

I Foro de Empleabilidad para personas con Síndrome de Asperger y otros TEA

El empleo, la mejor vía para la independencia
y la autonomía personal



“

*Por el derecho al empleo
de las personas con TEA*

I Foro de Empleabilidad para Personas con Síndrome de Asperger y otros TEA.
El empleo, la mejor vía para la independencia y la autonomía personal.

© **Confederación Asperger España**

asperger.es

Autoras (Coordinadoras)

Gema Pallarés Santos

Marina Hermoso García

Técnicos colaboradores entidades federadas

Daphne Salomé. Palencia. Asperger Aragón

Yago Lage Caramelo. Asociación Galega de Asperger

Anabel Illán Álvarez. Asperger Sevilla

Begoña Rodríguez Navarro. Asperger Almería

María de la Purificación Rodríguez Ortega. Asperger Murcia

María del Mar Ferre Aguilera. Asperger Ibiza y Formentera

Edición: Febrero 2020

Diseño, maquetación e impresión: Yesser S.A.

Índice

• Prólogo	4
• Situación actual	6
• Metodología de empleo con apoyo	8
• Empleo protegido y centros especiales de empleo	11
• Importancia de los Servicios de Inserción Laboral especializados en personas con síndrome de Asperger	11
• Situación estatal. Una mirada de norte a sur, de este a oeste	16
• Casos prácticos. Experiencias de personas con síndrome de Asperger en primera persona	31
• La visión de la empresa	46
• Conclusiones I Foro de Empleabilidad. Decálogo de buenas prácticas	50



Prólogo

La **Confederación Asperger España** inicia su recorrido como **Asociación Asperger España** en los años 90, con el objetivo de promover mejoras concretas en todos los ámbitos de la vida de las personas con síndrome de Asperger y sus familias.

Desde entonces, y hasta el día de hoy, trabaja con la finalidad de ofrecer información y asesoramiento especializado sobre las características específicas del síndrome, dando visibilidad del mismo en todos los ámbitos de la vida y a lo largo de todo el ciclo vital de las personas.

Desde su nacimiento, apuesta por la inserción laboral del colectivo, realizando actividades concretas de promoción, organización y/o patrocinio de unidades de atención especializada en materia de empleo para personas con diagnóstico del espectro autista.

En el mes de abril, con apoyo de la Fundación Once, se realizó el *I Foro de Empleabilidad para personas con síndrome de Asperger* a nivel nacional, contando con la presencia de multitud de profesionales, familias y personas interesadas en el tema.

Fruto de este encuentro profesional, donde nos pudimos enriquecer compartiendo conocimiento y experiencias, nace esta **guía experiencial** sobre las cuestiones prácticas más importantes que debemos de tener en cuenta para la inclusión laboral de personas con diagnóstico TEA con necesidades de apoyo nivel I.

Hemos querido incluir historias personales, tanto de personas con diagnóstico como de los profesionales que diariamente trabajamos por y para la inserción laboral del colectivo. Es fundamental dar a conocer el trabajo que se realiza desde las entidades federadas a la confederación, así como las dificultades o barreras que nos encontramos, con el fin de evaluar, identificar y buscar propuestas de mejora y acción que nos ayuden a avanzar.

Por último, no podemos olvidarnos de los profesionales de las empresas con las que trabajamos, ya que nos ayudan a reflexionar sobre aquellas prácticas que funcionan y/o errores que debemos evitar y/o cometer. A ellos también, nuestro más sincero agradecimiento.

“

*Desde su nacimiento,
apuesta por la inserción
laboral del colectivo*



Situación Actual

Como todos sabemos, el empleo es un factor fundamental para mejorar la calidad de vida y la inclusión en la sociedad de cualquier persona, siendo un elemento esencial para desarrollar la vida adulta con independencia y autonomía.

Según datos europeos / Autismo Europa, 2014, entre el 76% y el 90% de las personas con TEA no trabajan.

Estas cifras nos aportan luz sobre la situación actual en materia de empleo que vive nuestro colectivo. Por ello, el movimiento asociativo del autismo en España, representado por Confederación Autismo España (CAE), Confederación Española de Autismo (FESPAU) y la Confederación Asperger España (CONFAE), pone en marcha en 2018 CONTRATATEA, programa dirigido a fomentar la inclusión laboral de las personas con trastorno del Espectro del Autismo (TEA).

¿Qué objetivos persigue CONTRATATEA?

- Generar oportunidades laborales para las personas con TEA e implicar al tejido empresarial para hacerlas posibles.
- Incluir el valor añadido que las personas con TEA aportan a la empresa.
- Liberar el potencial, visibilizar las capacidades y el talento del colectivo a través del empleo generando un impacto muy positivo en las personas con TEA y sus familias.

Tras el análisis de los contenidos y reflexiones del *I Foro de Empleabilidad para personas con síndrome de Asperger*, celebrado en Abril de 2019, observamos, que el primer cambio parte de nuestro sistema educativo y formativo pre-profesional actual. A pesar de la legislación vigente sobre discapacidad y acceso a la educación superior y formación profesional, son pocos los recursos de formación profesional especializados. Los apoyos, así como las adaptaciones curriculares, se realizan durante los periodos de enseñanza obligatoria.



La enseñanza obligatoria y la regulación actual no forman para la inclusión en el mundo de trabajo.

La **Convención de Derechos de las personas con discapacidad** en su artículo 24.5 especifica:

“Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

Se requiere de un sistema educativo y formativo que garantice los derechos de las personas con cualquier diagnóstico dentro del espectro de autismo. Actualmente, nuestro sistema educativo no capacita para la vida adulta y posterior inserción laboral del colectivo. La enseñanza obligatoria y la regulación actual no forman para la inclusión en el mundo de trabajo.

Los apoyos, así como las adaptaciones curriculares, se realizan durante los periodos de enseñanza obligatoria. Son pocos los recursos de formación profesional especializados.

Otro de los puntos importantes que hemos podido poner en común son las dificultades para la financiación y mantenimiento de los programas de formación y de inserción laboral para nuestro colectivo.

Existen distintas ayudas enfocadas hacia la mejora de la empleabilidad de colectivos en situación de exclusión social. Pero, a pesar de esto, las subvenciones no son estables, ni garantizan el mantenimiento de los servicios en todos los casos. Paralelamente, existen convocatorias de entidades privadas que apoyan o impulsan proyectos de atención social. El problema surge cuando no todas las entidades pueden garantizar el mantenimiento de un profesional que se dedique a la búsqueda de financiación estable.

A todo esto hay que añadir, que nos encontramos con un desconocimiento del colectivo dentro del sistema empresarial, asociado a falsos mitos y creencias sobre el síndrome de Asperger. Observamos una falta de información de las capacidades y el valor que aportan a las empresas.

Es necesario continuar trabajando por y para la mejora de la empleabilidad del colectivo, concienciando al mundo laboral y a la sociedad en general, de la necesidad de un cambio inmediato, que garantice los derechos de las personas con TEA asociados al empleo.

Es fundamental la creación y mantenimiento de Servicios de Inserción Especializados, con profesionales formados.

En la intervención diaria dentro de las entidades que formamos la Red Asperger España, se observa que las necesidades en relación al área laboral han evolucionado, ya que las personas con diagnóstico ya tienen vida adulta y surgen nuevas demandas y necesidades principalmente en el área sociolaboral.

Paralelamente se observa un escaso conocimiento por parte de los participantes del sistema de compatibilidad de prestaciones, siendo en ocasiones incompatibles con puestos de trabajo, generando miedos e inseguridades a la hora de buscar empleo.

No podemos terminar esta introducción, sin hacer una llamada a todas las empresas que realizan una labor de contratación de personas con discapacidad, y especialmente, con síndrome de Asperger, motivándolas a que potencien el conocimiento dentro de sus plantillas de las características del colectivo y la integración dentro de la cultura de la empresa, de la necesidad de conocer globalmente a las personas con síndrome de Asperger, ya que aportan un valor añadido que favorece la inclusión e integración dentro de los equipos de trabajo.

Metodología de Empleo con Apoyo en Empresas Ordinarias

De manera habitual desde las entidades que trabajamos con personas con TEA, apostamos por la inserción laboral en la empresa ordinaria a través de la metodología de Empleo con Apoyo.

Solamente si prestamos los apoyos necesarios a lo largo del proyecto, tendremos una inserción laboral exitosa.

¿Qué es el empleo con apoyo?



Es un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona, para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital.

Se trata de proporcionar un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria.

¿Quiénes lo hacemos?



Actualmente continuamos siendo las Entidades, fundamentalmente con apoyo de la administración pública, las que realizamos a través de los Servicios de inserción laboral esta labor.

¿Cuál es su finalidad?

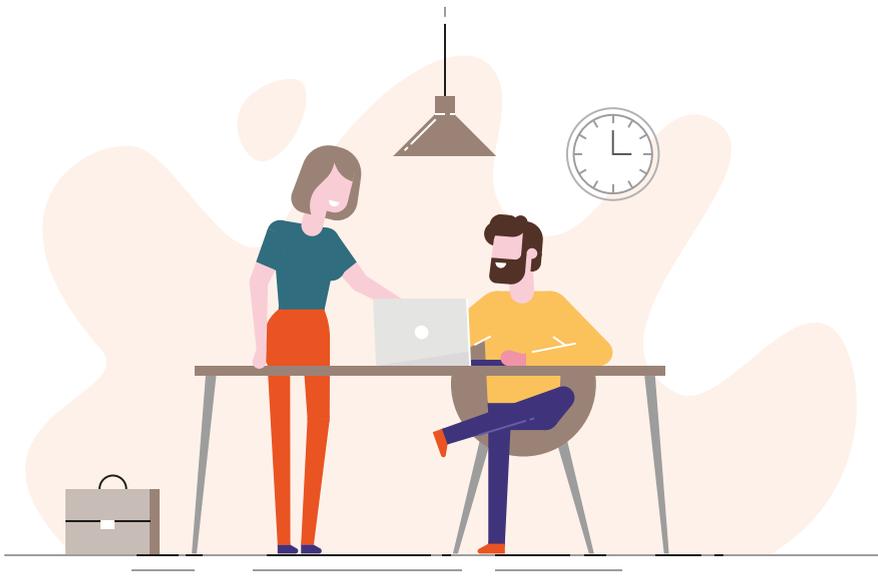
- Conseguir para las personas un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario.
- Promover la inserción social de las personas con discapacidad como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.
- Mejorar la calidad de vida, aumentando el nivel de autonomía e independencia.
- Posibilitar la promoción personal y laboral dentro del ámbito comunitario y empresa.

