



# PROGRAMA DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN PARA PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO DE CASTILLA Y LEÓN



## PROGRAMA DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO DE CASTILLA Y LEÓN

### OBJETIVOS

#### Objetivo general:

Mejorar los niveles de empleabilidad de las personas con TEA mediante el establecimiento de un conjunto de apoyos dirigidos a potenciar sus capacidades y habilidades en el ámbito laboral.

#### Objetivos específicos

- Promocionar la inclusión socio-laboral de las personas con TEA de Castilla y León a través de la adquisición de habilidades y destrezas de autonomía personal.
- Prestar apoyo y atención específica al colectivo de personas con TEA, adaptando la intervención a las características específicas de cada persona.
- Fomentar la adquisición y desarrollo de habilidades sociales, comunicativas y de adaptación a los entornos, que permita la inclusión socio-laboral efectiva de las personas con TEA.
- Orientar vocacional y profesionalmente sobre los itinerarios formativos y laborales ajustados a las características personales de cada persona con TEA.
- Apoyar a las personas con TEA participantes sobre medidas que favorezcan la búsqueda activa de empleo (cómo hacer un currículum, cómo realizar una entrevista de selección de personal, etc.).
- Facilitar la búsqueda de puestos de trabajo acordes a las capacidades, formación e intereses personales de las personas con TEA a través de acciones de acompañamiento.
- Facilitar la participación de las personas con TEA en actividades del entorno comunitario, dirigidas a la plena inclusión de las mismas en el contexto en el que se desenvuelven.
- Diseñar planes de inserción social y laboral personalizados y ofrecer acompañamiento a lo largo de dicho proceso.
- Asesorar a las empresas sobre las capacidades de las personas con TEA a insertar y orientar sobre la normativa relacionada con la integración socio-laboral.
- Orientar a las empresas sobre la reserva del 2%, las medidas alternativas y las medidas de fomento de la contratación de personas con TEA y los beneficios fiscales que pueden obtener.

### PROGRAMAS Y ACCIONES A REALIZAR

#### 1- PROMOCIÓN DE HABILIDADES LABORALES

***Contempla la el diseño y desarrollo de un proceso de promoción de habilidades que permita a las personas con TEA desarrollar una actividad laboral de la forma lo más autónoma posible.***

Las acciones dirigidas a la adquisición de habilidades y destrezas dirigidas al ámbito laboral, se incluirán dentro del Plan de Acción individualizado de atención, de forma que se aprovechen momentos y situaciones naturales para trabajar tales aprendizajes.

Se realizarán programas intensivos para la adquisición y desarrollo de habilidades de autonomía personal, habilidades sociales y habilidades propiamente laborales, de forma individualizada y adaptada a las necesidades y características de cada persona con TEA, integrando todos los apoyos que recibe la persona en una misma línea, a través del establecimiento de mecanismos de coordinación de apoyos y maximización de los recursos disponibles.

Las áreas a trabajar son las siguientes:

## HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL

### a) Apariencia y Autocuidado

#### **Vestido**

Vestirse completa y correctamente en el trabajo  
Uso y cuidado de la ropa laboral

#### **Aseo**

Lavado de manos y cara  
Ducha  
Limpieza de uñas  
Afeitado

#### **Uso del WC**

#### **Comida**

Proveerse del utillaje para comer  
Hábitos de mesa

#### **Salud**

Medicación  
Mostrar emociones de su estado de salud  
Acudir al médico cuando lo necesita

### b) Procesamiento de la información

#### **Exigencias visuales**

Forma  
Tamaño  
Color+ forma+ tamaño  
Figura+ Fondo  
Memoria visual

#### **Semejanzas y diferencias**

#### **Orientación espacial**

#### **Nociones numéricas**

#### **Aprendizaje de tareas**

#### **Lenguaje comprensivo**

### c) Movilidad en la comunidad

Desplazarse por la ciudad utilizando adecuadamente la acera.  
Cruzar la carretera, respetando las normas de circulación vial.  
Utilizar transportes públicos.  
Aprender a respetar semáforos  
Uso de transportes públicos.  
Resolución de situaciones imprevistas

## HABILIDADES SOCIALES

### a) Habilidades de auto expresión.

Mirada y expresión facial.  
Hacer peticiones y/o ruegos a otras personas.  
Hablar con un tono de voz adecuado.  
Comunicar a otras personas sus propios deseos, opiniones, necesidades.

### b) Habilidades conversacionales.

Preguntas y respuestas.  
Identificar y expresar gestos sociales que acompañan al lenguaje oral  
Mantener una conversación con otras personas sobre un tema.

**c) Habilidades para transmitir información sobre si mismo y su entorno.**

Dar sus datos personales, presentarse.

Relatar experiencias, acontecimientos, sucesos,...vividos por el/ella mismo/a.

