



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

GRADO EN PEDAGOGÍA

PRESENCIAL

PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA

PERSONAS CON TEA

ALICIA PARADELA FALCON · ELISA POLEO BENCOMO

ALU0100848328@ULL.EDU.ES ·

ALU0100844344@ULL.EDU.ES

DAVID PÉREZ JORGE

DPJORGE@ULL.ES

2016-2017

JUNIO

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
2. JUSTIFICACIÓN:	Pág. 4
• Datos actuales de inserción laboral de personas con discapacidad.....	Pág. 4
• Legislación.....	Pág. 5
• APANATE.....	Pág. 6
• Sinpromi.....	Pág. 6
3. DETECCIÓN DE NECESIDADES.....	Pág. 10
4. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN.....	Pág. 12
5. EMPLEO CON APOYO.....	Pág. 12
6. OBJETIVOS.....	Pág. 19
7. ESTRATEGIA.....	Pág. 20
8. METODOLOGÍA.....	Pág. 21
• ACTIVIDADES.....	Pág. 22
9. CRONOGRAMA.....	Pág. 35
10. EVALUACIÓN.....	Pág. 40
11. CONCLUSIÓN.....	Pág. 46
12. BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 48
13. ANEXOS.....	Pág. 49
• ENTREVISTAS.....	Pág. 49
• DAFO APANATE Y SINPROMI.....	Pág. 53

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de intervención se basará en la sensibilización de la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista, por lo que se desarrollarán diferentes estrategias destinadas a diversas empresas y profesionales de dos entidades. Por un lado, se encuentra APANATE (Asociación de Padres de Personas con Autismo de Tenerife) y por otro, Sinpromi (Sociedad Insular para la Promoción de personas con Discapacidad), las cuales trabajan para la inserción laboral de personas con diversas discapacidades. Sin embargo, por motivos que veremos más adelante, no han logrado aún que las personas con autismo consigan un empleo y que sea estable. Por todo ello, consideramos oportuno hablar sobre la concienciación que debe estar presente en nuestra sociedad con respecto a la integración de las personas con algún tipo de limitación, como en este caso el colectivo beneficiario de este proyecto de intervención, las personas con espectro autista. Es aquí donde todos, debemos desarrollar una actitud afectiva con respecto a estas personas, puesto que hay actitudes que son aprendidas por tradición por lo que, hemos considerado relevante hacer referencia a Morales (1988: 8) ya que la define de la siguiente manera:

“Entendemos por actitud una predisposición aprendida, no innata, y estable aunque puede cambiar, a reaccionar de una manera valorativa, favorable o desfavorable, ante un objeto”.

Antes de comenzar a desarrollar este proyecto, consideramos oportuno detenernos en explicar qué es el autismo y las características que posee. El autismo es un trastorno del desarrollo que afecta a ciertas funciones cerebrales. Consiste en una alteración grave y de carácter generalizado que abarca varios ámbitos del desarrollo de las personas: social, comunicativo y de la imaginación. Los síntomas suelen aparecer durante los tres primeros años de existencia, y continúan a través de toda la vida.

Desde una perspectiva psicológica, las personas con autismo tienen dificultades para percibir el mundo de forma compartida. La imagen de aislamiento que transmiten, viene determinada por su incapacidad para entender el entorno y aprender compartiendo experiencias. Sus sistemas perceptivos parecen no estar predeterminados para atender y entender los estímulos sociales y darles a éstos mayor valor que a otros estímulos, como ocurre en un desarrollo normal. Como consecuencia, las personas con trastorno autista tienen serios problemas para entender el comportamiento social, y para imitarlo.

Las personas con autismo clásico, según el autor Leo Kanner, muestran los siguientes síntomas:

- Graves déficits en la interacción social, en la comunicación y en el lenguaje. Cierta tendencia a aislarse de los demás.
- Imaginación limitada.
- Realización de rituales sin función aparente: movimientos repetitivos, carreras sin rumbo.

- Resistencia a los cambios en el medio: cambios en el hogar, resistencia a nuevos alimentos, prendas de vestir,.
- Déficits de imitación y juego simbólico: ausencia de juego o presencia de juegos repetitivos, sin componente imaginativo, sin fantasía.
- Trastornos de conducta.

Es cierto que, el autismo tiene tantos niveles y rostros como personas lo padecen. No todas las personas con autismo presentan el mismo tipo de síndrome, ni lo sufren en el mismo grado. Especialistas de EEUU en el DSM-IV (*Pichot, 1995*) han determinado un “espectro autista” para clasificar e incluir sus distintas manifestaciones; así, además del autismo en su forma más clásica o Trastorno de Kanner, existe el llamado Trastorno de Asperger, el Trastorno de Rett, el Trastorno Desintegrativo Infantil, y el Trastorno del Desarrollo no Especificado. Aunque todos pertenecen a la misma familia, y presentan síntomas comunes, se clasifican con criterios diagnósticos diferentes. Además existe un conjunto de trastornos genéticos que cursan entre sus manifestaciones con síntomas autistas, y que junto al grupo anteriormente descrito, actualmente se conocen como trastornos del espectro autista.

Las terapias que logran una mejora sustancial incluyen intervenciones educativas. Se trabajan con estrategias de entrenamiento muy estructuradas e individualizadas, para ayudar a desarrollar destrezas sociales y de lenguaje, que deben comenzar lo más precozmente posible, ya que los niños aprenden de forma más rápida y efectiva cuanto más pequeño son. El tratamiento farmacológico, en algunos casos, puede ser eficaz para controlar las conductas auto-lesivas u otros trastornos asociados, como la epilepsia, la hiperactividad y déficits atencionales, los trastornos del sueño, etc.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de crear este proyecto de intervención nació por la detección de la poca implicación que presentan las empresas para contratar a personas con discapacidad, en concreto, personas con espectro autista. Por esta razón, hemos seleccionado dos artículos de periódicos y basándonos en su argumento, así como en diferentes leyes, hemos destacado la necesidad de integración de personas con discapacidad. Respetando con ello, los derechos que todo ser humano posee y garantiza la igualdad de oportunidad entre diferentes colectivos.

El primer artículo en el que nos hemos fijado fue publicado el 22 de enero del año 2016 donde Europa Press publica en el periódico el Diario de Avisos la siguiente noticia: “*Canarias, entre las comunidades con menor tasa de contratación de personas con discapacidad*”. En esta información se afirma que Canarias, con un 33,8%, se encuentran entre las Comunidades con menor tasa de contratación de personas con discapacidad según un estudio realizado por la consultora Leialta sobre la inserción laboral de este colectivo. Además, consta que en España, el 81% de las empresas españolas no cumple aún con la Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (LISMI) que establece una cuota mínima de un 2% de empleados con discapacidad para

empresas de 50 o más empleados. Por lo que, este colectivo presenta una tasa de desempleo del 32,2%, según los últimos datos del INE, una tasa 7,8 veces superior al de las personas sin discapacidad.

Las razones más comunes que justifican estos datos son: la discriminación, el desconocimiento de la Ley LISMI, la falta de acceso a bases de datos específicas de personas con discapacidad, la dificultad de encontrar personas con discapacidades compatibles con el puesto de trabajo disponible, el coste de la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad del trabajador y un teórico mayor absentismo de las personas con discapacidad. En relación a esto, la crisis económica actual también ha colaborado para que hoy tengamos estos números, puesto que ha duplicado el porcentaje de desempleo llegando a una situación en la que, sólo trabaja una de cada cuatro personas con discapacidad activa (25,7%).

Otro periódico en ese mismo año, concretamente el 2 de abril el Efe publica en la Nueva España lo siguiente: *“Encontrar trabajo, el gran reto de las personas con autismo”*. Por lo que podemos observar en este artículo, entre el 70 y el 90 % de las personas con trastorno del espectro autista se encuentran desempleados, no por su formación, sino por la falta de adaptación de los procesos de selección. En las empresas, en el proceso de selección del personal priman las competencias sociales y de comunicación, áreas de especial dificultad para este colectivo. Por lo que, a pesar de que muchas de estas personas están preparadas para acceder a un puesto de trabajo, se encuentran con una barrera constante en el proceso de selección. Por todo ello, el problema principal del que nos hemos percatado es que las personas con TEA entren en el mercado laboral es el desconocimiento que hay a nivel empresarial y social sobre el autismo y las capacidades que tienen estas personas. La consecuencia que provoca esto, es que cuando una empresa se plantea la contratación de una persona con TEA, prefiera apostar antes por personas con alguna discapacidad física.

