

El papel de las habilidades sociales y comunicativas en la inserción laboral de las personas con TEA

María Merino Martínez, Myriam de la Iglesia Gutiérrez, José-Sixto Olivar Parra, Concepción Remírez de Ganuza, Virginia Hortigüela Terrel, M^a Angeles Martínez Martín
Comunicación presentada al XIV Congreso Nacional de Autismo. Bilbao, 2008.

RESUMEN

Se presentan los resultados de un estudio centrado en las experiencias de empleo de personas con TEA en Castilla y León. Los datos se focalizan en las habilidades sociales y comunicativas de las personas con autismo en el entorno laboral y han sido obtenidos a través de entrevistas realizadas a empresarios y compañeros de trabajo de personas con TEA, preparadores laborales y trabajadores. Los resultados apuntan que las habilidades sociales y comunicativas prioritarias son aquellas directamente relacionadas con la ejecución de la tarea, y que éstas mejoran con el tiempo, actuando como un factor importante para el desarrollo de las mismas la presencia de un preparador laboral y el conocimiento por parte de la empresa y de los compañeros de pautas específicas para relacionarse con las personas con TEA. Se plantea la necesidad de promover medidas como la participación de compañeros como compañeros de "apoyo", el incremento paulatino de la red de contactos del trabajador, el cuidado y adaptación del lenguaje y el desarrollo de guiones "sociales" específicos para cada contexto laboral.

Introducción

La gran variabilidad existente dentro de los TEA ha influido en que las investigaciones sobre autismo y habilidades sociales y comunicativas en el empleo sean escasas y recojan en su mayoría experiencias de casos únicos. Al mismo tiempo, y debido a la heterogeneidad del trastorno, se considera difícil extrapolar conclusiones científicas, pero no tanto marcos prácticos que se puedan aplicar a todo el espectro.

Schalock (1990, 1996) en sus diversos estudios sobre calidad de vida habla de tres dimensiones: sociales, psicológicas y de ajuste al medio. Estas dimensiones incluyen indicadores y conceptos tan importantes como el bienestar emocional (autoconcepto), el desarrollo personal (competencia personal, progresos) o la inclusión social (status, ambiente de trabajo, integración y participación en asuntos de la comunidad, roles sociales) entre otros. Estos aspectos en la vida adulta se ligan de una forma inequívoca al desarrollo laboral y se ven claramente afectados en las personas que sufren desempleo. Los trabajos de calidad de vida y discapacidad de Schalock, han supuesto un referente al desarrollo de planes y avances en la inclusión de las personas con autismo.

La literatura sobre experiencias de empleo en personas con TEA es relativamente escasa y reciente sin embargo existen algunos referentes a nivel internacional como el libro de Meyer, (2001) *"Asperger Syndrome Employment Workbook for Adults with Asperger Syndrome"*, en el que relató su propia experiencia laboral como persona con síndrome de asperger y analizó cerca de 200 biografías de experiencias de empleo, creando una herramienta de trabajo para que las personas con síndrome de asperger analicen y se hagan más conscientes de sus relaciones y de las herramientas y estrategias que les funcionan en su adaptación al puesto de trabajo, o el estudio de "Empleo y Autismo" de Autismo Europa (2001-02), del que cabe destacar la pequeña proporción de las personas con TEA recibe preparación y/o entrenamiento profesional (37%) y la existencia de barreras y escasez en la adopción de apoyos adecuados (36%)

Desde el 2004 se han ido desarrollando referentes del empleo de las personas con TEA como la *“Guía de empleo con apoyo en personas con autismo”* y el *“Manual de buenas prácticas en el empleo con apoyo”*, desarrollado por la Confederación Autismo España, el estudio *“Vida adulta y TEA: Calidad de Vida y Empleo en Andalucía”*, elaborado en 2006 por Autismo Andalucía, el proyecto ARAN (2005-2006) de Integración Laboral de las Personas con Síndrome de Asperger mediante Nuevas Tecnologías del Grupo de Autismo y Dificultades del Aprendizaje del Instituto de Robótica de la Universidad de Valencia, o el *“Estudio de alternativas socio-laborales para Personas con Autismo en Castilla y León”* que publicó en 2007 la Federación Autismo Castilla y León.

