.

Se establece un primer contacto con los candidatos orientado a presentar el servicio y facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la búsqueda de un puesto de trabajo. Bien en la sede de FAA o donde la persona con TEA estime oportuno se mantiene una entrevista en la que se realiza una evaluación funcional de la persona y se comentan sus preferencias y expectativas laborales. Si estas no están claras o no coinciden con su perfil, se procede al **muestreo de posibles empleos**. Cuando sí exista dicha preferencia podemos pasar a la siguiente fase. La persona también puede ser redirigida al muestreo si una anterior experiencia de emparejamiento persona-puesto resulta fallida.

2. BÚSQUEDA DE PUESTOS DE TRABAJO:

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 TEA y nos permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona. Para ello, y en función de los intereses de los candidatos se analizan los puestos disponibles en el mercado de trabajo y las empresas que puedan ofrecerlos, información que se compila una **base de datos** de empresas. Posteriormente, se realizan visitas a las empresas, a las que se le entrega documentación informativa acerca de las condiciones del programa, incentivos a la contratación,... etc.

3. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO. EMPAREJAMIENTO PERSONA PUESTO:

Una vez se considera que existen puestos compatibles con la persona demandante se realiza un **análisis sistemático** del puesto de trabajo. En esta fase, se cruzan los perfiles de los trabajadores y los puestos de trabajo, calculando su ajuste y los puntos de discrepancias. Si es posible, se le presenta entonces a la empresa los perfiles abreviados de los 3 trabajadores que quieran optar y que mejor se ajusten al puesto. En caso contrario, el del mejor candidato. Se asigna entonces un mediador. En primer lugar se cuenta con los mediadores en activo que cuenten con posibilidades de horario. Si no es posible se llama a uno de la bolsa de mediadores. Cuando el contrato se vaya a formalizar se realizan una o varias **visitas de familiarización** con el entorno e inicia un **periodo de prueba** de duración variable. Posteriormente el mediador laboral despliega los **apoyos necesarios** para una adecuada **adaptación** al puesto. Es el periodo que requiere una **mayor intensidad de apoyo**. Tras la valoración del periodo de prueba, y en caso de no resultar adecuado ese puesto de trabajo, se vuelve a la primera fase.

4. APOYO EN EL PUESTO:

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, le ayuda a relacionarse con los compañeros y va planificando su retirada cuando esto sea viable. Durante este periodo debe recoger datos de la progresión de su trabajo: registros semanales, informes adaptaciones realizadas, imágenes y vídeos...

5. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN:

Esta fase del proceso implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con TEA 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. Es imprescindible valorar los resultados del trabajador en materias que le interesan especialmente a la empresa, como son la productividad y la calidad del trabajo. Asimismo se evalúa la retirada planificada del apoyo. En el caso de



que no resulte satisfactoria se implantan de nuevo apoyos formales. Esto se realiza de común acuerdo entre la persona con TEA y/o su representante, el mediador laboral, el técnico coordinador y la propia empresa.

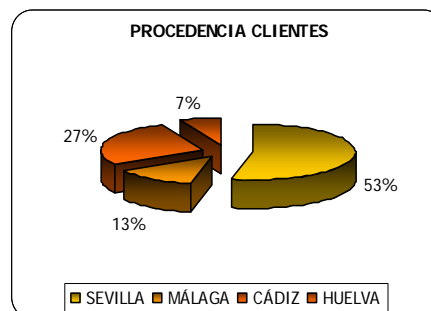
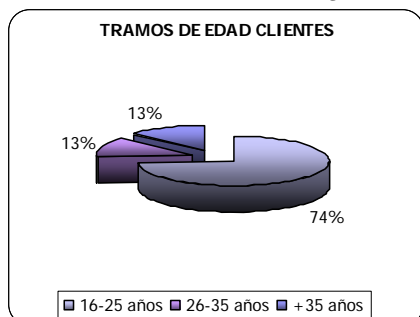
Otros aspectos de interés

A nivel de información interna, además del seguimiento telefónico o presencial con los mediadores (media de 3 contactos semanales), toda la información relativa al programa de empleo se publica en el boletín interno mensual "TEAvisamos!" (que publica en la Web y se envía on-line a las asociaciones y profesionales), además de en el apartado Noticias de la Web.