LEGISLACIÓN

Ante este problema, si acudimos a la ley podemos comprobar que existen varias leyes que abalan el derecho de integrar a personas que presenten cualquier tipo de discapacidad. Éstas son:

Por un lado, según el artículo 49 de la Constitución se determina que: *“ los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos”*.

Por otro lado, encontramos que para facilitar la integración laboral, la Ley LISMI 13/1982 establece una serie de mecanismos, como son la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un 2 % de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de centros especiales de

empleo donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo, materia que luego fue objeto de desarrollo mediante los Reales Decretos 2273/1985, de 4 de diciembre y 1368/1985, de 17 de julio.

De la misma manera, hemos encontrado otros Real Decretos que se deben tener en cuenta para la fundamentación de este proyecto:

- La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, creada para la mejora del crecimiento y del empleo.
- El Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Por el contrario, a pesar de contar con estas leyes, los datos han continuado igual durante años, sin presentar mejoría alguna. Por lo que, para hacer algo al respecto, hemos decidido elaborar un proyecto de sensibilización para la inserción laboral de las personas con TEA. Para ello, vamos aprovechar la información y experiencia adquirida en las prácticas de Pedagogía en las entidades de Sinpromi y APANATE.

A continuación, se realizaremos una descripción de ambas entidades con la finalidad de poder entender y conocer cuáles son los ámbitos de aplicación de cada una, así como el colectivo con que trabaja y cuáles son los objetivos principales que cada una de ellas persigue.

Sinpromi y APANATE, son dos entidades que trabajan día a día para lograr que las personas con algún tipo de discapacidad, se integren en el mercado laboral de una forma satisfactoria.

Con relación a APANATE, ésta una Asociación sin ánimo de lucro, que comenzó en 1995 con el fin de promover el bienestar y la calidad de vida de las personas con autismo, ofreciéndoles tratamientos específicos de acuerdo a sus características. Es miembro de FESPAU (Federación Española de Autismo), de AUTISMO EUROPA,

FEAPS Canarias y de la Plataforma de ONG's de Voluntariado de Tenerife. Recientemente ha sido declarada de Utilidad Pública.

El objetivo de la asociación es la *creación, desarrollo y optimización de los servicios necesarios para dar respuesta a las necesidades de las personas con autismo y a sus familias*, en la isla de Tenerife. Sus principios de actuación se basan en considerar que la educación, aplicada en todos los campos de la vida, es el mejor instrumento para ayudar a las personas con este trastorno, potenciando al máximo sus capacidades de desarrollo personal y de participación social.

Destacar que, en un principio esta entidad nació como una asociación de padres de niños con autismo de Tenerife, pero, ante la demanda de apoyo de personas adolescentes con autismo, se han visto obligados a crecer como institución aumentando con ello sus servicios. Por lo que, en el año 2009 APANATE crea un servicio de tránsito a la vida adulta para chicos a partir de los dieciocho años de edad, destinado a la formación en habilidades sociales y para el empleo. Este servicio, tiene como objetivo preparar a los chicos para enfrentarse a todos los aspectos de la vida adulta. De forma más concreta, en este ámbito se trabajan cuatro bloques: la orientación educativa, la orientación para el empleo, la formación en habilidades sociales y la vida independiente. Destacar entre sus metodologías, la utilización del empleo con apoyo.

En cuanto a la orientación para el empleo, cabe resaltar que APANATE trabaja con el modelo de calidad de vida de Schalock y Verdugo (2002/2003, 2012) que consiste en la evaluación integral de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en la utilización de éstos resultados personales multidimensionales para identificar las verdaderas necesidades y preferencias de los usuarios, para proporcionar una guía para la planificación estratégica de las organizaciones y los programas de intervención y como un instrumento indispensable para evaluar resultados de calidad y la eficacia de las acciones.

El modelo propuesto por Schalock (2009) plantea ocho dimensiones centrales que constituyen una vida de calidad: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Todas y cada una de estas ocho dimensiones tienen posibilidad de mejora en cualquier persona.

La detección de las necesidades de los usuarios, tanto laborales como las relacionadas con los ámbitos mencionados anteriormente, se realiza una vez que se ha pasado al usuario las tres tipos de escalas que recogen esta información. Estas escalas son: la Escala INICO-FEAPS, la Escala de intensidad de apoyos (SIS) de Thompson y la EVALCAD. La Escala INICO- FEAPS es un instrumento cuyo origen se encuentra en la Escala Integral (Verdugo, Gómez, Arias y Schalock, 2009), de tal modo que mantiene su propósito inicial (i.e., la evaluación integral de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con habilidades suficientes de

expresión y comprensión como para completar la entrevista), pero mejorando ampliamente su contenido, propiedades psicométricas y utilidad. Por ello, el instrumento consta de dos sub-escalas: un auto-informe y un informe completado por otras personas (ejemplo: profesionales o familiares), que permiten obtener un perfil individualizado de la calidad de vida de la persona o un perfil de resultados agregados de la organización.

La utilización de la Escala INICO-FEAPS permitirá el desarrollo de muchas iniciativas de aplicación del modelo de calidad de vida en España y en otros países, de manera que los profesionales y las organizaciones se centren en los datos que reflejan resultados personales de los usuarios de sus servicios y programas, y esos resultados personales se conviertan en el principal eje de referencia de la planificación y evaluación de la eficacia. Con la aplicación de esta escala, junto con otros instrumentos y procedimientos, se podrá obtener un feedback adecuado sobre sus ventajas y limitaciones, lo que permitirá en el futuro (*Miguel Ángel Verdugo Alonso, 14 de abril de 2013*).

La Escala de intensidad de apoyos (SIS) de Thompson et. fue publicada por la Asociación Americana de retraso Mental (AAMR) en 2004. La SIS es un instrumento de planificación exclusivo y novedoso, diseñado para ayudar a los profesionales a determinar las necesidades de apoyo que las personas con discapacidad intelectual manifiestan en su vida cotidiana. Dicha escala, parte de la teoría de que toda persona es única y requiere su propio sistema de apoyos para prosperar. El estudio consta de dos partes: la primera, el proceso de adaptación transcultural; y la segunda, el análisis de las propiedades psicométricas de la versión española de la escala con una muestra de adultos con discapacidad intelectual.

Los apoyos, en definitiva, lo que pretenden es acompañar al individuo en su vida, basándose en sus capacidades y no en sus limitaciones, para, a partir de sus potencialidades, ofrecerle oportunidades y facilitar la consecución de altas cotas de normalización (*Martorell, 1994*).

La escala EVALCAD fue creada por Edward Whelan & Barbara Speake para la aplicación de la evaluación de la capacidad adaptativa. La edad para la que está destinada no está especificada, sin embargo es posible desarrollarla a partir de la infancia. El tiempo estimado que se tarda en realizarla es de dos horas aproximadamente. Es una prueba que evalúa la capacidad adaptativa de las personas en las áreas de Autonomía Personal, Aspectos académicos y Aspectos Sociales, con un rango de respuesta amplio.

Tras la recogida de información de estas escalas, se diseña y elabora un plan individual de apoyo (PIA) teniendo en cuenta las necesidades detectadas y la mejora de la calidad de vida de los usuarios.

Con respecto a Sinpromi, esta entidad nace en 1993 y desde entonces, persigue varios objetivos, pero el que está más vinculado a nuestro proyecto de innovación, es el *fomentar y gestionar proyectos de integración integral, orientación profesional e integración en el marco del empleo*. Este objetivo consiste en analizar las diferentes necesidades que poseen nuestro colectivo destinatario teniendo como referencia esta entidad como APANATE.

Dentro de esta entidad, hay un departamento que se encarga de las personas que tienen discapacidad para facilitarles la entrada en el empleo, este departamento tiene el nombre de integración laboral. En este se proporciona la ayuda para que las personas que posean discapacidad intelectual puedan acceder al empleo y tener las mismas oportunidades que el resto de los ciudadanos. Esta ayuda consiste en proporcionarles apoyo en las diferentes empresas, donde tendrán el acompañamiento de una profesional quien le explicará detalladamente cada función a realizar en la empresa con un lenguaje más sencillo para generar un entendimiento oportuno.