¿Cómo lo hacemos?

Se realiza trabajando de manera paralela con las empresas y con los participantes de los programas de empleo de las entidades federadas.

Entendemos que las personas con síndrome de Asperger necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de trabajo y asegurando un seguimiento que garantice la continuidad y promoción del trabajador/a.

Cada participante es único y tiene sus propias necesidades de apoyo por lo que éstos serán prestados y retirados en la medida que garanticemos un proceso de inserción laboral efectivo.



Principales actuaciones con las personas:

1. Preparación para la incorporación al mercado laboral del candidato/a: elaboración del perfil profesional.
2. Información y orientación en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básica y red de servicios comunitarios.
3. Apoyo en la búsqueda de empleo, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona.
4. Derivación a recursos específicos formativos y laborales adaptado a sus necesidades de apoyo.
5. Acompañamiento en el proceso de selección y de inserción en el propio puesto.
6. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y de la vida social de la empresa.
7. Garantizar la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.
8. Seguimiento del proceso de adaptación al puesto de empleo.

Las principales obligaciones de las empresas con respecto a esta materia las encontramos en el art. 41 y 42 de la Ley General de las Personas con Discapacidad (Metodología de Empleo con Apoyo), en el que se regulan que todas las empresas (públicas y privadas), que empleen a un número de 50 o más trabajadores, están obligadas a cumplir con la cuota de reserva (al menos el 2% de la plantilla).

Empleo Protegido y Centros Especiales de Empleo

Frente a la obligación principal de contratar personas con discapacidad, la norma ha introducido la posibilidad excepcional de aplicar otro tipo de medidas con carácter alternativo a la contratación. Entre ellas, la celebración de un contrato mercantil o civil con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas de empleo protegido. Su plantilla estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33% que permita la naturaleza del proceso productivo y en todo caso, por el 70% de la misma.

La parte más positiva de los Centros Especiales de empleo es que cuentan en sus plantillas con Unidades de Apoyo. Son las propias empresas, las que ponen a disposición de las personas con discapacidad, profesionales encargados de su proceso de inserción, prestando los apoyos necesarios.

Varias entidades federadas dentro de nuestra Red Asperger Estatal, mantienen convenios de colaboración a fecha de hoy con diferentes Centros Especiales de Empleo, apoyando estos en diferentes partes de los procesos de inserción laboral de las personas con TEA.

Importancia de los Servicios de Inserción Laboral Dentro de la Red Asperger España

Desde estos Servicios de Inserción Laboral se llevan a cabo actividades enfocadas a la mejora de la empleabilidad de los participantes, tanto con las propias personas con diagnóstico como con sus familias.

Paralelamente, se realizan actividades con la sociedad en general, y de sensibilización a empresas de todos los sectores, para que puedan incluir en sus plantillas personas con TEA.

Con los participantes, es fundamental dotar de herramientas sociales que les permitan desenvolverse con eficacia en el mundo laboral. Para ello, desde estas unidades, se realizan diferentes actividades tanto individualizadas como grupales.

Las principales actuaciones individualizadas son:



- **Valoración de Necesidades.** Es necesario realizar de manera individualizada una valoración de las necesidades de cada uno de los participantes del programa a través de la realización de entrevistas personales iniciales. La finalidad es conocer a las personas en profundidad, averiguando cuál ha sido el proceso de formación de la persona, así como sus expectativas y capacidades.

La realización de actividades en entornos naturales favorece mucho esta fase, ya que nos permite valorar las necesidades y fortalezas en competencias básicas de vida diaria, de manera más amplia con el entorno.

- **Elaboración de itinerario Formativo/Laboral:** Con la información obtenida, vamos junto con la persona con diagnóstico de síndrome de Asperger, a plasmar los objetivos y actividades planteados en cada una de las áreas a trabajar. Fruto de nuestro encuentro de profesionales, llegamos a la conclusión de la necesidad de realizar una intervención integral con la persona, siendo necesario conocer todos los ámbitos importantes de su vida.

- ♦ **Área personal:** adquisición de determinadas actitudes y aptitudes necesarias para el empleo. Es fundamental conocer las capacidades concretas y personales que los individuos pueden aportar a un puesto de empleo. Así mismo es necesario conocer las necesidades específicas de apoyo para garantizar un proceso de inserción laboral efectivo.

- ♦ **Área formativa laboral:** capacitación profesional y entrenamiento en tareas concretas. Es habitual encontrarnos en las entidades con personas con perfiles profesionales muy diferentes entre sí. Algunas personas con Asperger, han recibido los apoyos durante su etapa formativa, facilitando la adquisición de una formación académica. Otros perfiles, han abandonado la formación al finalizar la educación secundaria obligatoria, al encontrarse sin recursos específicos de formación o de orientación profesional. Con estos perfiles, se valora la posibilidad de adquirir un certificado profesional que se ajuste a sus expectativas y capacidad con la finalidad de adquirir una titulación básica que le abra la puerta al mundo laboral.
- ♦ **Área familiar:** una buena coordinación con la familia va a favorecer la consecución de los objetivos planteados. Estos objetivos y actividades se elaboran conjuntamente con la persona que es la protagonista de todo el proceso (*metodología centrada en la persona*).

- **Seguimiento del cumplimiento de objetivos.** Tutorías periódicas donde se evalúen los avances y retrocesos en los diferentes ámbitos.

Habitualmente para la valoración del cumplimiento de objetivos es necesario mantener una estrecha colaboración con diferentes profesionales que intervengan con la persona, siempre y cuando la persona con Asperger nos autorice para ello.

- **Búsqueda de recursos específicos de formación y empleo.** Derivación y coordinación con los agentes de administración pública y empleo. Es fundamental conocer recursos formativos o laborales que se ajusten a los diferentes perfiles de las personas. Fomento de la inclusión en recursos ordinarios con la formación de los profesionales. (*Certificados de profesionalidad, cursos municipales, etc.*).
- **Acompañamientos:** Es habitual encontrarnos con personas con dificultades a la hora de acudir a recursos de manera autónoma. Esto, ligado al escaso nivel de accesibilidad a los trámites administrativos actualmente, hace que sea necesario incluir un servicio de acompañamiento a la realización de determinadas cuestiones relacionadas con el empleo: SEPE, Agencia para el empleo, Tesorería de la Seguridad Social, etc.

- **Principales actuaciones grupales**

Talleres de búsqueda activa de empleo

Elaboración de herramientas de búsqueda activa de empleo: CV y carta de presentación.
Manejo de portales web: ordinarias y de empleo protegido.

Talleres de habilidades socio-laborales	Formación básica sobre el conocimiento del mundo laboral. Relaciones laborales con compañeros y superiores.
Taller de mantenimiento de empleo	Espacio grupal donde las personas que han alcanzado el empleo, puedan resolver las dificultades propias del día a día en el ámbito laboral.
Mini-talleres y jornadas de mejora de la empleabilidad	Talleres de entrevista laboral, imagen personal para el empleo, seguridad en portales de Búsqueda Activa de Empleo.
Actividades de voluntariado corporativo	Nos permite acercar el mundo empresarial a nuestros participantes y el Asperger al mundo empresarial.

De manera paralela, consideramos que es necesario continuar sensibilizando al **tejido empresarial y a la sociedad en general**, para ello se deben realizar de manera continuada actividades enfocadas a la visibilidad del colectivo, y a la sensibilización del valor que las personas con Asperger y otros TEA aportan a las empresas.

Cada vez más empresas se muestran interesadas en la realización de actividades de colaboración con el Tercer Sector y, en concreto, con el mundo de la diversidad funcional. Las actividades más realizadas están relacionadas con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de empleo y discapacidad y/ o con el cumplimiento de sus políticas de RSC y voluntariado corporativo.

Ante esta demanda, nuestros servicios de inserción laboral deben dar una respuesta, ofertando diferentes recursos, actividades y alternativas al tejido empresarial, para que den cumplimiento a la legislación vigente, apoyándolas y formándolas a lo largo de todo el proceso.

En relación a la sociedad, se continúa trabajando por el conocimiento del colectivo en la población en general, a través de la difusión de los programas de empleo tanto en los agentes públicos, como privados en materia laboral a través de todos los canales (reuniones, campañas, eventos y redes sociales fundamentalmente).

Las principales actuaciones con la Administración Pública están asociadas a financiación y en la parte más técnica a la coordinación de ofertas de empleo y recursos formativos.

Las entidades más significativas son ayuntamientos, oficinas de empleo del SEPE, Área de Empleo de las Comunidades Autónomas y centros Bases.

Es fundamental el trabajo en red con entidades privadas, fundaciones, asociaciones así como la participación en foros y jornadas laborales con distintos agentes del Tercer Sector.

Es necesario que nuestros servicios de inserción laboral aúnen sus esfuerzos con otras entidades y sean parte activa en su entorno comunitario, esto favorece que se dé visibilidad y se normalice el colectivo en el entorno más inmediato.

¿Cómo se puede apoyar desde la Familia?

- **Fomentando la autonomía y potenciando las capacidades de las personas.** Habitualmente nos encontramos con familias que no ven viable el acceso al mundo laboral de sus hijos/as con diagnóstico de síndrome de Asperger. Como profesionales, tratamos la importancia del apoyo a la autonomía desde el seno familiar. Cada vez más entidades, engloban sus actuaciones de empleo, dentro de programas de autonomía personal más amplios, donde no solo se trabajan actuaciones en materia de empleo sino en la vida diaria en general.
- **Respetando y apoyando la capacidad de decisión** a la hora de escoger su futuro profesional. Muchos de nuestros perfiles han realizado diferentes formaciones sin éxito alguno, impulsados por sus familiares y/o orientadores. Argumentan que han realizado estas acciones formativas por petición de sus progenitores, a pesar de no ajustarse a sus intereses. Es importante apoyar a la persona con Asperger a encontrar un recurso formativo que cumpla con sus expectativas y temas de interés.
- **Buscar recursos donde puedan apoyar este proceso.**
- **Confiar en sus capacidades y en su potencial para el empleo**, incluso cuando creemos que se va a equivocar. Las personas con síndrome de Asperger tienen buen nivel de empleabilidad. Es necesario potenciar las capacidades y trabajar sobre las dificultades y apoyo de cada una de ellas.
- **Crear firmemente que nuestro familiar con síndrome de Asperger puede y debe trabajar.**
- **Una vez trabajando servir de soporte de apoyo** para compartir las dificultades y los éxitos laborales.