Se están elaborando toda una serie de materiales tanto formativos para los mediadores, como de valoración de los candidatos, evaluación del programa, etc. Por otra parte, formamos parte del proyecto WISE-MOVE, www.wise-move.net (enmarcado en un programa europeo Leonardo), en el que estamos elaborando (junto al resto de socios transnacionales) un programa formativo para mediadores laborales y una serie de materiales de apoyo: Folletos formativos, un cuestionario Web personalizado para preparar el primer acceso al puesto (Horarios, fechas, turnos, vestido y apariencia, reglas sociales del puesto, etc.), otro cuestionario para la prevención de riesgos laborales (primeros auxilios, evacuación, ropa, fuego, uso de maquinaria, etc.), todos ellos visuales y adaptados a fácil lectura.

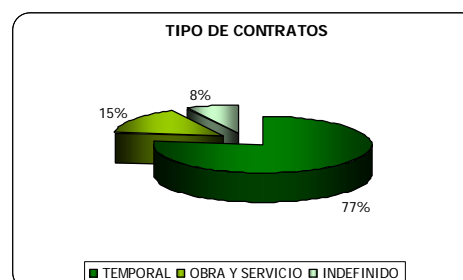
Resultados

A través de este programa, se han conseguido **17 contratos de trabajo** de los que se han beneficiado **13 personas con TEA**, además de **2 personas** que se encuentran realizando prácticas laborales en empresas ordinarias. Las características de estas personas con TEA son las siguientes:



La edad de los participantes oscila entre 16 y 41 años, situándose la mayoría de ellos en el tramo de 16 a 25 años. Por otro lado, un 53% de los participantes procede de Sevilla, un 27% de Cádiz, un 13% de Málaga y un 7% de Huelva. Para 10 de estas personas éste es su primer empleo. Los mediadores laborales prestan una intensidad de apoyo variable, en función de las condiciones individuales, desde acompañamiento la jornada completa hasta apoyo sólo al transporte y supervisión periódica. Las ocupaciones en las que han sido contratados estos trabajadores son las siguientes: reponedor en gran superficie, auxiliar administrativo, auxiliar de jardinería, gestión de base de datos de imágenes en una cadena de televisión, limpieza y mantenimiento, mozo de almacén (piezas de recambio), peón en una cadena de montaje, auxiliar de cocina en restaurantes, preparador de embutidos, envasador y ayudante de dependiente.

Las empresas que han contratado a estas personas pertenecen a los sectores de actividad secundario y servicios: **Áreas verdes S.L.**, **Onda Jerez Radiotelevisión**, **Carrefour**, **TECSA**, **TYSA Ford**, **Estructuras Colombinas S.A.**, **Merlimsa (Meridional de limpiezas, S.A.)**,



Ámbito de limpieza S.L., Grupo Gilaresa S.A., Mc Donald's, Grupo Vips, Papelería Ida, Hornos La Gloria y Abades Triana; y las modalidades contractuales que han utilizado para la contratación de estas personas se detallan en el gráfico.

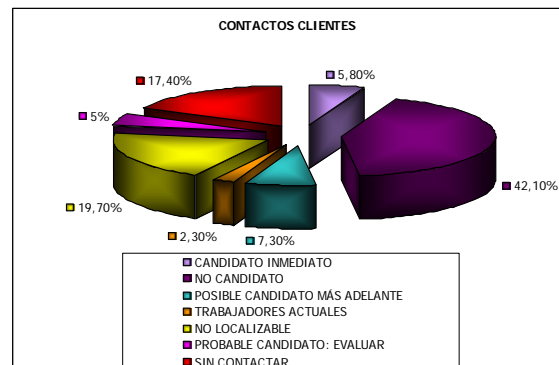
EMPRESAS POTENCIALES

Actualmente la entidad cuenta con una base de datos de 620 empresas de las que se ha recabado información de 325 con el objeto de analizar cuáles de ellas tienen puestos de trabajo a priori adecuados para personas con TEA y además son sensibles a la contratación de personas con TEA. De esta base se ha contactado con 230 empresas y se han visitado 122. Además, 46 de ellas son entidades relacionadas con el empleo general o especializado para personas con discapacidad y con el mundo empresarial, cuya aportación se concreta en difundir el programa y la derivación de posibles clientes.