Este profesional será un preparador laboral, el cual acompaña al usuario a desempeñar las diferentes funciones que tengan que realizar en la empresa. El preparador laboral realiza las mismas tareas que el usuario y en algunas ocasiones, los preparadores laborales tienen que realizar formación extra para poder acompañar al usuario en la empresa; en este caso la preparadora laboral de Sinpromi ha tenido que realizar acciones formativas como por ejemplo ayudante de transporte escolar, carretillero, mozo de almacén, etc.

Independientemente de este departamento, Sinpromi está compuesto por otros departamentos que complementan la entidad; al ser una entidad que fomenta la integración de las personas con discapacidad en la sociedad estas necesitan, en su mayoría, mejorar su formación por lo que el departamento de formación genera diferentes cursos y/o talleres para mejorar, o en algunos casos ampliar los conocimientos adquiridos que tienen las personas que acuden a la entidad. Otro departamento existente dentro de Sinpromi es el departamento de equipos de apoyo que trabaja para las personas que presentan algún tipo de enfermedad mental. Los profesionales que componen esta área trabajan con sus usuarios diferentes habilidades sociales que tienen que tener adquiridos estos para el desenvolvimiento en la sociedad, y sobre todo en un empleo. Por otro lado, podemos encontrar el área de nuevas tecnologías la cual se orienta en el asesoramiento a diferentes entidades públicas y privadas de cómo hacer accesible las tecnologías a personas que presentan algún tipo de discapacidad. Realizan diferentes kits de actividades, basados en el diseño de acciones formativas incorporando las tecnologías, desde diferentes dispositivos móviles, tablets e incluso en el desarrollo de nuevas Apps en el caso de colegios o otro tipo de entidades. Este departamento se basa en la sensibilización, puesto que en cada proceso de asesoramiento potencian que las nuevas tecnologías son aptas para todos, siempre y cuando sean accesibles para todos.

En Sinpromi, la detección de necesidades de los usuarios se realiza en las entrevistas de selección: en estas entrevistas el usuario trae toda la documentación necesaria para la inscripción en la entidad, teniendo en cuenta que tienen que tener por obligación el certificado de minusvalía puesto que si no traen consigo esta documentación no podrán estar inscritos en la entidad, ni en ninguna otra que trabaje con personas con discapacidad. En esta entrevista, los usuarios hacen entrega de su currículum vitae, vida laboral, formación académica y complementaria y datos personales. Una vez, comprobada esta información al usuario se le inscribe en la base de datos de la entidad llamada Censo y la cual está subordinada por el Cabildo de Tenerife puesto que toda información descrita en este programa no puede salir de la entidad, ya que únicamente es transferible a las empresas que soliciten a usuarios con un perfil determinado. En este caso, los usuarios tienen conocimiento de este proceso ya que en la entrevista de selección deberán firmar autorizaciones para que sus datos puedan ser cedidos a las diferentes empresas a las que se derive su currículum vitae.

Es cierto que esta entidad tiene afiliaciones con diversas empresas, por lo que siempre se realizan visitas a las mismas para conocer la evolución del empleado/a en la empresa, y así conocer también el grado de satisfacción tanto de la empresa como del usuario.

Por último, se encuentra el departamento de accesibilidad el cual realiza proceso de asesoramiento a entidades públicas y privadas en cómo diseñar infraestructuras adecuadas para el acceso libre de personas con discapacidad. Esta área va de la mano con nuevas tecnologías puesto que deben complementarse para el diseño de proyectos y/o programas potenciando la diversidad y el libre acceso sin ningún tipo de discriminación.

Tras realizar esta presentación, hemos llegado a la conclusión de que ambas entidades tienen algunas semejanzas entre la que destacamos el logro del objetivo de la integración de las personas que tienen algún tipo de limitación. Es cierto que a su vez tienen algunas diferencias, como por ejemplo que APANATE trabaja por y para personas que presentan espectro autista, mientras que Sinpromi trabaja por y para personas que presentan cualquier tipo de discapacidad. Aun así, ambas entidades han visto la necesidad de complementarse para alcanzar mejores resultados de inserción laboral de sus usuarios, y este proyecto se ha diseñado para ayudar a ello.

DETECCIÓN DE NECESIDADES

Con esta información presente y la asistencia a ambas instituciones, hemos podido analizar en profundidad los dos lugares y hemos realizado una detección de necesidades. Para ello, hemos hecho una entrevista de manera individual a los coordinadores de APANATE y Sinpromi (*ver anexo 1 y 2*) y hemos asistido a una reunión en la que se encontraban ambos representantes de cada institución. De estos encuentros, hemos podido obtener información relevante acerca del empleo, los

usuarios, la metodología, los datos numéricos y las necesidades actuales de cada una de ellas, así como los diferentes puntos de vista de cada parte. De ello, hemos sacado en claro las siguientes necesidades:

- Sinpromi:
 - Han comenzado a aparecer usuarios con TEA y esta institución no tiene la formación y experiencia requerida para atender a las necesidades de estos usuarios.
 - Debido a lo anterior, no pueden ofrecer formación para el empleo para estos chicos porque no estaría adaptado a sus necesidades, por lo que el desempeño profesional que pueden realizar es escaso y algunas ocasiones nulo, derivando a este colectivo hacia otras entidades.
- APANATE:
 - APANATE no cuenta con suficientes empresas que faciliten la incorporación de los chicos con autismo de esta asociación al mundo laboral
 - Desconfianza por parte de las empresas debido al desconocimiento del colectivo, su potencial, sus limitaciones, etc.

Para organizar y ver de forma más clara esta información, hemos elaborado un DAFO, es decir, una matriz cuadrada donde se plasma la situación real en la que se encuentran ambas entidades, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) para poder elaborar estrategias futuras (*ver anexo 3*).

En este instrumento, podemos observar por un lado que APANATE tiene una pequeña experiencia en la integración de personas con TEA al mundo laboral, en cambio, Sinpromi posee muchos años de experiencia incorporando laboralmente a personas con discapacidad acompañado de buenos datos de éxito. Además, cuenta con numerosas colaboraciones con empresas que dan la posibilidad de lograr estas incorporaciones, mientras que APANATE, carece de un número elevado de estas relaciones.

A su vez, Sinpromi ha logrado en el año 2016 insertar laboralmente un total de cincuenta usuarios con discapacidad intelectual en diferentes empleos, lo cual se considera un gran mérito ya que como se ha dicho a lo largo de este proyecto, la inserción laboral de estas personas es muy complicada. Por el contrario, APANATE sólo ha logrado la inserción laboral de cuatro de sus usuarios de manera temporal. Por esta razón, vamos a utilizar el modelo de Sinpromi y la colaboración actual de ambas entidades para beneficiarse mutuamente. Por un lado, APANATE se verá beneficiado

de los contactos con empresas que tiene Sinpromi y por otro, Sinpromi se beneficiará de los conocimientos y experiencia de APANATE acerca del autismo.

APANATE, es una ONG que cuenta con un servicio de habilidades sociales y empleo bastante reciente, por lo que, solamente tiene dos preparadores laborales. Aspecto que, influye de forma negativa en las personas con TEA que intentan optar a un empleo porque no tienen suficiente tiempo y formación para ellos. Se necesitan más preparadores laborales que puedan hacerse cargo de subsanar las necesidades de todas las personas con TEA que acuden a este servicio. Sin embargo, Sinpromi cuenta con bastantes empleados, pero sin experiencia ni formación en TEA. Al contrario que APANATE, que cuenta con veintiún años de experiencia, preparación y formación en TEA.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Por consiguiente, obtenido ya un listado de necesidades, hemos decidido priorizarlas para actuar en torno a la urgencia. Consideramos, oportuno actuar en primer lugar en la sensibilización y concienciación sobre la importancia que presenta la inserción social y laboral de las personas con espectro autista y sobre este trastorno. Por tanto, la principal línea de intervención de este proyecto será el realizar diferentes jornadas y actividades para dar a conocer las características que poseen personas con TEA, los beneficios que obtienen las empresas al contratar a personas con discapacidad, derechos y deberes tanto de las personas con espectro autista como de las empresas, entre otros aspectos relevantes.