**d) Protocolos sociales de relación interpersonal.**

Mantenerse a la distancia apropiada cuando hablan con otras personas:.

Pedir ayuda a otra persona cuando lo necesita

Prestar ayuda a otras personas cuando lo necesiten o se lo pidan directamente.

**HABILIDADES LABORALES**

**a) Búsqueda de empleo**

Elaboración conjunta del perfil vocacional

Elaboración del curriculum vitae

Entrevista de trabajo

Identificación de documentos.

Aceptar diferentes ritmos de productividad.

Resolución de problemas e imprevistos.

**b) Actitudes ante el trabajo**

**Responsabilidad**

Puntualidad

Iniciativa

Resolución de problemas

No abandonar el puesto de trabajo

Autocontrol de calidad en el puesto de trabajo

Pedir ayuda

Comportamiento adecuado en el puesto de trabajo

Expresión de sentimientos

No dormirse en el puesto de trabajo

Tolerancia a la frustración

Aceptación de críticas

Aceptación de responsabilidades

Cuidar el material y las herramientas de trabajo

Mantenerse sentado en su puesto de trabajo

Reducir las llamadas de atención

**Repetitividad**

Resistencia a la fatiga

Resistencia a la monotonía

Aceptar los cambios en el trabajo

**Atención**

**Ritmo**

Control de producción

Regular el ritmo de trabajo

**Organización**

**Relaciones personales con los compañeros de trabajo**

**Seguridad**

**Interés**

**c) Aptitudes físicas**

Coordinación dinámica

Coordinación manipulativa

Manejo de herramientas

## 2- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

---

Comprende el proceso de formación real para el desempeño de una actividad laboral en concreto, realizando las adaptaciones necesarias y contemplando los apoyos necesarios para que la persona pueda desempeñar la actividad de la mejor manera posible.

Se realizarán las siguientes acciones:

### **Aprendizaje de las tareas y de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo.**

Se realizarán acciones de formación teórico-prácticas, adaptadas a las características, necesidades y estilo de aprendizaje de la persona, que le permitan adquirir una serie de conocimientos y destrezas para rendir de una forma exitosa en el entorno laboral.

### **Prácticas y adaptación a la productividad**

Una vez adquiridas las habilidades necesarias, se pondrán en práctica dentro del entorno laboral real, mediante la realización de prácticas en empresas que permitan a la persona con TEA adquirir las destrezas necesarias para el desempeño laboral, de una forma real..

Se prevé la realización de prácticas laborales en los siguientes contextos:

- Empresa ordinaria
- Centro Especial de Empleo
- Sedes de las asociaciones u otros lugares de trabajo vinculados a aquellas.

Las prácticas se formalizarán en un documento y cumplirán con lo legalmente establecido.

### **Captación de los apoyos naturales**

Conforme se van desarrollando las prácticas, el apoyo especializado de la persona con TEA va promocionando el establecimiento de apoyos por parte de los trabajadores de la empresa, de forma que, en el caso de que se llegase a producir una contratación del trabajador con TEA en la empresa, los compañeros de trabajo ya actuaran como apoyo naturales para determinadas tareas.

## 3 – ORIENTACIÓN LABORAL

---

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

### **Diseño de plan individualizado de Inserción.**

Para ello, se debe partir de la realización de una evaluación inicial de los puntos fuertes y de los aspectos a mejorar de cada persona con TEA en relación al empleo. La metodología a utilizar será la derivada de la Planificación Centrada en la Persona. Para ello, se deberán utilizar pruebas de varios tipos que nos puedan aportar información lo más real posible de la persona:

- Pruebas estandarizadas.
- Observación directa.
- Entrevistas con personas de referencia (familia, profesionales, etc.).
- Entrevista con la propia persona.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación, se elaborará un perfil profesional individual y se diseñará el plan de inserción, que más se adecúe a dicho perfil. El plan individualizado de inserción se integrará dentro del Plan Individualizado de Atención, en el que se recoge el sistema de apoyos integral que recibe la persona en todos los ámbitos de su vida, de forma coordinada y complementaria, suponiendo una parte más de dicho plan.

#### **4. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.**

***Consiste en la exploración y contacto con el tejido empresarial para crear una bolsa de trabajo, con puestos que den respuesta y mejor se adecuen a los intereses y habilidades de cada persona con TEA.***

Para ello se realizarán las siguientes acciones:

##### **Análisis del mercado de trabajo:**

Identificación y selección sectores de actividad y puestos de trabajo existentes en el entorno próximo. Esta selección se realizará a partir de los intereses de las personas con TEA.