Estos estudios planteaban la necesidad de dar respuesta a las demandas específicas en el entorno laboral del colectivo de personas con TEA. Las dificultades sociales y comunicativas que presentan presumiblemente cabrían mejorar con su inclusión laboral y ésta depende, paradójicamente del desarrollo de habilidades sociales y comunicativas. Conocer las necesidades y demandas -vinculadas a estas habilidades- desde la óptica de las empresas, los preparadores laborales y los trabajadores es por tanto un paso necesario para favorecer la integración laboral del colectivo de personas con autismo.

El objetivo general de este proyecto ha sido determinar las habilidades sociales y comunicativas que requieren de entrenamiento y apoyo en las personas con TEA en el ámbito laboral.

Método

Participantes

- Empresas

Se realizaron entrevistas a 2 personas encargadas de la sección de recursos humanos, 8 directivos y 4 compañeros de trabajo en un total de 9 empresas diferentes. De esas 9 entidades, 4 eran empresas ordinarias; en una se trataba de un contrato ordinario a jornada completa, en una segunda se llevó a cabo una experiencia de prácticas de FCT (formación profesional) y las otras 2 restantes no realizaron un contrato directo con los trabajadores, sino un convenio de colaboración con la Asociación Autismo Burgos. De las cinco experiencias restantes 2 estaban vinculadas a un negocio familiar de la persona con autismo, otras 2 a una asociación de autismo y la última pertenecía a la iniciativa europea de integración laboral EQUAL.

Las empresas que efectúan convenios de colaboración con las asociaciones tienen varios empleados con autismo (entre 2 y 3) y la presencia permanente de al menos un preparador laboral. Las experiencias de contratación e integración laboral a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE) consisten en experiencias con un único trabajador y la presencia variable del preparador laboral (más apoyo durante las primeras etapas y momentos críticos, la cual disminuye a lo largo del tiempo, pero manteniéndose constante). La experiencia de inserción a través de una iniciativa familiar carece de la figura del preparador laboral y se basa fundamentalmente en la presencia constante de un familiar que es el apoyo natural de la persona con autismo.

- Preparadores laborales

Se entrevistó a 5 preparadores laborales y 2 orientadores laborales de personas con autismo a quienes se preguntó por sus experiencias laborales (un total de 10 experiencias laborales y prelaborales diferentes). Uno pertenecía a la asociación autismo Ávila, cuatro a Autismo Burgos y los dos orientadores estaban vinculados a la asociación Autismo Valladolid -aunque no trabajan como orientadores directamente en ella, son miembros del grupo que realiza el estudio-. Los cuatro pertenecientes a Burgos habían desarrollado su trabajo como preparadores laborales en 6 de las 9 empresas de las que se ha recogido información.

- **Trabajadores**

Se entrevistaron 6 trabajadores, que nos dieron información sobre 13 experiencias laborales y prelaborales diferentes, en las que habían participado. De los trabajadores seleccionados para la realización de las entrevistas 4 eran personas con Síndrome de Asperger y 2 eran personas con autismo asociado a discapacidad intelectual pero con capacidad para responder a la entrevista. Un total de 13 experiencias recogidas, de las cuales, 8 fueron de empleo ordinario (una de ellas en una asociación de autismo) u organismos públicos, 2 se trataban de prácticas de formación, 2 convenios de colaboración y 1 iniciativa de inserción laboral (con contrato ordinario, en entorno protegido).

El trabajo que realizan las personas con autismo y dificultades del aprendizaje es en general un trabajo esencialmente monótono, mecánico y manipulativo, que requiere poca interacción social y una alta demanda de capacidad para la ejecución de procesos y para el mantenimiento de una atención selectiva. Entre las experiencias recogidas cabe destacar que el tipo de empleo al que acceden las personas con Síndrome de Asperger implica generalmente una mayor interacción social. Entre las razones que justifican este hecho están, por una parte, el que se trata de experiencias laborales a jornada completa y por otra, la presencia intermitente del preparador laboral que les obliga a interrelacionarse más con compañeros y apoyos naturales en situaciones específicas como los descansos o actos sociales de empresa.