Para ello, se tendrá como referencia las diferentes visitas que realizan los técnicos de empleo de Sinpromi a las empresas afiliadas con las que han obtenido un convenio. Con esta acción, lo que se pretende es el dar a conocer la entidad de APANATE, las personas que se benefician de su trabajo al igual que la importancia que tiene la inserción laboral de estas personas con este tipo de limitación.

De esta manera, trabajaremos la poca visibilidad que pueda tener APANATE para las empresas y la desconfianza de éstas hacia el potencial de las personas con autismo. Luego, realizaremos actividades para trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva hacia las personas con autismo.

Más adelante, nos ocuparemos de presentar los derechos de las personas con TEA en relación al trabajo así como los beneficios que obtienen las empresas al contratar a personas con discapacidad.

Destacar, que aclararemos a las empresas que APANATE trabaja, al igual que Sinpromi, con la metodología del empleo con apoyo. Esto es debido a que la desconfianza de las empresas, también surge por el motivo de pensar que a la empresa va a acudir el trabajador con discapacidad sólo. Por lo que, concienciaremos además

sobre un aspecto tan importante para la futura inserción laboral de este colectivo como es el de trabajar con la metodología del empleo con apoyo.

Dicha metodología, se entiende como el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (*Verdugo y Jordán de Urries, 2001*).

El empleo con apoyo se concibe como un modelo dirigido a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. Este modelo descansa sobre el derecho al trabajo, y la percepción de la actividad laboral como un elemento clave de la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos. El empleo con apoyo, proporciona beneficios tanto para el empresario como para la persona con TEA y la sociedad. Para implantar el empleo con apoyo es imprescindible un compromiso social que apueste por la integración laboral de las personas con autismo por parte de:

- Empresas: Con responsabilidad social y la flexibilidad.
- Agentes sociales: Con la sensibilidad y el compromiso con la inclusión de las personas con autismo.
- Administraciones: Que desarrollen una normativa específica y de financiación que ampare el desarrollo de estos programas.
- Entidades promotoras implicadas en el mundo de la discapacidad: Con el compromiso y el desarrollo de programas específicos de empleo con apoyo.
- La propia persona y su entorno familiar: velar por una inclusión laboral de calidad.

Este proceso cuenta con varias fases que son: búsqueda de Empleo, valoración de los candidatos, análisis y valoración del puesto de trabajo, entrenamiento y adaptación y seguimiento y valoración.

En las personas con autismo los factores que condicionan la configuración de los programas de integración y el grado de apoyo necesario son: las habilidades sociales y comunicativas, el nivel de autonomía personal y la capacidad de autorregulación. Las fórmulas de empleo deben contemplar los necesarios apoyos en cuanto a condiciones personales, adaptación de espacios, de tiempo de trabajo y de las actividades, adaptación de programas de formación, tipos de relación laboral... que nos permitan hacer realidad al máximo, el derecho al trabajo y a una participación activa en la sociedad en la que viven.

La primera de las fases es la búsqueda de empleo. Consiste en la exploración y contacto con el tejido empresarial para crear una bolsa de trabajo que dé respuesta a la heterogeneidad del colectivo de personas con autismo y nos permita encontrar el puesto que mejor se adecue a la persona. De una forma más detallada, dentro de ésta fase podemos encontrar las siguientes funciones:

Análisis del mercado de trabajo:

- Identificación y selección sectores de actividad y puestos de trabajo. Partir de los intereses de los candidatos.

Acercamiento a la empresa:

- Marketing. Creación de base de datos de empresas, contactos iniciales, entrevistas, etc.
- Reconocimiento del entorno laboral, Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado.

Análisis del puesto de trabajo:

- Reconocimiento del entorno laboral. Análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado.

Asesoramiento y atención a la empresa:

- Documentación informativa para los empresarios. Incentivos de la contratación: subvenciones, incentivos fiscales...

Para realizar las posibles adaptaciones del modelo para personas con autismo debemos seleccionar puestos de trabajo que se adecuen a las características de las personas con autismo:

1. Puestos con limitadas exigencias comunicativas.
2. Trabajos con limitadas exigencias sociales, contacto limitado con el público y tareas en solitario.
3. Trabajos con escasos cambios diarios.
4. Trabajos en que sea necesario un buen desempeño en el área viso-espacial y/o motriz.
5. Puestos con exigencias cognitivas acordes a sus capacidades.
6. Empleos que requieran atención a los detalles y precisión.
7. Puestos que ofrecen la estimulación senso-perceptiva preferida y eviten la rechazada.

La segunda fase es la valoración de los candidatos. Esta parte del proceso debe orientarse a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación persona-puesto de trabajo. Las funciones que se realiza en esta parte son:

- Evaluación de capacidades (Observación conductual situacional, Observaciones informales, Recogida de información).
- Realización de pruebas normativas o criteriosales, Observación, Entrevistas.
- Conocimiento del entorno familiar, laboral y comunitario del usuario.
- Elaboración del perfil profesional.

Las pruebas normativas consisten en realizar comparaciones de la persona con relación a una norma estadística que proviene de una muestra de referencia y las pruebas criteriosales describen lo que realmente el trabajador es capaz de hacer.

Las personas con autismo en ocasiones no nos ofrecen toda la información necesaria sobre sí mismos y sus capacidades, sobre todo en el marco laboral dada su limitada experiencia de trabajo, así como el desconocimiento de las necesidades funcionales que requiere el entorno laboral, por ello, para hacer una buena y completa valoración es necesario contar con la información de las personas que lo rodean.

Para esta orientación y valoración es importante la utilización de un sistema tipo ficha de perfil laboral, que nos permita obtener una valoración funcional referida a las distintas áreas de desarrollo y ámbitos de la vida de la persona con autismo, incidiendo especialmente en los conocimientos, destrezas, y actitudes que permiten el desempeño de un puesto de trabajo y nos facilita poder realizar una orientación adecuada.

La fase tres es la de análisis del puesto de trabajo. En esta fase del proceso se lleva a cabo en primer lugar un análisis de las tareas que exige el puesto en los diferentes momentos de la jornada laboral para conocer sus exigencias.

En segundo lugar, un análisis del ritmo de producción que exige. Además, hay que observar la ubicación del puesto dentro de la empresa, su encuadre, la solución de problemas y las condiciones de la producción.

En tercer lugar, un análisis ambiental del puesto de trabajo ofrecido, tanto desde su aspecto físico y material, como desde el punto de vista social. Una descripción sistemática de las tareas que se realicen en un determinado puesto y las aptitudes y actitudes básicas que se requieren. Por otro lado, hay que llevar a cabo un reconocimiento del entorno de trabajo, es decir, las condiciones ambientales, laborales, accesibilidad/seguridad en el trabajo. Finalmente, se ha de elaborar un análisis detallado del puesto (análisis de tareas: denominación, descripción, equipamiento, requisitos necesario perfil).

La cuarta fase es la de entrenamiento y adaptación. En esta fase el preparador/mediador laboral lleva a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona pueda desempeñar la actividad de la mejor manera posible. La formación es imprescindible que sea continua y además que se realice en diferentes contextos. El papel del mediador-preparador laboral es fundamental durante todo el proceso. Se concibe como un mediador entre la persona con autismo y el contexto donde se desarrollará la actividad laboral, preparando ese contexto para hacerlo predecible, sencillo y comprensible además de encargarse de la formación de la persona con autismo que va a ser empleada.

Los objetivos que se pretenden conseguir en esta fase son:

- Orientación de la empresa.
- Aprendizaje de las tareas y de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo.
- Estabilización de la productividad.
- Captación de los apoyos naturales.
- Disminución del tiempo de intervención del mediador laboral.

La quinta y última fase es la del seguimiento y la valoración. En esta etapa se ha de evaluar la mejora de la calidad, el mantenimiento del apoyo intermitente y el proceso de inclusión socio-laboral.

Para que el proceso haya salido bien, no sólo depende del usuario con TEA, sino del mediador laboral. Este perfil, es una de las figuras más relevantes de todo este proceso. Es imprescindible que se tenga un conocimiento profundo acerca del autismo y de la persona en concreto en todos los ámbitos y situaciones. Que se posea la capacidad de prevenir/intervenir ante problemas de conducta, habilidades de comunicación, empatía, capacidad de negociación y asertividad, flexibilidad y que se tenga el conocimiento de recursos formativos y estrategias para la integración laboral y sobre relaciones laborales: tipos de relación con las empresas, subvenciones.