Situación Estatal. Una Mirada de Norte a Sur, de Este a Oeste.

La Confederación Asperger España, tiene carácter estatal y está declarada de Utilidad Pública por el Ministerio de Interior del Gobierno de España:

Su misión es:

1. Representar, en función del número de entidades federadas, al colectivo Asperger en España.
2. Cohesionar nuestra [base social](#) a través de una portavocía común a nivel estatal en las relaciones con las administraciones públicas y las entidades privadas, tanto nacionales como internacionales.
3. Nuestro objetivo último es la mejora integral de la calidad de vida de las personas con síndrome de Asperger y otros trastornos del espectro autista y sus familias, así como la defensa del ejercicio efectivo de sus derechos para conseguir una inclusión plena en la sociedad.

En el siguiente mapa ubicamos a toda la red de entidades que conforman Asperger España, actualmente son un total de 25.



En la elaboración de esta guía de empleo, han colaborado nuestras entidades federadas, quienes nos han aportado datos sobre la situación actual que viven los Servicios de Inserción Laboral de las asociaciones que forman la Confederación Asperger España. De esta manera podemos extraer información a nivel nacional de las necesidades y demandas correspondientes al ámbito laboral, siendo los diferentes profesionales del área de empleo, los que nos aportan una visión cuantitativa y cualitativa de la realidad.

Desde el Norte...



En el norte de España existen actualmente 8 Servicios de Inserción Laboral para personas con diagnóstico TEA Nivel I. Tomamos como referencia las asociaciones “Asperger Aragón” y “Asperger Galicia” (Asperga) a la hora del estudio más específico que nos ocupa.



La asociación Asperger Aragón fue creada el año 2004 y declarada de utilidad pública el año 2012.

El **servicio de empleo de la asociación se crea en el 2009**, como consecuencia de las necesidades planteadas por los asociados/as, creciendo de manera significativa tanto en número de personas como en número de actividades ofertadas en materia de empleo.

Se vienen realizando tanto por parte de los participantes como con las empresas, diferentes actuaciones enfocadas a la empleabilidad de las personas con Síndrome de Asperger.

La asociación pone a disposición de sus usuarios, un servicio de asesoramiento académico, para los perfiles más jóvenes que se encuentran aún en la etapa formativa, así como un taller de habilidades socio-laborales y de búsqueda activa de empleo.

En relación al tejido empresarial, llevan a cabo actuaciones de prospección empresarial, ampliando paulatinamente el número de ofertas que reciben y empresas con las que mantienen colaboración, siendo la metodología de trabajo empleada “empleo con apoyo”.

Paralelamente, la asociación pone a disposición de sus asociados mayores de edad el servicio de “Bolsa de Empleo”, que consiste en hacer llegar ofertas de empleo a aquellos asociados interesados en una inserción o mejora laboral. Siendo, un número reducido de ofertas a las que podemos dar respuesta por falta de cualificación en los perfiles.

Nos amplía los detalles del servicio, Daphne, psicóloga y técnico de empleo del SIL de Aragón.

¿Cuántas personas atendéis en la actualidad en el Programa de Inserción Laboral?



Contamos con menos de 10 usuarios. Trabajamos con una media de 7 participantes anuales. Aunque consideramos la demanda baja en relación a la cantidad de socios con los que contamos.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios del programa de empleo?



Tenemos una media de 5 participantes en el taller de Habilidades Sociales y en el Taller de Búsqueda Activa de empleo. De media tienen 20 años y observamos que los niños con los que empezamos a trabajar se hacen mayores y necesitan otro tipo de servicios y recursos.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



Mantenemos un índice del 50 % de inserciones laborales. Durante 2018, preparamos 7 participantes y 3 de ellos encontraron un puesto de empleo.

¿Cómo financiáis el programa?



La financiación con la que contamos para poder desarrollar todas estas actividades y servicios provienen principalmente de las personas asociadas quienes a través del pago de las cuotas

y el coste de los servicios, mantienen el funcionamiento del servicio. Carecemos de financiación estable para este fin.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



Para poder realizar estos servicios debemos disponer de una estabilidad presupuestaria, de la que carecemos. Con una financiación adecuada dispondríamos de un incremento de recursos humanos, podríamos implementar nuestras actividades de inserción, llegando a más empresas, establecer contactos y convenios de colaboración, incrementar las ofertas de la Bolsa de Empleo y desarrollar nuevos proyectos con nuestros participantes.

En el tejido empresarial, continúa existiendo baja sensibilización a la incorporación de personas autistas en sus plantillas. Tenemos serias dificultades para contactar con las empresas, siendo muy necesario sensibilizarlas e involucrarlas, dando a conocer la asociación y, especialmente nuestros talleres de empleo.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



La consecución de una estabilidad financiera para el desarrollo de nuestra actividad.

También vemos la necesidad de estructurar un programa de inserción laboral, que permita a nuestros socios/as conocer los diferentes sectores laborales facilitando, sus estudios y formación.

Es fundamental disponer de recursos formativos que permitan la cualificación de algunos de nuestros usuarios/as.

Nuestro reto es mejorar paulatinamente el programa de inclusión para el empleo, ajustado a la demanda que recibimos. Por ello, proveemos a corto plazo la ampliación y mejora de nuestro servicio, diseñando e implementando actividades para la mejora de la calidad de vida de nuestro colectivo.



ASOCIACIÓN GALEGA DE ASPERGER

La *Asociación Galega de Asperger* nace en 2006, año en que comienza a tejer una **red de familias y personas con síndrome de Asperger** con el objetivo de luchar por un futuro de inclusión en todos los ámbitos sociales.

El servicio de empleo de **Asperger Galicia** surge recientemente, implementando actividades de búsqueda activa de empleo y habilidades sociolaborales englobado dentro del proyecto de autonomía personal y vida adulta.

En relación al empleo, las principales actuaciones están orientadas a la orientación profesional y al manejo de la comunicación. Paralelamente, llevan a cabo formaciones específicas para el profesorado y alumnos/as de los diferentes recursos formativos a los que acuden las personas que son socios/as.

Cuentan con unos 10 participantes en la actualidad en el programa, pero se prevé a corto plazo una elevada demanda ya que gran parte de los socios/as son niños/as y pre-adolescentes.

Tampoco disponen de financiación estable, siendo los socios/as quienes a través del pago de las cuotas y del propio servicio, financian el programa.

Cuentan con una plantilla de 17 profesionales, en su mayoría psicólogos/as, que cubren la alta demanda de terapia existente entre la población con diagnóstico más joven.

Hablamos con Yago Lage Caramelo, Trabajador Social de la entidad que trabaja directamente en la búsqueda de empleo con las personas con síndrome de Asperger.

¿Cuántas personas atendéis en la actualidad?



Contamos con una media de 6 participantes anuales en el taller de vida adulta.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios/as del programa de empleo?



La mayor parte de nuestra demanda es de niños/as y adolescentes que acuden a los servicios de terapia fundamentalmente. Tenemos mucha demanda de intervención psicológica individual y de trabajo con las familias.

No obstante sabemos que debemos de continuar trabajando en la elaboración de un proyecto en materia de empleo, ya que a corto plazo tendremos una elevada demanda teniendo en cuenta el ciclo vital de nuestros socios.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



Durante el año pasado se insertó un participante a través de un convenio de colaboración que tenemos con un Centro Especial de Empleo. Hasta el momento no hemos realizado apoyo en ninguna empresa directamente, pero sí llevamos un seguimiento de la evolución en el puesto de trabajo.

¿Cómo financiáis el programa?



Carecemos de financiación externa por lo que nos financiamos con la cuota de los socios/as y el coste del servicio de vida independiente. Financiación propia, a todos los niveles.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



De momento no nos ha dado tiempo a encontrarnos con muchas barreras desde el programa, ya que no hemos realizado demasiadas acciones en el tejido empresarial. A pesar de esto, consideramos que la falta de conocimiento del síndrome de Asperger en la sociedad en general es una barrera a la hora de incorporar personas con diagnóstico en las empresas. Es necesario continuar trabajando en actividades que promuevan la sensibilización respecto a nuestro colectivo en el entorno natural de las personas.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



Esperamos poder dar cobertura a nuestros socios/as según van acercándose a la vida adulta, a través de la creación de un proyecto que garantice el derecho al acceso al mercado laboral.

Desde el Sur...



Actualmente encontramos 8 Servicios de Inserción Laboral.

En el Sur vamos a tomar como referencia Sevilla y Almería.



El servicio de empleo de Sevilla se implanta de manera más estable durante el curso 2017-18. Hasta entonces ni la infraestructura del programa, ni las necesidades de las personas lo había requerido. Sus principales destinatarios son personas jóvenes que han alcanzado la edad laboral y solicitan asesoramiento en este área.

Entre sus actividades enfocadas a la mejora de la empleabilidad se encuentran:

- Sesiones presenciales tanto individuales como grupales que mejoren las habilidades socio-laborales y el conocimiento del proceso de búsqueda activa de empleo.
- Reciclaje de perfiles profesionales a través de la derivación a centros formativos.
- Visitas a empresas.
- Gestión de prácticas no laborales.
- Derivación y coordinación con otros recursos laborales ajustados al colectivo.
- Apoyo terapéutico durante todo el proceso.

En relación al tejido empresarial, están realizando actuaciones dirigidas a la prospección en el mercado empresarial. Acuden a ferias y eventos con la finalidad de concienciar sobre las capacidades de las personas con síndrome de asperger y lo que pueden aportar de positivo a una empresa.

La metodología de trabajo es "empleo con apoyo", realizando aquellas actuaciones necesarias tanto de manera previa como de mantenimiento del puesto de empleo.

Entrevistamos a Anabel. Coordinadora del Programa Integral de Empleo y autonomía personal. Encargada de la gestión de los grupos de empleo, la elaboración de los itinerarios personalizados, contacto con empresas, así como la tutorización y acompañamiento laboral.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios del programa de empleo?



Atendemos desde el programa a una media de 25/30 usuarios/as desde 2017-2018. Hasta entonces, a pesar que desde la entidad siempre se ha preocupado por la situación laboral del colectivo, ni por demanda de los usuarios/as, ni por infraestructura no se contaba con un servicio específico dedicado de pleno al refuerzo de la empleabilidad.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



Durante estos tres últimos cursos escolares, observamos un crecimiento de las empresas que colaboran con Asperger Sevilla. Al tratar de ajustarnos siempre al perfil que nos solicitan, y el uso de la metodología de empleo con apoyo, hace que por lo general las inserciones sean exitosas.