Instrumentos

Se elaboraron tres modelos de entrevista semiestructurada dirigidos a cada uno de los grupos participantes (miembros de la empresa, preparadores laborales y trabajadores). Para ello se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Las tres entrevistas semiestructuradas contienen anotaciones dirigidas al entrevistador.
- Cada modelo de entrevista es específico para cada uno de los tres grupos.
- Las preguntas se correlacionan con los objetivos y las variables planteadas en el estudio.
- Los contenidos de las entrevistas deben ser lo más parecidos posible, para poder correlacionar los datos entre los tres grupos.
- Las preguntas deben formularse con claridad y precisión.
- En la entrevista dirigida a trabajadores, tener en cuenta las características de las personas con autismo, utilizando términos “no mentalistas”, de interpretación literal.
- Incluir cuestiones que aborden los siguientes aspectos: contextualización del trabajo, habilidades sociales y comunicativas necesarias y/o demandadas por la empresa, habilidades que posee el trabajador y cuáles debiera seguir potenciando.

Procedimiento

Las entrevistas fueron realizadas por un entrevistador perteneciente al grupo de investigación, siguiendo unos criterios y pautas para la recogida de información, establecidos previamente por todo el grupo. En tres ocasiones el entrevistador, para facilitar la recogida de información, fue acompañado de un observador, no participante en el estudio, pero buen conocedor de la empresa. No se utilizaron grabaciones con el objeto de generar un clima relajado y distendido en el transcurso de las entrevistas.

Conclusiones

1. Los preparadores laborales entrevistados consideran que las habilidades más relevantes para el empresario son aquellas relacionadas con la correcta ejecución de la tarea, opinión coincidente plenamente con la de los empresarios. Por su parte, los trabajadores con TEA también dan gran importancia a su correcta ejecución de la tarea y se muestran motivados y perfeccionistas en el desempeño de sus funciones.

2. De cara al posible diseño de programas para búsqueda de empleo en personas con TEA, los preparadores laborales y las empresas coinciden en destacar como habilidades principalmente relevantes a la hora de incidir en el ámbito socio-comunicativo:

- Escuchar activamente en las conversaciones
- Comprender y seguir instrucciones.
- Preguntar, e informar cuando se ha finalizado una tarea.
- Manifestar autocontrol de impulsos y emociones
- Pedir-ofrecer ayuda.
- Expresar correctamente deseos y dificultades

3. Otras habilidades sociales y comunicativas que consideran importantes tanto los preparadores laborales de personas con TEA y las empresas, teniendo en cuenta que las demandas aumentan a medida que el trabajo exige mayor contacto social, son:

- Iniciar, mantener y finalizar una conversación adecuadamente.
- Tomar decisiones, priorizar tareas.
- Manejar correctamente diversos contextos sociales.

4. En general, la percepción de la persona con TEA, tanto por parte del empresario como de los preparadores laborales, es de trabajadores colaboradores y positivos, que contribuyen a generar un clima adecuado y tolerante en la empresa. Las situaciones disruptivas que pueden presentarse, son evitables, a juicio de compañeros de trabajo y empresa, anticipando a las personas con TEA los cambios con ayuda del preparador laboral, evitando hacerles bromas y tratándoles con respeto.

5. La figura del preparador laboral es valorada positivamente desde las empresas y es considerada un elemento clave para la inserción laboral de las personas con TEA.

6. Si bien es cierto que, dependiendo del tipo de empresa y del puesto de trabajo, conocer el **diagnóstico** del trabajador con TEA puede suponer una barrera para el acceso al puesto de trabajo, la mayoría de los preparadores laborales y empresarios consideran que es importante que se conozca, principalmente por el beneficio que aporta tanto al trabajador como al resto de los compañeros, mejorando la calidad en el trabajo y con ello su bienestar, así como el de las personas que le rodean.