Con respecto al preparador laboral, por un lado veremos los tipos de apoyo que se utiliza y por otro, las estrategias que sigue para facilitar apoyos naturales en el lugar de trabajo. Los apoyos dentro de la empresa por parte del preparador laboral son diversos, en este caso podemos encontrar tres tipos diferentes (adapt. de Bellver, 1999). Estos son:

- ❖ **Apoyo Directo:** En este apoyo, el preparador laboral está presente acompañando de forma intensiva dando instrucciones técnicas para que el trabajador pueda aprender y desarrollar sus tareas adecuadamente.
- ❖ **Apoyo Indirecto:** En este apoyo el preparador empieza a distanciarse para que el trabajador esté dentro de su entorno laboral normalizado y pueda relacionarse

e interactuar con los compañeros de trabajo. Sin embargo, el preparador previamente facilita al trabajador estrategias.

- ❖ **Apoyo Natural:** En este apoyo el preparador aparece en la empresa con bastante menos frecuencia ya que el trabajador está plenamente integrado y los compañeros le aportan al trabajador la ayuda que necesita sin recurrir al preparador laboral. El preparador, está integrado en la empresa como un recurso natural más y realiza un seguimiento a largo plazo.

Para una mejor comprensión de la figura del preparador laboral debemos hacernos una pregunta que consideramos de gran relevancia: *¿Qué funciones realiza el preparador laboral?*

Dentro del apoyo directo, el preparador laboral se encarga de analizar las tareas a realizar, el entorno laboral, comprueba las necesidades de apoyo que necesitará el trabajador con discapacidad dentro del entorno laboral, estudia las normas y cultura de la empresa, busca la posible existencia de apoyo natural, se gana la confianza de los compañeros y supervisores, programa y desarrolla un plan para que el trabajador con discapacidad aprenda a realizar las tareas requeridas por el puesto, se gana el rol-status de ser un miembro más del personal y lleva a cabo un método de trabajo según los estándares de producción.

En el apoyo indirecto, el preparador laboral ha de respetar y tener presente siempre los deseos y elecciones del trabajador con discapacidad, ha de determinar los recursos naturales existentes dentro de la empresa y evaluar el grado de eficacia, establecer estrategias para desarrollar el potencial del apoyo natural de la empresa, mantener a los miembros del equipo informados en relación a todos los ámbitos de actuación, actuar como asesor/orientador para la resolución de problemas u otras contingencias y contribuir hacia el desarrollo de relaciones sociales entre empleado y sus compañeros.

En el apoyo natural, simplemente el preparador limita sus contactos de forma ocasional y mayoritariamente fuera del entorno laboral con el trabajador u otros compañeros y busca estrategias adecuadas para facilitar y ampliar apoyos comunitarios al usuario.

En cuanto a las estrategias del preparador laboral para facilitar apoyos naturales en el lugar de trabajo encontramos las Intervenciones dirigidas a la realización del trabajo y las Intervenciones dirigidas a la inclusión social. En las referidas a las dirigidas a la realización del trabajo, encontramos que el preparador laboral realiza las siguientes las acciones:

1. Hace hincapié en la efectiva realización del trabajo, competencia, precisión y rapidez.
2. Dispone y mantiene los recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo.

3. Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, su estilo...
4. Da apoyos instruccionales específicos en función de las necesidades y características del propio trabajador con autismo.
5. Fomenta las interacciones de asesoramiento.
6. Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo.
7. Entrena otras habilidades adaptativas de acuerdo a las demandas de la empresa y la cultura laboral, puntualidad, horarios, etc.
8. Propicia la adquisición de las habilidades sociales y de autonomía personal.

En las referidas a las dirigidas a la inclusión social, encontramos que el preparador laboral realiza las siguientes las acciones:

- Soluciona dudas y posibles temores de algunos compañeros.
- Afianza las relaciones incluyendo tanto la interacción de sus compañeros directos como los que no lo son.
- Aprovecha la mínima oportunidad para realizar trabajos de colaboración.
- Identifica momentos que fomentan y propician la interacción.
- Propone cambios de tareas, si eso incrementa la interacción social.
- Incluye tópicos de conversación si no afectan al ritmo de trabajo.
- Refuerza positivamente la labor de apoyo por parte de los compañeros de trabajo.
- Habla de la oportunidad de empleo y la relación con la mejora de la calidad de vida.
- Destaca aspectos positivos y tareas bien realizadas por parte del trabajador con autismo en todos los ambientes.
- Enseña a los compañeros cómo ser reforzador positivo para el compañero con autismo.

Con relación a las persona con autismo, ésta va a mejorar sin duda su calidad de vida, aumentará su autoestima y desarrollo personal, se verá aceptado por todos los ámbitos sociales y sentirá el reconocimiento de sus derechos y deberes.

Con respecto al empresario, éste verá el valor social que aporta una persona con autismo a una empresa, tendrá ayudas y ventajas fiscales, tendrá un compromiso de la entidad promotora durante todo el proceso, gozará de un marco solidario y un buen ambiente de trabajo y facilitará a la sociedad una imagen acorde con los principios de responsabilidad social. En cuanto a la sociedad, los ciudadanos podrán participar en el desarrollo social, creando una mayor justicia social, que respeta a la diversidad y puede obtener mayores beneficios económicos.

Por último, se trabajará con los profesionales de Sinpromi conocimientos necesarios que deben tener para poder trabajar de manera adecuada con usuarios TEA

ya que, tal y como se ha dicho con anterioridad, al no tener formación adecuada se han visto en la necesidad de derivarlos a otras entidades que tienen una amplia formación y experiencia en este aspecto.

Tras analizar las necesidades de la institución y determinar cuál va a ser la línea de intervención, a continuación se presentan los objetivos principales de este proyecto, así como las metas a conseguir.

OBJETIVOS GENERALES:

1. Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral.
2. Fomentar la metodología del Empleo con apoyo, así como el papel del preparador laboral.
3. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA.
4. Realizar jornadas para mejorar la visibilización de APANATE y sus usuarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Concienciar a las empresas de la figura del preparador laboral de cara a la inserción laboral de personas con espectro autista.
- Potenciar conocimientos sobre APANATE a las empresas que trabajan con Sinpromi.
- Trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva hacia las personas con TEA.
- Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes de Sinpromi.

Con respecto a las metas, nos hemos planteado tres que pretendemos conseguir con este proyecto de intervención y explicamos el porqué de las mismas. Al diseñar objetivos siempre miramos más allá de ellos, sobre todo porque consideramos que estos se van a cumplir a corto o medio plazo, básicamente por la necesidad que presentan ambas instituciones de implementar este en su planificación de inserción laboral de personas con espectro autista.

Somos conscientes de que con el cumplimiento de estos objetivos alcanzaremos tres metas bastantes claras:

1. Las empresas conocen la labor de APANATE, el trastorno del espectro autista y quieren contratar a este colectivo.
2. Los usuarios con TEA desarrollan un empleo de forma autónoma, puesto que previamente han recibido la ayuda de un preparador laboral para desempeñar cualquier tipo de función en diferentes empresas.
3. Los profesionales de Sinpromi, presentan conocimientos necesarios para cubrir las necesidades de una persona con TEA.

ESTRATEGIA

Nuestro principal objetivo con este proyecto, es el sensibilizar y concienciar a las empresas sobre la importancia de contratar a personas con espectro autista logrando así la integración en el mercado laboral de forma satisfactoria. Actualmente, este objetivo sigue sin lograrse a gran escala, sin embargo, Sinpromi y APANATE pueden lograr mejorar la situación de este colectivo a través de la consecución de varios objetivos marcados en este proyecto. Por lo que, es de suma importancia que ambas instituciones entiendan la necesidad de aplicar, en la menor brevedad posible, nuestro proyecto.

Para ello, hemos decidido diseñar una estrategia que consta de la realización de varias jornadas de sensibilización en ambas entidades. En estas jornadas, se presentará la experiencia de Sinpromi en el ámbito de la inserción socio-laboral junto a los datos de éxito en la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral. Al mismo tiempo, se mostrará la experiencia de APANATE en la intervención de personas con TEA. De la misma manera, se diseñará un curso de formación para los profesionales de Sinpromi ya que tal y como se puede observar en la entrevista de la preparadora laboral de esta institución (*anexo 1*) no tienen un aprendizaje adecuado para realizar las correspondientes valoraciones ante una persona con TEA. También se realizarán diferentes actividades donde se potenciará la concienciación de integrar a personas con espectro autista, tanto en nuestra sociedad como en el empleo.