Durante el primer curso de implementación del programa, conseguimos 8 inserciones laborales de los 21 participantes aumentando a 13 contrataciones en el curso siguiente. Es un excelente resultado.

¿Cómo financiáis el programa?



Desde el curso 2017-2018 contamos con la financiación de dos fundaciones, quienes a través de su programa de subvenciones anuales han favorecido la estabilidad del programa.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



En Sevilla contamos con un tejido empresarial reducido y en sectores muy concretos, prioritariamente hostelería y turismo que poco se acerca a los perfiles de nuestros usuarios/as. Esto ligado a la escasa conciencia social por parte del tejido empresarial sevillano, hace que sea difícil romper con los estereotipos.

Otra dificultad es el poco apoyo institucional para fomentar la formación e inserción de las personas con síndrome de Asperger.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



Tenemos como prioridad continuar trabajando por el empleo ya que lo consideramos la base para poder tener una vida adulta plena. Entre nuestros principales objetivos se encuentra la empleabilidad de nuestros socios, por lo que mejorar y garantizar el derecho al empleo será nuestra línea de trabajo durante los próximos años.



Con la denominación de "ASOCIACIÓN ASPERGER ALMERÍA" se constituye en ALMERÍA el día 15 de junio de 2006, una entidad de naturaleza asociativa sin ánimo de lucro que tiene como objeto permanente la defensa y promoción de la atención especializada a las personas con Síndrome de Asperger y otros Trastornos Generales del Desarrollo y sus familias.

Desde el inicio, la asociación realiza acciones en materia de empleo. Debido a la infraestructura de la entidad y a sus escasos recursos, algunas de las actividades que realizamos son derivaciones a otros recursos y entidades que puedan favorecer los procesos de inserción laboral de sus socios/as. Mantenemos coordinaciones con los recursos y realizamos acompañamientos.

Paralelamente, ponen a disposición de sus socios talleres de habilidades sociales y talleres de empleo.

En los últimos años, han ido en aumento el número de adultos y en disposición de encontrar un puesto de trabajo. Fruto de esta necesidad, hemos establecido recientemente un convenio de colaboración con el ayuntamiento de Roquetas para la realización de prácticas formativas,

así como desde el año 2018 está en vigor un convenio con la Delegación de Igualdad y Políticas Sociales de Almería donde fueron realizadas prácticas por 4 usuarios/as.

Nos amplía la información Begoña. Trabajadora Social en Asperger Almería y responsable del programa de empleo.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios del programa de empleo?



Actualmente tenemos 10 personas en el programa de inserción laboral. La mayoría de ellos son menores de 30 años y las personas que participan del programa la mayoría han finalizado varios estudios.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



En la actualidad hay un chico trabajando con un contrato fijo y otro chico que trabajó días esporádicos.

¿Cómo financiáis el programa?



No existe financiación exclusiva para este proyecto. Actualmente dedico la mitad de la jornada laboral a este proyecto.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



En la sociedad en general continúan existiendo muchos estereotipos. Consideramos que es fundamental difundir el síndrome de Asperger entre las empresas, pero nuestra jornada laboral junto con la demanda del resto de servicios, nos resulta complicado abordar acciones de prospección empresarial.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



Nuestro principal objetivo es que nuestros usuarios encuentren trabajo. Paralelamente trabajamos para afianzar los convenios de colaboración de prácticas que tenemos en la actualidad. Como ya hemos dicho, nuestros usuarios necesitan adquirir experiencia laboral. Nos encantaría a corto plazo poner en marcha un proyecto más amplio que pudiese trabajar con más personas y llegar a las empresas.

De Este a Oeste pasando por Madrid...



En esta zona, encontramos 4 Servicios de Inserción Laboral. En la recogida de datos cuantitativos y cualitativos tomamos de referencia a Asperger Murcia y Asperger Madrid.



Asperger Murcia (Aspermur)

La Asociación Asperger de Murcia fue constituida en 2009 por un grupo de padres con hijos diagnosticados con síndrome de Asperger, que consideraron necesaria la existencia de una asociación regional para dar asistencia tanto a los afectados como a sus familias. Declarada de utilidad pública en 2017.

Durante 2019 han puesto en marcha un programa de inserción laboral, fruto de la elevada demanda de sus socios en edad laboral.

Los usuarios del programa tienen entre 16 y 31 años. Cuentan con una profesional en el programa.

Realizan itinerarios de inserción sociolaboral con los participantes, que incluyen, tutorías individualizadas y acompañamientos a entrevistas y recursos.

Recientemente han firmado un convenio de colaboración con un Centro Especial de Empleo cercano, quienes ponen a su disposición ofertas de empleo y otro con la Cámara de Comercio de Murcia en materia de formación para las personas con Asperger.

Hablamos con María, responsable de dicho departamento.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios del programa de empleo?



Actualmente tenemos 7 participantes que pueden beneficiarse del programa. Los perfiles son variados, encontrándonos de manera habitual con perfiles con poca formación o que no se ajustan a sus capacidades y preferencias.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



No nos ha dado tiempo. Es muy pronto para valorar. Esperamos ampliar contactos en el tejido empresarial, que permita la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger en puestos que se ajusten a sus necesidades.

¿Cómo financiáis el programa?



Este año, hemos recibido una subvención del SEF cofinanciada con el Fondo Social Europeo. Nos cubre el coste del orientador durante 3 meses.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



Como sabéis, no todas las personas con Síndrome de Asperger tienen certificado de discapacidad y por tanto no se pueden acoger a la subvención del SEF. Necesitamos financiar el servicio para que nos permita cubrir la demanda actual.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



Nuestra prioridad es que las personas con TEA puedan acceder al mundo laboral de manera efectiva. El mantenimiento de un puesto de empleo será la llave de la vida independiente.



La Asociación Asperger Madrid fue fundada en octubre de 2003 por un grupo de padres y madres preocupados por las necesidades de sus hijos con Trastorno del Espectro Autista. Es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública en 2011 por la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Madrid.

El programa de inserción laboral de Asperger Madrid nace en 2008, gracias a una subvención del Ministerio de Trabajo promovida por la Confederación Asperger España, dicho proyecto comenzó con 14 participantes.

Desde entonces, su crecimiento ha sido progresivo hasta la actualidad, contando con una media de 96 participantes, abarcando todas las edades.

Dentro del programa de inserción laboral, existen tres grandes bloques de actividades a los que asisten las personas con TEA en función de su edad y perfil profesional.

Las personas en edad laboral con las competencias básicas adquiridas, buscan empleo en los talleres de búsqueda activa de Empleo y forman parte de la bolsa de la asociación, quien se nutre de ofertas a través de los convenios de colaboración existentes con empresas y organizaciones.

Ponen a disposición de los participantes, talleres de habilidades sociales que favorezcan una inclusión efectiva.

Se incluye un programa de formación, donde una profesional asesora a todas las personas que se encuentran en periodo de formación. Anualmente se desarrolla un plan formativo que incluye dos o tres cursos anuales en diferentes sectores.

La metodología utilizada es empleo con apoyo.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios/as del programa de empleo?



Atendemos desde el programa a una media de 75 participantes. Acuden personas en edad laboral desde los 16 hasta los 50 años. Es habitual encontrarnos con diagnósticos tardíos sin

certificado de discapacidad. Destacar que la demanda es muy elevada, ya que solicitan asistir al programa personas de comunidades autónomas cercanas, al carecer de recurso de empleo especializado en su provincia.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



Desde 2016 hemos estabilizado una media de 25/30 inserciones anuales. Nos encontramos con mayores dificultades en lo referente al mantenimiento del puesto.

¿Cómo financiáis el programa?



Contamos con financiación pública desde 2010 así como con fondos propios, que la entidad destina a este programa. En Asperger Madrid, la apuesta de la Junta Directiva por el empleo es clara, destinando todos los años una partida presupuestaria a la realización de actividades para la mejora de la empleabilidad de los usuarios y usuarias del servicio.

¿Qué barreras os estáis encontrando?



En líneas generales nos encontramos con desconocimiento sobre el TEA en el tejido empresarial. Esto hace que al ofertar la metodología de empleo con apoyo, no todas las empresas puedan dedicarle el tiempo y la dedicación de la inclusión de personas con TEA en sus plantillas.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?



Nos gustaría poder certificar nuestras formaciones específicas, de forma que las personas con asperger que no han alcanzado una certificación profesional puedan hacerlo.

En relación al mundo empresarial, nuestro objetivo es afianzar los lazos establecidos, continuar siendo un agente especializado a la hora de incluir personas con TEA en sus equipos.

En lo referente a los participantes, nos gustaría aumentar el número de profesionales destinados al programa, para la mejora del servicio.



Actualmente en la asociación tienen un servicio de intermediación laboral que se apoya en los servicios públicos de las islas. AIF funciona como apoyo e interlocutor entre los usuarios/as del programa y las empresas de la zona.

Para la parte de inserción laboral, se apoyan en Servicio de Asesoramiento e Inserción Laboral para personas con discapacidad. (SAIL_PD) del Consell de Ibiza.

Teniendo en cuenta el perfil de los usuarios/as, aún no han creado un servicio de inserción laboral propio, aunque saben que a corto plazo se elevará la demanda.

Fundamentalmente trabajan en la consecución de empleos compatibles con estudios, ya que la mayor parte son jóvenes que continúan periodo de formación. Esto les permite tener sus primeras experiencias en el mundo laboral.

Nos lo cuenta Mar, Trabajadora Social de Asperger Baleares.

¿Cuál es la edad media y perfil de los usuarios del programa de empleo?



Todos nuestros participantes son jóvenes menores de 25 años que aún conviven con sus padres y madres en el domicilio familiar. Ninguno ha concluido todavía sus estudios y buscan empleo en los periodos estivales.

¿Qué índice de inserción tenéis en la actualidad?



La situación a nivel laboral en las islas es diferente ya que la tasa de desempleo en verano es nula. Es muy fácil encontrar trabajo en la rama de hostelería, aunque no tengas experiencia laboral ni formación.

Todas las personas que quieren encontrar un puesto de empleo para compatibilizar con sus estudios lo consiguen.

Será cuando nuestros usuarios/as alcancen sus estudios y realicemos procesos de búsqueda más específicos, cuándo podremos valorar la situación real.

¿Cómo financiáis el programa?

Actualmente no tenemos ninguna financiación propia específica para el área laboral. Es la misma profesional la que se ocupa de ayudar a los chicos/as en la búsqueda de empleo.

¿Qué barreras os estáis encontrando?