##### **Acercamiento a la empresa:**

Una vez identificadas las empresas del entorno dedicadas a ámbitos relacionados con los intereses de las personas con TEA, se iniciará una campaña de marketing empresarial. Para ello se realizarán las siguientes tareas: Creación de base de datos de empresas, contactos iniciales con las empresas, entrevistas dirigidas a dar a conocer a las personas con TEA en la empresa y su potencial como empleados de la misma.

##### **Análisis del puesto de trabajo**

Si desde la empresa se muestra interés por la inserción de personas con TEA, se iniciará un proceso de reconocimiento en profundidad del entorno laboral y un análisis del puesto de trabajo, que permita diseñar las posibles adaptaciones que sean precisas. Esta parte del proceso tiene como meta realizar una descripción sistemática de diferentes aspectos del puesto de trabajo, que permitan definir las aptitudes y actitudes básicas que se requieren.

Para ello se analizarán las siguientes cuestiones:

- Tareas y habilidades necesarias. Es preciso realizar un análisis detallado de las tareas que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral para conocer sus exigencias y de las habilidades que va a tener que poner en práctica la persona con TEA, de forma que se pueda realizar un entrenamiento individualizado y adaptado a las demandas del entorno laboral.
- Condiciones laborales. También es necesario observar y analizar diferentes cuestiones del entorno laboral como son: el ritmo y condiciones de producción; la ubicación del puesto dentro de la empresa, etc.
- Ambiente de la empresa. La realización de un análisis ambiental del puesto de trabajo tanto desde su aspecto físico y material, como desde el punto de vista social, que permita el diseño de las adaptaciones y ayudas necesarias que la persona con TEA precisa y el desarrollo de acciones de intervención dirigidas a la adquisición de habilidades que le permitan un funcionamiento autónomo en el puesto de trabajo.
- Accesibilidad del propio lugar de trabajo. Asimismo, también es necesario analizar las condiciones de acceso al propio lugar de trabajo, teniendo en cuenta las posibles barreras (arquitectónicas, de comunicación, etc.) que puedan encontrarse, con el objetivo de eliminarlas o buscar alternativas que permitan hacer del lugar de trabajo un entorno accesible para la persona con TEA a todos los niveles.
- Asesoramiento y atención a la empresa. En los contactos se informará al responsable de la empresa sobre los incentivos que pueden obtener en la contratación de una persona con TEA, cumplimiento de la reserva legal del 2% y las medidas alternativas a la contratación. Asimismo se informará sobre posibles modalidades de inserción laboral: prácticas formativas, contratación...

## **5- APOYO EN EL PUESTO DE TRABAJO: SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN**

---

Esta fase del proceso implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por la persona con autismo y la idoneidad de las adaptaciones establecidas para tal efecto. Esto supone entre otras cosas, una evaluación del rendimiento, del entorno laboral y de los apoyos establecidos. Para tal fin, se precisan instrumentos de evaluación del rendimiento y la calidad del trabajo, de la intensidad del apoyo así como para medir la satisfacción del trabajador con TEA.

Tareas a realizar:

### **Evaluación y mejora continua de la calidad.**

Se irán planificación y poniendo en práctica procesos de evaluación continua de la actividad, de cara a subsanar posibles errores y avanzar en la calidad del programa de itinerarios.

### **Mantenimiento del apoyo intermitente**

La frecuencia e intensidad del apoyo puede disminuir, pero debido a las características específicas de la población con TEA se hace estrictamente necesario que el apoyo de profesionales especializados se mantenga en el tiempo para propiciar que el éxito de la iniciativa se mantenga.

## **6. ACTUACIÓN COMPLEMENTARIA: APOYO AL MANTENIMIENTO DE ALOJAMIENTOS LIGADOS AL DESARROLLO DE ITINERARIOS**

---

Se prevé la utilización de esta actuación complementaria porque existen personas con TEA que han trasladado su domicilio del ámbito rural a la ciudad para poder cursar estudios universitarios o de Formación Profesional y están siendo formadas por la asociación en habilidades de autonomía personal, social y laboral.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Adquiridas habilidades y destrezas de autonomía personal por parte de las personas con TEA.

Adquiridas habilidades sociales, comunicativas y de adaptación a los entornos laborales por parte de las personas con TEA.

Realizada la orientación vocacional y profesional sobre itinerarios formativos y laborales ajustados a cada persona con TEA.

Realizada formación sobre búsqueda activa de empleo dirigida a las personas con TEA.

Desarrollada búsqueda de puestos de trabajo acordes a las capacidades, formación e intereses personales de las personas con TEA

Realizadas acciones de acompañamiento de todas las personas con TEA en puestos de trabajo o prácticas.

Informadas las empresas sobre las capacidades de las personas con TEA en el ámbito laboral.

Asesoradas las empresas sobre la reserva del 2%, las medidas alternativas y las medidas de fomento de la contratación de personas con TEA y los beneficios fiscales que pueden obtener.