Para llamar la atención tanto de los empresarios, personas a pie de calle, como de los profesionales de ambas entidades, la duración que tendrá este proyecto de intervención será de un mes y medio con las siguientes características:

- Las jornadas se realizarán dos días a la semana, concretamente martes y jueves dos horas cada día.
- El curso de formación se impartirá lunes y miércoles, durante tres horas cada día.
- Actividades, martes y jueves en complementación a las jornadas, dos horas cada día.

A continuación, se hablará de la importancia de los preparadores laborales y de la metodología del empleo con apoyo, puesto que es una figura relevante en este proceso de incorporación de la persona con espectro autista de cara a la realización de tareas

asignadas en el puesto de trabajo. Por consiguiente, se relata la importancia que presenta el conocimiento que pueda tener cada profesional de ambas entidades, sobre todo de cara a visibilizar la institución, como es en el caso de APANATE. Además es importante el establecimiento de contactos con diferentes empresas que confíen en la inclusión e integración de las personas con autismo de Tenerife.

Por último, se hará un debate para entender la necesidad de establecer lazos entre empresas que persiguen el mismo objetivo, en este caso, el de integrar laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad. Concretamente, hablaremos de los beneficios que pueden obtener Sinpromi y para APANATE al establecer una relación de colaboración.

Con este ejercicio, se podrá observar cómo Sinpromi se beneficiará de la formación y conocimientos que presenta APANATE sobre el trastorno del espectro autista, para así poder prestar en su entidad un servicio de calidad a cualquier usuario que acuda con estas características. Por otro lado, veremos cómo APANATE se beneficia de la experiencia de Sinpromi y de los contactos que ha establecido esta entidad con otras empresas para la inserción laboral de sus usuarios.

A destacar, haremos constantemente hincapié en la gran labor que realizan ambas entidades y en la mejora y beneficios que les va a proporcionar la implementación de este proyecto. Sin olvidar, la gran necesidad existente por insertar en el mercado laboral a personas que presentan algún tipo de limitación y requieren de un acompañamiento continuo para la realización de las diferentes y diversas tareas que les puedan ordenar en el desempeño profesional al que quieren dedicarse.

METODOLOGÍA

La metodología que se desarrollará en el proyecto estará basada en la *relación de ayuda*, puesto que tal y como hemos dicho a lo largo del mismo tenemos que aportar y, sobre todo, potenciar nuevas visiones y propuestas a los profesionales de ambas entidades puesto que en el caso de APANATE es importante hacerles ver que desarrollar la metodología del empleo con apoyo por medio de los preparadores laborales facilitará la inserción laboral de los usuarios presente en su entidad. De esta manera, el empleo con apoyo consistirá en el acompañamiento de los usuarios en los diferentes puesto de trabajo que realicen aportándoles así suficientes habilidades sociales para el pleno desenvolvimiento en la sociedad.

En el caso de Sinpromi, por medio de este tipo de metodología se les hará hincapié en la importancia de formación en espectro autista, puesto que nos hemos percatado que ante la inexistencia de formación en este ámbito han tenido que derivar a estos usuarios a otras entidades por falta de conocimientos. Por todo ello, por medio de la *relación de ayuda* ambas entidades formarán una unión para conseguir una igualdad de

oportunidades entre este colectivo, intercambiando experiencias, habilidades y percepciones.

A lo largo de la formación que se les proporcionará a los profesionales de ambas entidades, vamos a insistir en la siguiente pregunta: “¿qué relevancia alcanzarán sus intervenciones?” cuya respuesta siempre será la misma; estos profesionales trabajan de cara al público para mejorar la situación en la que se encuentra un colectivo en riesgo de exclusión social por lo que deben tener en cuenta que cuando éstos acuden a sus respectivas entidades, lo hacen con la esperanza de que les ayuden a mejorar la situación en la que se encuentran, por lo que deben tener en cuenta buenas prácticas profesionales, así como habilidades comunicativas adecuadas, y sobre todo su lenguaje no verbal el cual en su mayoría nunca va acorde con el lenguaje verbal que utilizamos. Por consiguiente, consideramos adecuado facilitarles diferentes estrategias de habilidades comunicativas para lograr un mayor éxito de cara al contacto que puedan establecer con las futuras empresas con las que colaboren.

Para la finalización de esta metodología, se evaluará la misma por medio de la *evaluación de resultados* la cual nos aportará una visión de los aciertos y errores cometidos a lo largo de este proyecto de intervención. Se evaluará criterios e indicadores, así como las diferentes estrategias o instrumentos necesarios para conocer la perspectiva del colectivo destinatario de este proyecto, siendo éstos, tal y como se ha dicho a lo largo de este, los empresarios, empresas y profesionales de Sinpromi.

De cara a las diferentes acciones formativas que se van a desarrollar en y para APANATE, se realizarán diferentes jornadas donde la entidad tendrá que describir las funciones que llevan a cabo en la misma. Por esta razón la primera actividad que se va a realizar para la entidad destinataria de este proyecto de intervención consistirá en la visibilización de la entidad. La justificación de estas jornadas son porque pudimos contrastar con el coordinador de la institución que la entidad no era conocida aun siendo de gran relevancia para un colectivo que tiene tantas dificultades para la integración social y laboral, por lo que ha decidido que la primera actividad será la siguiente:

Actividad 1:

Nombre de la actividad: *¿Por qué y para qué?*

Objetivos:

1. Realizar jornadas para mejorar la visibilización de APANATE y sus usuarios.
2. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA.

Descripción: La jornada consiste en una serie de charlas que se basan en presentar a los asistentes de forma general la historia, la creación, los objetivos y los servicios de APANATE. A continuación, se aportarán conocimientos acerca del trastorno del espectro autista.

Posteriormente, se centrará la conferencia en la explicación del servicio de tránsito a la vida adulta, su nacimiento, en qué consiste, sus beneficiarios. A lo largo de esta jornada, los profesionales de la entidad podrán describir los beneficios que obtendrán las empresas al contratar en su empresa a una persona con espectro autista, pasando desde las ayudas subvencionadas por el Gobierno como las diferentes ventajas fiscales ante una contratación. Estas ventajas son las siguientes:

1. Las bonificaciones aportadas por la Seguridad Social son de un 70% por cada contrato realizado a una persona con espectro autista.
2. El coste anual para la Seguridad Social teniendo contratado a una persona con espectro autista es de 1.139,17€ tanto el primer año contratado como a partir del segundo año de contratación.
3. La cuota a pagar a la Seguridad Social por contrato es de 31.59%, tanto el primer año de contrato como a partir del segundo año de contratación.

Para asegurar la asistencia, se aprovechará las relaciones y experiencia que tiene Sinpromi con las diferentes empresas con las que trabajan, lo cual facilitará que estos empresarios conozcan el espectro autista y puedan colaborar con su inserción laboral.

Para el desarrollo de estas jornadas, se elaborarán diferentes trípticos sobre la información más importante de la entidad lo cual ayudará a captar la atención de los ciudadanos. De esta manera, se pretende potenciar el vínculo entre APANATE y las diferentes empresas asistentes al acto, así como aquellas personas que quieran informar sobre a qué recurso acudir porque tienen o conocen a alguna persona con este tipo de limitación, por lo que uno de los objetivos que se pretende conseguir es el de sensibilizar sobre la importancia de integrar social y laboralmente a personas que presenten algún tipo de limitación.

Duración: La jornada tendrá una duración de dos horas, y se impartirá el martes 5 de septiembre, comenzando a las 10 de la mañana. El lugar será en APANATE, concretamente en la sala del comedor de la entidad.

¿A quién va dirigida la jornada?: A las empresas y ciudadanos que soliciten información sobre la entidad.

Recursos:

1. **Humanos:** Profesional cualificado con conocimientos de la entidad de APANATE y el autismo.

2. **Materiales:** Cartulinas de color para la realización de los trípticos, imágenes de la entidad y colaboración de todos los profesionales de la misma.
3. **Estructurales:** Sala del comedor de la entidad.