CANDIDATOS POTENCIALES

En relación a los candidatos potenciales, se ha realizado un programa de búsqueda, difusión y asesoramiento personalizado. Partiendo de la base de datos inicial, obtenida por el estudio Calidad de vida y empleo en Andalucía, se ha vuelto a contactar con las asociaciones de autismo federadas y con otras fuentes de información resultando una ampliación significativa de la misma. Con esta información se ha creado una base de datos con un total de 258 personas con TEA mayores de 16 años. Posteriormente, se ha contactado personalmente con todas las personas con TEA y sus familias, informando de la existencia del programa, e invitándoles a participar en el mismo si así lo desean. Una vez contactada casi la totalidad de la base de datos podemos ofrecer la siguiente información:

En un 42,10% de los casos, la persona con TEA o su familia nos comunican que, por diversos motivos, no son candidatos reales para participar en el programa. Por otro lado, un 7,30% serán probables candidatos más adelante ya que actualmente se encuentran en el sistema educativo y quieren continuar su formación (entre 16 y 21 años), y un 5% tienen dudas. Un 19,70% no es localizable y el 17,40% aún no ha sido contactado. Esto supone que los candidatos reales en este momento en Andalucía para participar en el programa se estiman en un 8% del total de la base de datos.



4. Conclusiones.

Dificultades en la realización del programa:

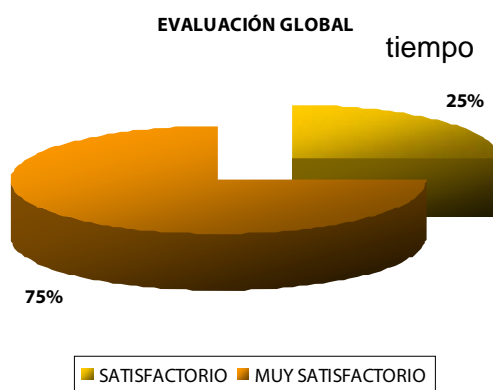
- Sorprendentemente, nuestro principal problema es la localización de candidatos a participar en el programa. Las razones son varias: Existen pocas personas adultas con TEA con diagnóstico en Andalucía y el servicio público de empleo no los registra como tales. **En el caso de personas con más necesidades de apoyo**, la familia suele **optar por otro tipo de servicios** (unidades de día, centros ocupacionales, etc.) que ofrezcan una mayor seguridad, o bien consideran que su familiar no está capacitado para el desempeño de un trabajo normalizado. En el **caso de personas con mayores niveles de autonomía**, estamos encontrando con bastante frecuencia a personas con TEA que nos confirman claramente su **absoluta falta de interés por trabajar**.
- Como ya se ha comentado, este es el único servicio de atención directa que ofrecemos y el resto de apoyos lo prestan entidades provinciales. En el caso de **aquellos clientes que no están asociados a ninguna entidad**, tenemos una

considerable falta de apoyos externos. El hecho de funcionar sólo como “agencia laboral” dificulta la intervención en situaciones de “crisis” personales, puesto que los recursos para la derivación no son muy abundantes si no quieren optar por entidades asociativas.

- Pese a que se han flexibilizado las **condiciones de financiación** de las entidades, sigue siendo **complejo el mantenimiento del mediador a largo plazo** a personas con mayores necesidades de apoyo.
- Dificultades acceso/concienciación empresas. El tejido empresarial andaluz tiene todavía muchas **reticencias a la contratación de personas con discapacidad** (y con autismo en particular). Por otra parte, las empresas receptivas a la contratación ya tienen **acuerdos previos** con otros colectivos que llevan más tiempo en funcionamiento.
- Mediadores laborales escasos. Este es el **único programa de empleo** para personas con TEA en Andalucía. Respecto a **experiencias previas** de acceso al empleo, tan sólo existen las generadas por una de nuestras asociaciones federadas, Autismo Cádiz. Por tanto, **no hay profesionales en nuestra comunidad que cuenten con experiencia** en el campo laboral con personas con TEA, lo que dificulta la incorporación de nuevos mediadores laborales.
- Cobertura regional. Como se ha podido comprobar, pese a que el programa es regional, **solo participan algunas provincias en el programa**, esto se debe a varios factores: principalmente a la **procedencia de los candidatos** pero también al muy **diferente grado de implicación** de las diferentes asociaciones provinciales.