De momento no nos estamos encontrando demasiadas ya que las principales actuaciones para el empleo las realizamos de manera interna en la entidad, o derivamos a recurso especializado de empleo.

¿Qué objetivos os marcáis para mejorar el programa?

Por un lado, estabilizar las alianzas con los organismos públicos a los que derivamos, ya que nos dan un servicio de calidad. A medio plazo, nos encantaría contar con un servicio de inserción laboral propio en nuestra entidad.

Casos Prácticos. Experiencias de Personas con Síndrome de Asperger en Primera Persona

CASO 1

Presentación

M. A., joven de 30 años, pertenece a una de nuestras entidades federadas desde 2017, tras ser diagnosticado de síndrome de Asperger.

Historia Social

Convive con su madre en el domicilio familiar y acude a la entrevista con su hermano. Refiere que su nivel de autonomía es alto a pesar de necesitar el apoyo de su madre en el desarrollo de la vida cotidiana. No posee grupo de iguales definido, es decir, no tiene amigos ni se relaciona con otras personas de su edad.

Nota: Utilizamos siglas en la presentación de los casos, con el fin de respetar la ley de Protección de Datos y el anonimato de nuestros usuarios/as.

Formación y experiencia laboral

Posee estudios de Formación Profesional en la rama de Gestión Administrativa y Técnico de explotación de desarrollos informáticos.

Tiene experiencia laboral en distintos puestos en la rama administrativa e informática, no habiendo afianzando finalmente ninguno de los puestos.

Datos de interés

Posee carnet de conducir, utilizando el vehículo de su madre en algunas ocasiones pero siempre opta por el transporte público.

Caso tipo...

Detección de Necesidades	<p>Se realizan sesiones iniciales con la finalidad de conocer la situación de partida.</p> <p>ÁREA FORMATIVA LABORAL: Tiene formación suficiente para incorporarse al mundo laboral. Se valora la posibilidad de ampliar su formación, mostrando el joven una preferencia clara hacia la búsqueda de empleo.</p> <p>ÁREA PERSONAL: Tiene un nivel de autonomía suficiente como para incorporarse al mundo laboral de manera efectiva. No obstante, muestra dificultades específicas en el área relacional. Necesita aumentar su repertorio de habilidades sociales.</p> <p>ÁREA FAMILIAR: Tiene apoyo familiar que nos puede servir de soporte.</p>
Elaboración del Itinerario	<p>ÁREA FORMATIVA LABORAL: Objetivo: Adquirir herramientas básicas de búsqueda de empleo para poder alcanzar un puesto a corto/medio plazo. Actividades: Asistencia a taller de Búsqueda Activa de Empleo. Tutorías de seguimiento.</p> <p>ÁREA PERSONAL: Objetivo: Aumentar su nivel de habilidades sociales, necesarias para la vida laboral. Actividades: Participación en taller.</p>
Búsqueda de recursos. Derivación y coordinación	<p>Se facilita información para la realización de algunos trámites asociados al certificado de discapacidad y al cheque servicio.</p>

**Tutoría
de
Seguimiento**

Observamos y tratamos los avances y retrocesos.

En las coordinaciones periódicas mantenidas con la profesional de los talleres de Búsqueda Activa de Empleo y habilidades sociolaborales informa que la evolución del joven es muy positiva.

“Conoce muy bien su perfil y busca ofertas totalmente alineadas con el mismo. Es autónomo en la búsqueda, maneja bien la frustración y persevera ante toda dificultad. Busca en casa y toma la iniciativa, es proactivo. Con apoyo del técnico, incorpora nuevas herramientas en la búsqueda”.

“En relación al taller de habilidades socio laborales, se muestra siempre participativo, interesado, motivado por mejorar e involucrado en las actividades del taller. Comparte sus opiniones y experiencias, de vez en cuando se ofrece voluntario y se esfuerza en las cosas que más le cuestan”

**Acompa-
ñamiento y
Gestión de
trámites**

La mayoría de las gestiones y trámites las realiza bajo la supervisión de sus familiares.

En noviembre de 2018, acude al evento “The Good Talent” organizado por la asociación. A este evento acuden responsables de recursos humanos de diferentes empresas.

M.A., es uno de los jóvenes que ha demostrado su talento al auditorio y la responsable de una gran consultora se ha interesado en su perfil.

En enero de 2019 comienza el proceso de selección de la empresa, acudiendo de manera autónoma a la misma. No obstante, se realizan diferentes entrenamientos en entrevista laboral y en entornos diferenciados. Finalmente, en el mes de mayo de 2019, consigue el puesto de empleo.

Durante los primeros días de empleo, desde el equipo de profesionales del Servicio de Inserción Laboral de la asociación, se imparte una formación a los compañeros y superiores del departamento, con la finalidad de dar a conocer el síndrome de Asperger, así como las particularidades propias de M.A.

En las coordinaciones periódicas mantenidas tanto con el joven como con los responsables de su empresa, afirman que el proceso de adaptación del joven ha sido positivo habiendo aumentado progresivamente el número de tareas a realizar.

Ante su reciente incorporación se valora con él la necesidad de continuar realizando seguimiento una temporada, con la finalidad de valorar que se trate de una inserción efectiva y duradera.

Nos lo cuenta M.A en primera persona...

1. ¿Cómo llegaste al departamento de inserción laboral?

“Porque me encontraba parado (en situación de desempleo) y ya llevaba en esa situación casi 2 años y gracias a mi familia que contactó con la asociación pues me pude apuntar al taller de BAE (Búsqueda Activa de Empleo) y a HHSS (Habilidades Sociales). Esto último y la preparación de entrevistas laborales con técnicos de laboral de la asociación, fue lo que me ayudó a conseguir mi trabajo actual que surgió a raíz de un evento organizado por la asociación al que acudí esta empresa.”

2. ¿Cómo empezó tu andadura en la búsqueda activa de empleo?

“Pues al finalizar mis estudios, cuando vi que era hora de empezar a buscar un empleo. Como vi que no estaba consiguiendo encontrarlo, me decidí a volver a estudiar para tener más opciones a la hora de buscar un trabajo y a raíz de ahí, sí que fui teniendo más experiencia y también hice cursos y voluntariado para complementar y a la vez mantenerme ocupado.”

3. Describe tu proceso de inserción laboral paso a paso.

“Fue a raíz de un evento de búsqueda de talento organizado por la asociación en colaboración con Correos Labs al que se presentaron varias empresas (entre ellas la que finalmente tras un proceso largo que duró varios meses me contrató a mí). Se hizo una sesión de networking con los diferentes responsables de RRHH que acudieron al evento en representación de la empresa y previamente yo y otros 3 candidatos subimos al escenario a hacer una presentación de nuestras habilidades (dándole una perspectiva laboral). [Debo agradecerle a una de las profesionales, trabajadora de la asociación, que me diera la idea para participar] -Yo expuse mi CV cronológicamente utilizando una presentación más o menos dinámica-. A raíz de esto me contactaron al poco de una de las empresas con las que traté, mostrándose interesados por conocerme más a fondo en entrevista laboral. Me hicieron un total de 3 entrevistas con diferentes departamentos relacionados con el puesto que iba a ocupar dentro de la empresa (y que ocupo actualmente) y todo fue muy bien.”

4. ¿Cómo te sentiste los primeros días de trabajo?

“En mi caso fueron especialmente difíciles debido al estrés y nervios que me provocaba la situación del trabajo nuevo con nuevos horarios y responsabilidades diferentes a las que tenía hasta entonces y sí que es verdad que me costó trabajo y me llevo su tiempo ir adaptándome a esta nueva situación, pero lo fui consiguiendo con el tiempo de manera gradual.”

5. ¿Fue como esperabas? ¿Habías tenido alguna historia laboral anteriormente fallida?

“Fue mejor de lo que esperaba. Desde el primer día me acogieron como un compañero más y me hicieron sentirme parte de la empresa favoreciendo en gran medida mi proceso de integración en la compañía. Anteriormente tuve experiencias que si bien no eran exactamente fallidas sí que podrían haber sido mejores (eran puestos temporales con fecha de finalización y no mucha duración y sin posibilidad de quedarme fijo como ahora).”

6. ¿Qué consejos le darías a una persona con síndrome de Asperger que quiere empezar a trabajar?

“Yo desde el primer momento que vi que esta compañía iba a participar en el evento que mencioné antes enseguida me interesé por investigarla y buscar información por Internet para conocer su historia y funcionamiento, para poder conocerla mejor y mostrarles mi interés por trabajar con ellos si finalmente me llamaban. También por preparar lo mejor posible la presentación de mi CV cronológico y exponerlo de una forma que fuese clara y dinámica. También durante el networking intenté charlar con los responsables de RRHH de la manera más natural posible acerca de mis experiencias laborales e intentaba definir un poco mis competencias como trabajador (de forma que le pudieran interesar a las empresas).”

7. Según tu experiencia vivida ¿qué recomiendas a los responsables de las empresas a la hora de integrar personas con síndrome de Asperger?

“Desde mi perspectiva pienso que quizá no nos entienden o no saben el porqué de ciertos comportamientos o actitudes y quizá ellos lo perciben de una manera que no es lo que nosotros queremos transmitir y por desconocimiento o falta de entendimiento les provoca rechazo. Quizá ayudaría que las empresas que quieran contratar personal con discapacidad (que es algo que se debe fomentar) tengan un mayor conocimiento o formación de lo que es el Asperger o cómo actuar o tratar con estas personas y conocer cómo son ellos también y cómo actúan y que son personas igual de válidas para trabajar en determinados puestos.”



CASO 2

Presentación

J.F.R., joven de 30 años asociado a una de nuestras entidades federadas en 2017, tras ser diagnosticado de síndrome de Asperger.

Historia Social

J.F.R., convive con sus progenitores y sus dos hermanos en el domicilio familiar. Refiere que no tiene demasiadas obligaciones en el domicilio, pasando la mayor parte del tiempo en su habitación jugando con el PC y realizando actividades de su interés. Le encantan los muñecos de warhammer, los colecciona y pertenece a varios foros de fans de este tema. Es habitual en él acudir a tiendas y ferias especializadas. Asegura que no tiene un grupo de iguales definido, relacionándose fundamentalmente con personas de estos foros.

Formación y experiencia laboral

Durante su época de estudiante sufrió altos y bajos, pero debido a su elevado interés por el mundo informático, así como a su tenacidad y constancia, consiguió superar con éxito el módulo de grado superior de instalación de sistemas informáticos.