Tal y como se puede observar en la plantilla de la actividad, el objetivo que perseguimos es dar a conocer la entidad y los profesionales que trabajan en la misma, puesto que tal y se ha dicho con anterioridad, esta entidad presenta un gran objetivo de inserción social de personas con espectro autista y hay que potenciarlo de manera adecuada. Para motivar a los trabajadores de la entidad se les hará ver la importancia que tiene el trabajar en equipo y la necesidad de involucrarse en esta acción formativa, así como en las que se haga a lo largo de este proyecto.

Actividad 2:

Nombre de la actividad: <i>Establecemos alianzas</i>
<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar jornadas para mejorar la visibilización de APANATE y sus usuarios. 2. Fomentar la metodología del Empleo con apoyo, así como el papel del preparador laboral.
<p>Descripción: Aprovechando la afiliación que tiene Sinpromi con varias empresas, APANATE acompañará a la diferentes técnicos de empleo cuando realicen visitas a las empresas, para comprobar entre otras cosas, el rendimiento de un usuario en concreto o incluso comprobar el grado de satisfacción del empleado.</p> <p>Los profesionales de APANATE podrán tener contactos con los empresarios para dar a conocer a entidad y sobre la importancia que tiene la inserción laboral de personas con TEA, sobre todo por el poco conocimiento que tienen las empresas con este tipo de trastorno en el aprendizaje.</p> <p>De esta manera, la entidad se dará a conocer aprovechando la reciente alianza con Sinpromi lo cual beneficiará a su vez a los usuarios de la entidad, puesto que APANATE podrá establecer más acuerdos con otras entidades e incluso con otras empresas.</p>
<p>Duración: Las visitas tendrán una duración de dos horas, dependiendo de la empresa.</p>
<p>¿A quién va dirigida la jornada?: A las empresas y profesionales de APANATE.</p>
<p>Recursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Humanos: Los profesionales de la entidad 2. Materiales: APANATE podrá aprovechar los trípticos realizados en las

jornadas, para ofrecer una información más detallada de la institución a los empresarios.

3. **Estructurales:** Las zonas proporcionadas por las diferentes empresas.

Actividad 3:

Nombre de la actividad: *Conoce mi experiencia.*

Objetivos:

1. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA.
2. Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral.
3. Fomentar la metodología del Empleo con apoyo, así como el papel del preparador laboral.

Descripción: Esta jornada estará dirigida por las familias de las personas que acuden a APANATE. Somos conscientes del gran apoyo que son las familias para la integración de una persona con espectro autista por lo que hay que darle voz y, sobre todo, aprender que aun teniendo en su mayoría muy pocos recursos económicos hacen esta la imposible para que su hijo/a, hermana/o, padre o madre se encuentre lo mejor posible.

Por esta razón, las familias harán una charla dirigida hacia varios colectivos tanto a empresarios que acudan a esta jornada, como a los profesionales de SINPROMI que estén interesados en conocer la perspectiva de las familias, como para todo ciudadano de a pie que esté interesado en conocer más sobre TEA. A lo largo de esta charla, se podrán visualizar diferentes fotografías que las familias hayan querido traer, videos, etc.

Una vez que las familias hayan comentado su experiencia, un usuario con TEA adulto y que se encuentra actualmente empleado en una empresa muy conocida, relatará su experiencia de haber podido trabajar, así como el apoyo que ha recibido de sus compañeros de trabajo.

Duración: Dos horas.

¿A quién se dirige?: Empresarios, profesionales de Sinpromi y ciudadanos a pie.

Recursos:

1. **Materiales:** Fotografías, videos, ordenador y proyector.
2. **Humanos:** Empresarios, profesionales y ciudadanos a pie.
3. **Estructurales:** Instalaciones de APANATE.

<p>socio-laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA. 3. Trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva hacia las personas con TEA.
<p>Descripción: Esta actividad va a consistir en la realización de un Roll playing, es decir, en un juego de intercambio roles. En este caso, serán los empresarios tendrán que meterse en el papel de una persona con TEA.</p> <p>Todos los participantes de esta actividad, se colocarán en un círculo y el profesional que dirige la acción seleccionará a varias personas. Una vez seleccionadas, les otorgará un papel y les explicará la situación que han de interpretar.</p> <p>Roles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresario • Persona con TEA <p>Las situaciones serán:</p> <p><i>Situación 1:</i> El empresario se niega a hacerle una entrevista de trabajo a una persona con TEA sin ningún porqué, a pesar de estar cualificado para ese puesto de trabajo y cumplir los requisitos que se solicitaban.</p> <p><i>Situación 2:</i> Una persona con TEA va a una entrevista de trabajo y el empresario que le va a entrevistar no conoce nada acerca del autismo. Por ello, le hace una entrevista que no está adaptada a sus características. La persona con TEA, no sabe responder la mayoría de preguntas que se le hacen y es eliminada a optar al puesto de trabajo a pesar de servir para él.</p> <p><i>Situación 3:</i> Una persona con TEA lleva años formándose y tiene un currículum impecable mientras que otra persona sólo tiene los estudios de la ESO. Aunque el puesto de trabajo requiere de alta cualificación, el empresario decide contratar a la persona que tiene los estudios de la ESO.</p> <p>Tras estas interpretaciones, se hará de manera grupal una reflexión con las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo te has sentido en esa situación?</p> <p>¿Qué harías tú para cambiar la situación?</p> <p>¿Piensas que estas situaciones se dan con frecuencia actualmente? ¿Por qué crees que pasa?</p>
<p>Duración: Dos horas.</p>
<p>¿A quién se dirige?: Empresarios</p>
<p>Recursos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Humanos: Empresarios y Profesional que dirige la actividad. 2. Materiales: Folios. 3. Estructurales: Aula con mesas y sillas.

Actividad 6:

<p>Nombre de la actividad: <i>El caso de Miguel</i></p>
<p>Objetivo: Trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva hacia las personas con TEA.</p>
<p>Descripción: Para realizar esta actividad es necesario dividir a los participantes en grupos pequeños. Una vez divididos, se le entregará a cada grupo un relato, el cual, deberán leer en un tiempo determinado. Posteriormente, la tarea que deberán realizar será juzgar o evaluar el comportamiento de Miguel, el protagonista de cada relato, observado en diferentes momentos de un día. En los relatos, se muestra dicho comportamiento a través de relatos de su madre, de la señora de la limpieza, del conserje del edificio, del conductor del taxi y de un muchacho del pub que Miguel frecuenta.</p> <p>Tras acabar esta labor, se pedirá a los grupos que uno a uno, describa cómo percibe a Miguel. Seguidamente, el profesional que dirige la actividad, se encargará de leer el relato del propio Miguel sobre lo que aconteció ese día.</p> <p>A continuación el profesional hará la siguiente reflexión: <i>“No son raras las veces en que nosotros mismos nos asustamos de nuestra permanente capacidad de juzgar. La verdad, es que vivimos juzgando personas y cosas. Vivimos midiendo y evaluando todo lo que encontramos de frente, como un radar atento y no es raro, también, equivocarnos escandalosamente”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué efecto produce esta faceta nuestra en el grupo con el cual convivimos? • ¿Sobre qué base lógica nos situamos para proceder a realizar estos juicios? <p>Finalmente, se propondrá un intercambio de ideas acerca de las observaciones hechas anteriormente por los equipos, teniendo como base la reflexión expuesta con anterioridad.</p>
<p>Duración: Dos horas.</p>
<p>¿A quién se dirige?: Empresarios.</p>
<p>Recursos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Humanos: Empresarios y Profesional que dirige la actividad. 2. Materiales: Folios con los relatos. 3. Estructurales: Aula con mesas y sillas.