Aspectos positivos

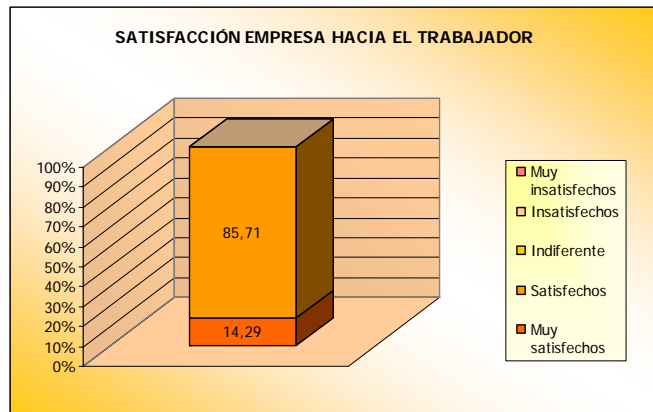
Sin duda la primera y más importante conclusión de este programa ha sido la mejora que el mismo ha supuesto para las personas con TEA que han participado en él, que han mejorado sus relaciones sociales, su autoestima y su autonomía, etc. Es de señalar, que aunque las situaciones personales y el nivel de autonomía de los participantes variaba mucho entre los trabajadores con TEA, todos ellos, a diferentes niveles han mejorado su autopercepción, viéndose más útiles y capaces. En las evaluaciones de los trabajadores, los resultados son enormemente positivos. Las familias mismas también han señalado lo positivo de la experiencia, puesto que muchos de ellos estaban absolutamente desocupados o contaban con un exceso de libre no productivo. Las familias también han descrito su percepción de significativos cambios a nivel emocional en sus familiares con TEA, así como un incremento de actividad general en ellos. Por otra parte, para algunas familias ha supuesto un significativo cambio en la percepción de capacidades de sus hijos. En cuanto a su **valoración global del programa**, como puede observarse, la gran mayoría de los participantes o sus representantes están **muy satisfechos con el mismo**.



En muchos casos ha sido el incentivo económico, que muchas familias han respetado para que sea utilizado por ellos de forma autodeterminada, el principal aliciente de la experiencia de trabajo. En algunos casos, ha supuesto la base para generar planes de vida futuros, tanto en la línea de p. ej. plantearse la posibilidad de independizarse del hogar familiar, como la confirmación práctica de la utilidad de los estudios que realizaban. En otros ha supuesto la posibilidad de elegir nuevas opciones de ocio en la comunidad, viajes, ropa, ocio en casa, etc. Los salarios han financiado una operación para eliminar la miopía, la obtención del carné de conducir, etc.

Algunas de las personas participantes, que ya contaban con experiencias laborales previas, no muy gratas (dificultades con los compañeros, fraudes o estafas por parte de empresas, etc.) nos han señalado la enorme importancia que concedían a la presencia del mediador laboral. Destacaban el beneficio en una doble vertiente: por un lado la parte **“funcional”**, lo positivo de contar con la ayuda de una persona que comprenda sus dificultades y necesidades, que le ayude organizando el trabajo y que medie en conflictos o facilite las relaciones sociales, y por otra parte el apoyo **emocional**: Nos describían la sensación de temor a la hora de afrontar entornos nuevos y desconocidos, sus dificultades iniciales para comprender la cultura del lugar de trabajo, el temor al fracaso o los problemas de aceptación de errores o críticas en solitario. En este sentido es de destacar la excelente relación que han establecido con los mediadores laborales que les prestaban apoyos. En algunos casos no se conocían previamente, y en otros ha venido a reforzar una relación previa, que se ha enriquecido al desarrollarse en otros entornos y en el desarrollo de una actividad más normalizada.

Por otra parte, en cuanto a la **satisfacción de las empresas**, tanto los/as compañeros/as de trabajo como la dirección han valorado muy satisfactoriamente el trabajo realizado por estas personas, produciéndose, en la mayoría de los casos, la renovación del contrato laboral. La respuesta de los compañeros y la aceptación del trabajador con TEA ha sido muy positiva, y la integración en las empresas



mejor de la esperada, dado que el principal problema de nuestros clientes es el área social y de relaciones personales. Así lo demuestran los siguientes datos: el 85,71% de las empresas está satisfecha con el trabajador con TEA y el 14,29% está **muy satisfecha**.

5. Futuro.

De cara al futuro, además de la **mejora continua del programa** y la **ampliación del número de participantes**, pretendemos **mejorar el conocimiento de nuestra realidad**.

Para ello, hemos iniciado un nuevo estudio, en colaboración con la Universidad de Sevilla: **“Autismo y empleo: estudio de los factores que afectan a la empleabilidad de las personas con TEA”**. El mismo tratará, mediante el estudio de casos, de definir los factores clave que influyen en la integración de las personas con TEA en el mercado de trabajo: analizar sus intereses personales y profesionales frente al empleo, descubrir en qué puestos de trabajo existen más posibilidades de inserción, identificar la formación que necesitan para mejorar sus posibilidades de éxito, etc. Toda esta información será obtenida mediante entrevistas en profundidad a personas adultas con TEA y sus familias, que se encuentren en situaciones laborales diversas. Con ello se pretenden valorar los diferentes itinerarios profesionales para determinar los factores que aseguran el éxito o fracaso en su acceso al empleo.