Datos de interés

Es derivado por su terapeuta personal de la asociación, quien tras cuatro años de intervención terapéutica observa que el joven tiene unas altas cualidades para poder desempeñar un puesto de empleo, pero con dificultades en el área relacional y social, lo que le dificulta el acceso al mercado laboral.

En las primeras sesiones manifiesta tener miedo a afrontar un puesto de empleo, no tanto por la realización de diferentes tareas a realizar, sino por adaptarse al “mundo social” de cualquier empresa.

Respecto a sus habilidades y destrezas se observa un elevado número de pulsaciones por minuto en mecanografía y una gran habilidad en el manejo informático. Enseña que ha creado su propio videojuego “la esmeralda oscura” con un gran número de usuarios/as.

Entre sus expectativas laborales, se valora la posibilidad de buscar un puesto de trabajo como grabador de datos, donde poner a valor su destreza al teclado. Se plantea la búsqueda activa de empleo tanto en empresa ordinaria a través de la metodología de empleo con apoyo o en un Centro Especial de Empleo con unidad de apoyo, formada previamente en Síndrome de Asperger por los profesionales de la asociación.

El joven es autónomo en los desplazamientos, utiliza el transporte público adecuadamente, sólo necesitando acompañamiento puntual en nuevas rutas y gestiona su higiene y vestimenta por sí mismo.

Comenzamos juntos el recorrido hacia el empleo...

Detección de Necesidades

Se realizan 3 sesiones con la finalidad de conocer la situación de partida.

ÁREA FORMATIVA LABORAL: Se observa que el joven tiene buen nivel de formación. Se acuerda buscar como primer empleo un puesto de grabador de datos por tratarse de una tarea mecánica y repetitiva, teniendo un nivel de 250 pulsaciones por minuto al teclado. Es mejor un empleo más sencillo que nos permita trabajar en el área social que es donde mayores necesidades de apoyo se observan.

ÁREA PERSONAL: J.F.R., muestra dificultades en el día a día en todo lo referente a las relaciones sociales. Solamente interactúa a través de Internet con personas del entorno de sus temas de interés. No tiene amigos ni pareja. Le cuesta mantener el contacto ocular y contesta a las cuestiones que se plantean con monosílabos.

ÁREA FAMILIAR: Tiene apoyo familiar. No obstante, se hace necesario afianzar conductas que le permitan desenvolverse en casa con un nivel de autonomía ajustado a su edad.

Elaboración del Itinerario

ÁREA FORMATIVA LABORAL:

Objetivo: Valorar opciones de especialización a medio/largo plazo. Se prioriza en el entrenamiento en habilidades sociales.

ÁREA PERSONAL:

Objetivo: Adquirir herramientas sociales básicas que permitan su inclusión en un puesto de empleo. Mejorar su nivel de habilidades comunicativas.

Actividades: Asistencia a taller de habilidades sociales. Participación en actividades grupales en diferentes entornos con apoyo (ferias, eventos, actividades de voluntariado corporativo, etc..)

ÁREA FAMILIAR:

Objetivos: Afianzar en el domicilio conductas que permitan mejorar el nivel de autonomía del joven en el día a día.

Actividades: Sesiones conjuntas con su terapeuta y su familia, manejando unos objetivos en el domicilio a corto y medio plazo.

Búsqueda de recursos. Derivación y coordinación

Se realizan algunas orientaciones, apoyando al joven en la búsqueda de recursos que puedan ser de su interés.

Tutorías de Seguimiento

Observamos que el cumplimiento de objetivos está siendo adecuado. En cada una de las áreas evoluciona adecuadamente.

Acompañamiento y Gestión de trámites

Se procura la autonomía del joven. Se realizan diferentes orientaciones en materia de recursos, pero se procura que sea el propio participante quien realice las mismas, de manera independiente o apoyado por su familia bajo el asesoramiento del técnico (trámites asociados a ley de dependencia, etc...)

En 2015, se ofrece al joven trabajar como grabador de datos y manipulador de documentación en un centro especial de empleo con el que la asociación tiene convenio de colaboración. J.F.R. recibe esta noticia con mucha alegría. El proceso de adaptación al puesto es positivo, a pesar de ser necesario reforzar algunas cuestiones importantes en materia de atención.

En las coordinaciones mantenidas con la profesional de referencia de la unidad de apoyo del centro especial, nos informa que se relaciona de manera adecuada con los compañeros/as y que en general ha tenido muy buena acogida en la plantilla.

Hasta 2018 trabaja realizando diferentes funciones en la empresa: tareas de grabación de datos, ensobrado, archivo, mejorando progresivamente su nivel de producción.

En 2017 el joven muestra interés por independizarse del domicilio apuntándose al programa de vida independiente de la asociación. Una vez iniciado el proceso de vida independiente, se finaliza el servicio para el que había sido contratado por causas ajenas a él.

En coordinación con el joven y su familia, se continúa con el proceso de vida independiente ya que tiene garantizados los ingresos suficientes para su participación en el programa.

Acordamos que vamos a intensificar la búsqueda activa de empleo.

En 2018, se incorpora derivado por la asociación a otro proceso de selección de similares características que supera con éxito. En esta ocasión se encuentra con más dificultades en el camino. Siente que no está tan cómodo como en el anterior puesto y que no recibe el nivel de apoyo. Se coordina en diferentes momentos con la unidad de apoyo correspondiente quien

informa que el proceso de adaptación está siendo lento pero adecuado. Tras prestar servicio durante un año, es despedido al finalizar el exceso de producción por el que había sido contratado.

Se reactiva la intervención desde el Servicio de Inserción Laboral de la asociación. En las tutorías de seguimiento, J.F.R. plantea la posibilidad de buscar un puesto de empleo que esté más relacionado con su formación en el sector informático y no tanto en la rama de grabación de datos.

Ante esta situación, es derivado a una formación específica de programación en el sector de discapacidad de la fundación de una gran multinacional, con garantías de contratación a su finalización una vez superado los módulos.

En las coordinaciones periódicas mantenidas con los responsables del recurso formativo refieren que J.F.R. no muestra especial dificultad en la tarea, mostrando mayor dificultad en lo relacionado con el área de comunicación. De manera continuada necesita supervisión, así como un feedback de que está realizando la tarea correctamente. Plantean que, de cara a un futuro puesto de empleo, este hecho puede generar mayor dificultad al no tener personal que pueda ejercer esta supervisión tan exhaustiva por una cuestión de tiempo.

Se oferta desde el programa de inserción laboral a la empresa la metodología de empleo con apoyo, poniendo a su disposición un preparador laboral para los primeros días. Ante la propia dificultad de la tarea a realizar, se considera más positivo realizar una formación con los profesionales de la empresa sobre síndrome de Asperger y poner de mentor a un tutor de la propia empresa que tenga conocimientos tan especializados de programación.

En las coordinaciones periódicas mantenidas con el terapeuta de referencia del joven se incide en que en la actualidad están trabajando sobre la seguridad y la autoestima del joven, permitiendo que adquiriera mayor nivel de seguridad en sí mismo paulatinamente.

Experiencia de J.F.R...

1. ¿Cómo llegaste al departamento de inserción laboral?

“Pues llegué al departamento de Inserción Laboral a través de la Universidad Complutense. Sí que es cierto que al principio costaba por hacer algo diferente a lo que me gusta, pero luego uno se acostumbra a hacer lo que sea en el peor de los casos”.

“A mí me gustaba la informática y me costó entender que para llegar a donde yo quería, era conveniente aceptar puestos más bajos”.

2. ¿Cómo empezó tu andadura en la búsqueda activa de empleo?

“Pues en mi caso comencé mis andaduras trabajando como auxiliar administrativo, no siendo lo mejor de lo mejor, pero sí que me permitió poder acceder a buenas empresas, siendo la última una de las más importantes del mundo.”

“Para ello tuve que coger experiencia en diferentes puestos, como grabador de datos, documentalista y archivista.”

3. Describe tu proceso de inserción laboral paso a paso.

“En mis primeros puestos de empleo me dedicaba a quitar de forma exclusiva grapas a modo de manipulador. Luego, comencé a realizar trabajos de mayor envergadura. Posteriormente, desde la asociación de Asperger, me ofrecieron realizar una formación de programación en una gran consultora con opciones de contratación. Una vez finalizada la formación me ofertaron un puesto de empleo donde estoy ahora.”

4. ¿Cómo te sentiste los primeros días de trabajo?

“En los primeros empleos no lo pasé bien. Pensé que podía tener empleos mejores y esto hacía que no me sintiera cómodo. A pesar de esto, poco a poco, me fui sintiendo mejor.”

5. ¿Fue como esperabas? ¿Habías tenido alguna historia laboral anteriormente fallida?

“No. Me lo esperaba de otra manera. La falta de experiencia laboral y el entrar en un entorno nuevo, supongo que me puso nervioso. No he tenido experiencias laborales fallidas. Lo que sí he tenido empleos donde no han sabido ver las capacidades que tengo, mandándome tareas demasiado sencillas.”

6. ¿Qué consejos le darías a una persona con síndrome de Asperger que quiere empezar a trabajar?

“Que crean en su capacidad para trabajar. Que es súper importante tener apoyo en el proceso de profesionales. Que confíen en que pueden trabajar y que cojan experiencia laboral.”

“También les recomendaría que continúen con su formación.”

7. Según tu experiencia vivida ¿qué recomiendas a los responsables de las empresas a la hora de integrar personas con síndrome de Asperger?

“Pues que les dediquen un poco de tiempo para que estos no se sientan, ni abrumados, ni abandonados en el sentido de estar dejados totalmente a su suerte, impidiendo poder defenderse por sí solos. A fecha de hoy...”

8. ¿Tus funciones y responsabilidades están bien definidas?

“Sí. En mi actual puesto de empleo que es un mentor que me dice cómo debo de hacer las tareas.”

9. ¿Recibes información de cómo desempeñar tu trabajo?

“En general sí que recibo información, aunque en ocasiones cuando he tenido dudas y no he sentido tener cerca de mi mentor me ha puesto un poco nervioso.”

10. ¿Estás motivado y te gusta el trabajo que desarrollas?

“Me gusta mucho mi trabajo, aunque me gustaría seguir aprendiendo para crecer profesionalmente.”

11. ¿Las condiciones salariales para ti son buenas?

“Sí. En líneas generales estoy contento. Tengo un buen sueldo y unas condiciones de trabajo buenas.”

12. ¿Cómo calificas tu relación con los compañeros?

“Escasa. Sobre todo me relaciono con las personas que por necesidad del proyecto requieren que me relacione con ellas. En general soy más bien introvertido.”