Más importante que el conocimiento de la etiqueta diagnóstica, es la necesidad de acompañar esta información con pautas de intervención específica que favorezcan la incorporación al trabajo de las personas con TEA. Dentro de estas medidas se encontrarían las pautas que se pueden dar al resto de los compañeros para ayudarles a relacionarse con la persona con TEA, como informar sobre los gustos e intereses, enseñar a estructurar el material, delimitar el espacio de trabajo, explicar cómo actuar.

7. La interacción social se percibe de forma progresivamente más positiva en la paulatina incorporación al puesto de trabajo y empresarios, preparadores laborales y los propios trabajadores manifiestan un trato correcto, y en ocasiones una mejora en el clima de trabajo con la presencia en la plantilla del trabajador con TEA.

8. La planificación constituye una variable fundamental que facilita la inserción laboral, haciendo más sencillo el desempeño de las tareas. Los trabajadores con TEA prefieren trabajos y entornos estructurados, pero en los que exista un moderado nivel de interacción social.

Bibliografía

- Autismo Andalucía (Federación) (2006). *Vida adulta y TEA. Calidad de vida y empleo en Andalucía*. Sevilla: Gráficas 82. www.autismoandalucia.org/

- Autismo Burgos (2006). *Senda hacia la participación: calidad de vida en las personas con TEA y sus familias*. Burgos: Autismo Burgos.
<http://www.autismoburgos.org/>
- Autismo Castilla y León (2007). *Estudio sobre alternativas socio-laborales para personas con TEA en Castilla y León*. Burgos. Imprenta Santos.
<http://www.autismocastillayleon.com/>
- Autismo España (2004). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Gráficas 82 SL. Servimedia S.A.
- Autismo España (2006). *Manual de buenas prácticas en empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid. Servimedia S.A. <http://www.autismo.org.es>
- American Psychiatric Association, (2002). *DSM-IV-TR. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson.
- Belinchón, M (2001). *Situación y necesidades de las personas con trastornos del espectro autista en la comunidad de Madrid*. Madrid: M & M.
- Caballo, V. E. (1986). *Evaluación de las Habilidades Sociales*. Madrid: Pirámide.
- CERMI (2000). *Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el s. XXI*. MTAS. Madrid: Colección CERMI.
http://antiguo.cermi.es/documentos/descargar/Empleo_sXXI.pdf
- Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (2004). *Estrategia Regional de Accesibilidad de Castilla y León (2004-2008)*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- De la Iglesia, M. y Olivar, J.S. (2007). *Autismo y síndrome de Asperger. Trastornos del espectro autista de alto funcionamiento. Guía para educadores y familiares*. Madrid: CEPE
- Grandin, T. (2005). *Choosing the Right Job for People with autism and Asperger Síndrome*. <http://www.autism.org/template/jobs.html>
- Goldstein AP, Sprafkin RP, Gershaw NJ y Klein P. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Un programa de enseñanza*. Barcelona: Martínez Roca
- Howlin, P(2004). *Autism and Asperger Syndrome Preparing for adulthood*. London: Routledge.
- Instituto de biomecánica de Valencia (1999). *Método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad*. Valencia: ErgoDis/IBV
- Instituto de Robótica de la Universidad de Valencia. Grupo de Autismo y Dificultades del Aprendizaje. (2006) *Proyecto Arán*. Valencia. <http://autismo.uv.es/>
- Meyer, Roger, N, Attwood. T (2001). *An employment Workbook for Adults with Asperger Síndrome*. London: Jessica Kingsley Pub.
- O.M.S., (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Rao, A, Beidel, D, Murray. M.(2007). Social Skills Interventions for Children with Asperger's Syndrome or High- Functioning Autism: a Review and Recommendations. *Journal of Autism and Developmental Disorders*
- Schalock, R (1997). *Quality of Life: perspectivas and Issues*. Washington: D.C. American Association on Mental Retardation.
- Schaeffer, H.R. (1984). *Interacción y Socialización*. Madrid: Visor.
- Schalock, R (1997). *Quality of Life: Application to persons with dissabilities*. Washington: D.C. American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R y Verdugo, M.A. (2006). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca. Amarú.