13. ¿Te es fácil expresar tus opiniones en grupos de trabajo?

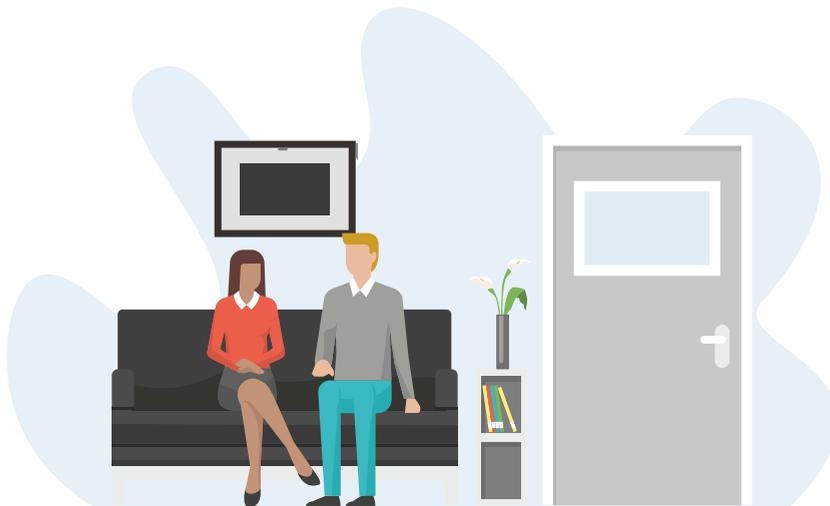
“A mí me cuesta hablar en grupos en general. No obstante siento que me apoyan y me escuchan.”

14. ¿Te sientes parte de tu equipo de trabajo?

“Sí. Siento que me tienen en cuenta tanto mis compañeros como mis superiores.”

15. Cuando te surge una dificultad, ¿cómo la solucionas?

“Contacto con mi mentor, quien me suele apoyar y dar respuesta.”



Otras Experiencias Vividas en Empleo con Apoyo Contadas en Primera Persona....

P.T. desde otras de nuestras entidades federadas, ha querido compartir su experiencia con nosotros.

Mi experiencia en la búsqueda de empleo se inició al finalizar los estudios de Historia del Arte en la Universidad. En realidad, ya había realizado algún intento de búsqueda al terminar el Bachiller, pero me resultó muy difícil hacerlo a nivel particular. Fue al terminar los estudios, cuando la asociación ya disponía de un Taller de Empleo, cuando mi familia me animó a acudir en busca de orientación laboral.

Yo tenía claro que quería trabajar, aunque no fuese en algo relacionado con mis estudios, ya que quiero llevar una vida activa, como todo el mundo. Los inicios no fueron fáciles, ya que estaba acostumbrado a tener la vida organizada en torno a las clases y la preparación de exámenes, y esta nueva etapa me exigía unas habilidades que en esos momentos no tenía. Por ello, en el primer año en el Taller de Empleo tuve que ir acostumbrándome a moverme por distintos barrios de la ciudad y en distintos medios de transporte. Como mi sentido de la orientación no es muy bueno, primero me acompañaba la profesional encargada del Taller a las diferentes fundaciones y centros especiales de empleo donde debía entregar el currículum, y un tiempo después ya acudía yo solo a estas empresas y entidades, preparándome previamente el itinerario en casa mediante Google Maps. En esta primera etapa, fui acostumbrándome poco a poco a contestar correctamente al teléfono y a tomar la iniciativa en las llamadas a empresas.

En el segundo año ya inicié la búsqueda activa de empleo, encontrándome con todo tipo de actitudes en las empresas, fundaciones y centros especiales de empleo que visité. En general echo de menos profesionales verdaderamente informados de lo que es el SA y los TEA en general. De hecho, esta falta de información fue una de las causas del fracaso en mi primer empleo, un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, que gestionó un Centro Especial de Empleo. La otra causa fue la ausencia casi total de acompañamiento y supervisión en los primeros días, que, al menos en mi caso, es totalmente imprescindible para adaptarme bien a un puesto de trabajo, sobre todo al principio, cuando surgen muchas dudas. Esta experiencia me sirvió, aunque fue breve y no muy agradable, para aumentar mi autonomía, y para conocer en primera persona el funcionamiento de una empresa. Por otro lado, también me sirvió para ser más selectivo con respecto a los centros especiales de empleo. Posteriormente, estuve haciendo prácticas en una biblioteca, clasificando fondos bibliográficos antiguos, y fue una buena experiencia, ya que me gustan los libros y la persona encargada de mi supervisión me organizaba el trabajo diario.

Actualmente sigo en búsqueda de empleo y conozco ya casi todos los sitios que tengo que visitar. Voy teniendo cada vez más claro en cuáles puedo encajar y en cuáles no.

Hay muchos centros especiales de empleo que requieren habilidades manuales, que muchas personas con SA o TEA no tenemos, y eso ya nos quita oportunidades. Por otro lado, en las entrevistas en empresas, he mejorado bastante, pero aún tengo que seguir mejorando, sobre todo en ser más positivo y resaltar las cosas que puedo hacer bien. Además hago todos los cursillos que puedo, sobre todo ahora que he identificado los tipos de trabajo en los que podría desenvolverme bien, pero en los que me falta formación.

A lo largo de este proceso he tenido épocas mejores y peores, a veces me he sentido mal y otras muy bien, pero la conclusión final es que he avanzado mucho en autonomía y en conocimiento personal y del mundo laboral. Actualmente me desplazo por la ciudad en transporte público, me manejo bien con el teléfono, conozco cómo son las entrevistas, y puedo identificar los tipos de trabajo en los que podría encajar. En el taller de empleo, he mejorado mucho la interacción con los compañeros, a los que incluso apporto información y mis experiencias.

En este proceso ha sido imprescindible la ayuda de la profesional de la asociación Asperger, que me ha orientado y animado en todo momento, y que nunca ha dejado de creer en mis posibilidades de trabajo.

Respecto a las empresas, fundaciones y centros especiales de empleo a los que me he dirigido, debo decir que, salvo excepciones, me han resultado poco satisfactorias, ya que su conocimiento sobre personas con SA o TEA es limitado y en algunos casos, incorrecto. Por ello nuestras dificultades y necesidades no les son demasiado familiares a la hora de integrarnos en un puesto de trabajo. Esto repercute también en los cursos de formación, un aspecto muy importante para tener opción a un puesto de trabajo.

Si tuviera que aconsejar a una persona con SA que quiere empezar a buscar empleo, le diría que acudiese al Taller, que tenga paciencia y no se desanime, y sobre todo que intente identificar los tipos de trabajo que cree que podría hacer bien, y que haga todos los cursillos que pueda. Respecto al Taller de Empleo sería aconsejable que los profesionales al cargo no le sometan a demasiada presión y que tengan paciencia con la adquisición de habilidades sociales.

L.G. nos cuenta en primera persona su experiencia de inclusión en el mundo laboral...

1. ¿Cómo llegaste al departamento de inserción laboral?

“Cuando llegué a la asociación de Asperger y me diagnosticaron, me hablaron sobre él y me apunte, ya que tenía problemas a la hora de conseguir o conservar un empleo.”

2. ¿Cómo empezó tu andadura en la búsqueda activa de empleo?

“Hace muchos años. Cuando finalicé mis estudios como auxiliar administrativo. Pasé por muchos puestos de empleo, pero la polivalencia en las tareas y el exceso de atención telefónica, hacía que no realizara mi trabajo del todo bien.”

3. Describe tu proceso de inserción laboral paso a paso

“Primero me preguntaron si quería trabajar yo dije que sí, entonces me pidieron un currículum y qué tipo de trabajo buscaba. Después de mirar el currículum y hacer algunas modificaciones en él, me pidieron que hiciera una carta de presentación que luego también corregimos. Después redactamos posibles preguntas que podrían haber en una entrevista de trabajo y las posibles respuestas que podía dar.”

“La técnico me recomendó que participase de los talleres de habilidades sociolaborales los cuales me fueron de mucha ayuda, para entrenar la entrevista de trabajo, que era algo que me ponía muy nerviosa.”

“Así mismo, desde la asociación me animaron a participar en diferentes actos con empresas, lo que mi miedo se redujo bastante.”

4. ¿Cómo te sentiste los primeros días de trabajo?

“Muy ilusionada ya que había conseguido un trabajo y tranquila ya que tenía el apoyo tanto de la empresa que me contrató como la de la asociación.”

“Aunque también un poco nerviosa. Siempre lo desconocido me pone muy nerviosa.”

5. ¿Fue como esperabas? ¿Habías tenido alguna historia laboral anteriormente fallida?

“Sí, fue como esperaba. No encontré mayores dificultades.”

“Sí, tuve algún trabajo, pero como he dicho no duré mucho tiempo. Fueron pocos ya que no pasaba de las entrevistas.”

6. ¿Qué consejos le darías a una persona con síndrome de Asperger que quiere empezar a trabajar?

“Pues que si tienen ganas de trabajar que se apunten en inserción laboral de la asociación, te ayudan y te apoyan en todo el proceso de la búsqueda de empleo y durante el trabajo también.”

7. Según tu experiencia vivida ¿qué recomiendas a los responsables de las empresas a la hora de integrar personas con síndrome de Asperger?

“Que lo hicieran a través del programa de inserción laboral ya que ayudan tanto a las empresas como a las personas con Asperger. A fecha de hoy L.G. continúa empleada como grabadora de datos en un Centro Especial de Empleo. Dada su capacidad y el nivel de experiencia adquirido, valoramos realizar un proceso de mejora de empleo.”

8. ¿Tus funciones y responsabilidades están bien definidas?

“Sí, las tengo definidas. Tengo claro mis funciones y tareas.”

9. ¿Recibes información de cómo desempeñar tu trabajo?

“Sí, todos los trabajos que me mandan me informan bien de ellos.”

10. ¿Estás motivado y te gusta el trabajo que desarrollas?

“Me gusta el trabajo que tengo. Me resulta cómodo y una tarea sencilla.”

11. ¿Las condiciones salariales para ti son buenas?

“No me gusta mucho las condiciones salariales ya que solo recibo el salario mínimo como en la mayoría de los Centros Especiales de Empleo. Además de esto me gustaría poder tener mayor estabilidad laboral.”

12. ¿Cómo calificas tu relación con los compañeros?

“Mi relación con los compañeros es muy buena mejor de lo que esperaba.”

13. ¿Te es fácil expresar tus opiniones en grupos de trabajo?

“Sí, me resulta fácil expresar mis opiniones.”

14. ¿Te sientes parte de tu equipo de trabajo?

“Sí, me siento parte del equipo.”

15. Cuando te surge una dificultad, ¿Cómo la solucionas?

“Si me surge alguna dificultad se lo pregunto a mis compañeros o a mi coordinador. Si es una dificultad más grave contacto con mi terapeuta de la asociación, o llamo a mi técnico de inserción laboral de referencia.”

La Visión de la Empresa

Desde los Departamentos de Inserción Laboral de las diferentes entidades federadas y desde la propia Confederación Asperger España, potenciamos y favorecemos la inclusión al mercado laboral de las personas del colectivo, a través de la prospección laboral y con ello, con la firma de convenios con las diferentes empresas que forman parte del tejido empresarial. Se llevan a cabo labores de sensibilización, formación y apoyo en la inclusión de la persona con SA y conjuntamente con la empresa y sus trabajadores.

Es vital conocer, sentarse, hablar, compartir y reflexionar sobre las experiencias de las empresas en la inclusión de personas con síndrome de Asperger y otros TEA, ya que, gracias a esto, podemos avanzar, mejorar y crear una sociedad más inclusiva, equitativa y responsable.

Contamos con Cristina Cabrera. Responsable del Departamento de Comunicación y RSC de la empresa Bricomart. Gracias a su entrevista conocemos de primera mano una experiencia de empresa en la contratación del colectivo que nos ocupa.

1. ¿Cómo surgió la idea de contratar personas con Asperger y otros TEA de alto funcionamiento?

En BRICOMART tenemos la convicción de que entre todos podemos construir una compañía que sea un reflejo de la sociedad de la que formamos parte: diversa, inclusiva... Además, tenemos muy integrados en nuestro ADN valores como la utilidad y la generosidad. Llevábamos varios años integrando perfiles con discapacidades motoras o físicas, pero sentíamos que podíamos generar las condiciones necesarias para la inclusión de personas con otro tipo de discapacidades. Estuvimos analizando diversos perfiles y decidimos realizar un piloto de la mano de Asperger Madrid, que nos han permitido naturalizar y normalizar el proceso dentro de la organización, trabajando hoy con todos nuestros almacenes localizados en Madrid.

2. ¿Qué crees que aportan las personas con síndrome de Asperger a la empresa y a los equipos de trabajo?

Fundamentalmente un cambio en la forma de entender el equipo, de valorar el trabajo propio y de los demás, el sentido de la utilidad, impactando muy positivamente en el ambiente. Son intangibles difíciles de cuantificar pero que, sin duda, son de gran impacto para nuestra organización. Además, en el terreno son, en su mayoría, perfiles con gran atención al detalle y un alto nivel de calidad en el desempeño, lo cual aporta un gran valor en muchas tareas que hay que llevar a cabo todos los días en nuestros almacenes.

3. ¿Qué metodología habéis empleado para favorecer la adaptación del colectivo a la empresa? Importancia de dar visibilidad a la metodología de empleo con apoyo.

En nuestro caso, con todos los/as colaboradores/as que se han incorporado a nuestros

equipos hemos llevado a cabo la metodología de empleo con apoyo. Este sistema permite que tanto la persona que se incorpora, como el equipo que recibe a este nuevo/a colaborador/a cuenten con el sostén, la ayuda y el seguimiento de un especialista durante el tiempo que sea necesario. Esto hace que todos tengamos a nuestra disposición las herramientas necesarias para que la inserción tenga mayor probabilidad de éxito y, además, nos permite aprender y tomar conciencia sobre el síndrome de Asperger.

4. ¿Cómo han vivido los empleados de las plantillas la convivencia con el colectivo?

En BRICOMART, en todos los equipos en los que hemos integrado una persona con Asperger, se ha producido un impacto muy positivo en el ambiente y el compañerismo dentro de esa área. Tal y como ya comentaba anteriormente, es un intangible que es difícil de cuantificar y que, sin embargo, se repite con cada inserción que realizamos. Este intangible es percibido por los demás equipos y también por otros almacenes que generan el maravilloso efecto de contagio, que hace que cada vez tengamos más solicitudes para la inserción de personas Asperger en nuevos equipos.

5. ¿Cuál crees que está siendo la clave del éxito?

Nuestro éxito reside fundamentalmente en la preparación previa que realizamos y la ilusión que todos nuestros equipos ponen de su parte cuando se decide llevar a cabo una inserción. Ser conscientes de las tareas que el nuevo miembro del equipo va a realizar con anticipación, planificar su llegada, nombrar a una persona que tutorice su día a día y contar con la metodología de empleo con apoyo para nosotros es fundamental. Creo que no tenemos un ingrediente mágico, pero sí unas pautas sencillas que, con constancia, nos permiten alcanzar nuestra meta.

6. ¿Qué le dirías a los responsables de RRHH de otras empresas?

En el mayor porcentaje de los casos, las inserciones de personas con discapacidad no llegan a buen puerto porque los equipos no contamos con las herramientas y los conocimientos necesarios para hacer que la integración se produzca y la contribución de esta persona sume a la del equipo. Cuando la llevas a cabo con metodologías que ofrecen las herramientas para ello, el éxito está casi asegurado.

Tengo la firme convicción de que, desde las áreas de RRHH y RSC de las empresas, tenemos la grandísima oportunidad de poder generar las condiciones necesarias para integrar a todo tipo de perfiles en nuestros equipos, contribuyendo así a crear compañías más diversas e inclusivas, donde todo el mundo puede sentirse útil y poner su talento al servicio de los demás. Normalizar las diferentes capacidades dentro de las organizaciones debe formar parte de nuestros retos en este sentido.

Desde Betansa contactamos con Mayte Sieria, Trabajadora Social de la entidad, quien nos cuenta la experiencia de la incorporación de personas con síndrome de Asperger en empresas.

1. ¿Cómo surgió la idea de contratar personas con Asperger y otros TEA de alto funcionamiento?

A través del programa de prácticas que tenemos implantado desde el año 2015, empezamos a conocer a este colectivo como empresa. Se observó el potencial que tienen en determinadas áreas y se realizó un estudio de los puestos de trabajo en los que se pueden desenvolver con mayor eficacia.

Es un colectivo que mayoritariamente viene con una formación profesional, y con una gran predisposición de aprender y de que se les conceda una oportunidad.

2. ¿Qué crees que aportan las personas con síndrome de Asperger a la empresa y a los equipos de trabajo?

Nuestra experiencia con el colectivo, siempre ha sido muy positiva, porque en su amplia mayoría, son trabajadores cualificados con altas capacidades para determinadas tareas. Están deseando recibir una oportunidad, ya que suelen ser introvertidos o con escasas habilidades, por lo que, en las entrevistas de trabajo, se pueden dar signos de rechazo por parte del Departamento de RR.HH. Están acostumbrados a la estigmatización, por lo que cuando se les ofrece una oportunidad laboral, son muy comprometidos y responsables.

3. ¿Qué metodología habéis empleado para favorecer la adaptación del colectivo a la empresa? Importancia de dar visibilidad a la metodología de empleo con apoyo.

La formación específica a los/las coordinadores/as y compañeros/as sobre el colectivo.

Favorecer la integración del/a trabajador/a mediante el/la responsable técnico de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (Servicios de ajuste social y personal).

Solicitar a los/as técnicos de empleo de Asperger Madrid, las características más relevantes del/la trabajador/a para facilitar la orientación individualizada, así como el apoyo logístico en caso de necesidad, para una mejor inserción.

4. ¿Cómo han vivido los empleados de las plantillas la convivencia con el colectivo?

No se han recogido datos de la existencia de ninguna problemática en concreto, por lo que entendemos que se convive con normalidad. En caso de que apareciese alguna problemática, se trabaja grupal e individualmente con los técnicos/as de referencia.

5. ¿Cuál crees que está siendo la clave del éxito?

En su gran mayoría la preparación que reciben por parte de Asperger Madrid, y por las actitudes y aptitudes del propio trabajador/a.

6. ¿Qué le dirías a los responsables de RRHH de otras empresas?

Que la formación a todos los empleados/as es muy importante, que lo diferente no es necesariamente más complicado, que normalizar que las personas somos distintas es importante en todas las empresas. Y que es un colectivo altamente comprometido y productivo, deseando una oportunidad.



Conclusiones I Foro de Empleabilidad. Decálogo de Buenas Prácticas sobre la Inserción Laboral de las Personas con Asperger con Nivel de Apoyo I.

- 1.** Cada persona con diagnóstico de síndrome de Asperger tiene unas características propias a pesar de las características comunes, por lo tanto, requiere de una intervención individualizada en un recurso especializado. Un mismo diagnóstico no define personas iguales.
- 2.** Se requieren de Servicios de Inserción Laboral especializados en todas las comunidades del territorio español, que trabajen con las personas Asperger/TEA y sus familias junto con el tejido empresarial. Continúan existiendo muchas diferencias geográficas, en relación a los servicios que se ofrecen desde las unidades de atención especializadas.
- 3.** Todas las personas con síndrome de Asperger, pueden acceder al empleo si se les proporcionan los apoyos necesarios, incidiendo en la adaptación a la vida social de la empresa. La sensibilización del tejido empresarial es fundamental para la inclusión.
- 4.** Hay que aumentar actividades enfocadas al conocimiento y unificación de criterios entre los profesionales del sector, incidiendo en la investigación sobre los modelos de intervención que funcionan. Empleo con apoyo y empleo personalizado.
- 5.** Es importante continuar apostando por un sistema educativo de calidad, con los apoyos necesarios para que las personas con Asperger puedan obtener una certificación profesional.
- 6.** Se necesitan recursos de formación profesional adaptados a las características propias de las personas con Asperger, que les permitan acceder al mundo laboral con la formación teórico-práctica necesaria.
- 7.** Se requieren de mayores actuaciones enfocadas a la difusión del síndrome de Asperger en el tejido empresarial y en la sociedad en general, rompiendo mitos y estereotipos.
- 8.** Importancia del trabajo en Red. Es fundamental trabajar con los diferentes agentes sociales, garantizando los derechos de las personas como ciudadanos de pleno derecho.
- 9.** Es necesario trabajar de manera coordinada con la Administración Pública, garantizando la financiación de estos servicios especializados, así como la derivación de aquellos casos donde se encuentran sin herramientas para intervenir.
- 10.** Se necesita aumentar el número de profesionales formados en el sector, aumentando la visibilidad del colectivo Asperger/TEA en universidades, colegios profesionales y demás organismos de profesionales.