Actividad 7:

Nombre de la actividad: <i>Debatimos la actualidad</i>
<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral. 2. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA. 3. Trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva hacia las personas con TEA.
<p>Descripción: En esta actividad se realizará un grupo de discusión con cinco personas. En este grupo, el profesional otorgará a cuatro de los participantes un papel:</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Empresario que está de acuerdo con contratar a una persona con autismo. B. Empresario que no está de acuerdo en contratar a una persona con autismo. C. Una madre de una persona con autismo que quiere que su hijo trabaje. D. Una persona con autismo que quiere trabajar. <p>La otra persona, será un mediador, el cual, se encargará de ir lanzando preguntas para crear un debate. Además, se encargará de que hablen todos, se respete el turno de palabra y no se desvíen del tema central. Finalmente, todos han de llegar a una conclusión común.</p> <p>Preguntas del mediador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué crees que las personas con TEA no encuentran trabajo? ¿Por qué habría que contratar a una persona con TEA? ¿Piensas que una persona con autismo puede realizar de forma correcta las funciones que requiere un puesto de trabajo? ¿Una empresa puede irse a la ruina por contratar a personas con discapacidad? <p>Tras acabar este debate y llegar a una conclusión grupal, todos los participantes, ya fuera de su papel, deberán reflexionar acerca de lo que se ha hablado en la discusión.</p>
Duración: Dos horas.
¿A quién se dirige?: Empresarios
<p>Recursos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales: ninguno. 2. Humanos: Empresarios y Profesional que dirige la actividad. 3. Estructurales: Aula con mesas y sillas.

Actividad 8:

<p>Nombre de la actividad: <i>Conozco el empleo y las personas con TEA.</i></p>
<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral. 2. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA. 3. Fomentar la metodología del Empleo con apoyo, así como el papel preparador laboral. 4. Concienciar a las empresas de la figura del preparador laboral de cara a la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista.
<p>Descripción: Esta actividad va a consistir en acudir a una empresa que colabora con APANATE para integrar laboralmente a las personas con autismo. Una vez allí, los empresarios podrán conocer al trabajador con TEA, hablar con él acerca de su experiencia, ver cómo trabaja, conocer la metodología de empleo con apoyo e informarse de todo su proceso.</p>
<p>Duración: Dos horas.</p>
<p>¿A quién se dirige? Empresarios.</p>
<p>Recursos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales: ninguno. 2. Humanos: Empresarios y profesional que dirige la actividad. 3. Estructurales: Empresa colaboradora con APANATE para integrar laboralmente a personas con TEA.

Como hemos dicho a lo largo del desarrollo de este proyecto, Sinpromi también debe beneficiarse del mismo ya que no los profesionales de la institución, no poseen formación para saber cómo trabajar con personas con TEA. Por ello, se ha diseñado un curso donde se trabajará uno de los objetivos específicos que es el de generar conocimientos acerca del espectro autista y así ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes a la entidad, puesto que tal y como se puede ver en la entrevista realizada a la preparadora laboral (*ver anexo 1*) ha tenido que recurrir a formación complementaria para poder realizar un servicio adecuado. Para el correcto funcionamiento de este curso, se les comentará a los profesionales de APANATE que

podrán acudir al mismo para proporcionar apoyo a los profesionales de Sinpromi haciéndoles ver la importancia que tiene el trabajo en equipo de ambas entidades.

Actividad 1:

<p>Nombre de la actividad: <i>Fórmate, la decisión está en tu mano.</i></p>
<p>Objetivo: Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes a la entidad de Sinpromi.</p>
<p>Descripción: Este curso estará dividido en varios módulos los cuales se diferenciarán en función de la relevancia que presenta para la formación que requieren. Por lo tanto a continuación se pasará a describir cada módulo con los contenidos a trabajar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Módulo 1: Introducción al autismo <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el autismo y qué características presenta? - Niveles para definir el grado del autismo ➤ Módulo 2: Áreas de alteración <ul style="list-style-type: none"> - Imaginación - Socialización - Comunicación ➤ Módulo 3: Creación de proyectos <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida - Vida independiente - Búsqueda activa de empleo ➤ Cuestionario de evaluación
<p>Duración: El curso dará comienzo el lunes 4 de septiembre, y se impartirá en turno de tarde, de 18:00 hasta 19:30 horas. Cada día se irá impartiendo un módulo del curso.</p>
<p>¿A quién va dirigido?: A los profesionales de Sinpromi, sin tener en cuenta a qué área están involucrados.</p>
<p>Recursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales: Folios y bolígrafos, ordenador y proyector. 2. Humanos: Los profesionales de la institución. 3. Estructurales: Aula de formación de la entidad.

Las siguientes actividades se utilizarán para reforzar y poner a prueba los conocimientos adquiridos por parte de los profesionales de la entidad. Un dato importante a tener en cuenta, es que esta evaluación no es la evaluación final de este proyecto de evaluación sino únicamente la evaluación del aprendizaje realizado durante el curso de formación impartido a los profesionales de Sinpromi.

Actividad 2:

Nombre de la actividad: <i>El rosco Pasa-palabra.</i>
Objetivo: Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes a la entidad.
<p>Descripción: Esta actividad consiste en evaluar los conocimientos que hayan adquirido los profesionales de Sinpromi a través de la formación recibida. Se diseñará un rosco de Pasa-palabra, donde los profesionales de la entidad tendrán que responder a las diferentes preguntas realizadas por las coordinadoras de este proyecto de intervención.</p> <p>Se les proporcionará definiciones de conceptos, nombrando únicamente la primera letra del mismo, y los profesionales tendrán que responder la respuesta que ellos creen acertada. Cuando los profesionales acierten la pregunta se les colocará una chapa de color verde pero si no dan una respuesta acertada se les colocará una chapa roja, visualizando así los conocimientos adquiridos por cada profesional.</p>
Duración: Tendrá una duración de dos horas, aproximadamente, puesto que cada uno de los profesionales asistentes al curso de formación impartido deberá realizar esta actividad.
¿A quién se dirige?: A los profesionales de Sinpromi.
<p>Recursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales: Cartón tanto para hacer el rosco como para hacer las chapas, pintura acrílica, tijeras, bolígrafos y rotuladores. 2. Humanos: Los profesionales de la institución. 3. Estructurales: Aula de formación de Sinpromi.

Actividad 3:

Nombre de la actividad: <i>¿Verdadero o Falso?</i>
Objetivo: Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes a la entidad.
Descripción: Para ser conscientes de los conocimientos adquiridos por los profesionales, se realizarán grupos de 4 personas y donde las coordinadoras de este proyecto de intervención expondrán diez afirmaciones que podrán ser verdaderas o pueden ser falsas. Para aportar cada respuestas, los grupos dispondrán de pictogramas donde se visualice un tic en verde, significando esta que la respuesta es verdadera, o un tic rojo, cuando consideren que la respuesta sea en este caso falsa. Por cada respuesta acertada, se le proporcionará al grupo dos caramelos puesto que así se hará más divertida la sesión.
Duración: Dos horas.
¿A quién se dirige?: A los profesionales de la entidad.
Recursos: <ol style="list-style-type: none">1. Materiales: cartón para realizar los diferentes carteles donde se expondrá las afirmaciones, como para hacer los tic, pintura acrílica y tijeras.2. Humanos: Los profesionales de la institución.3. Estructurales: Aula de formación de Sinpromi.

Actividad 4:

Nombre de la actividad: <i>Crea tu agenda.</i>
Objetivo: Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes a la entidad.

<p>Descripción: Esta actividad tendrá dos aspectos a tratar importante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para comenzar, por un lado se les proporcionará una breve explicación a los profesionales de la entidad sobre los sistemas alternativos y aumentativos con respecto a la comunicación, que utilizan las personas con espectro autista lo cual les ayudará a llevarlo mejor a la práctica. • Por otro lado, cada profesional deberá construir su propia agenda del día, utilizando únicamente pictogramas que son imágenes que facilitan la comunicación y entendimiento de una persona con TEA. <p>Con esta actividad, conseguiremos que estas personas conozcan la manera en la que se comunican algunas personas con TEA y a su vez, haremos que se pongan en su lugar por un momento.</p> <p>Para finalizar, se realizará una reflexión con las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué te ha parecido la manera de comunicarse de estas personas? • ¿Te ha resultado complicado? • ¿Cómo te has sentido?
<p>Duración: Dos horas.</p>
<p>¿A quién se dirige?: A los profesionales de la entidad de Sinpromi.</p>
<p>Recursos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales: agendas, pictogramas. 2. Humanos: Los profesionales de la institución. 3. Estructurales: Aula de formación de Sinpromi.

La siguiente actividad que se muestra en la tabla está planificada y prevista para realizar al finalizar la puesta en práctica de todas las actividades anteriores. Esto es debido a que esta acción es una pequeña evaluación de todos los contenidos anteriores.

ACTIVIDAD FINAL:

<p>Nombre de la actividad: <i>Final de la intervención</i></p>
<p>Objetivo: Realizar una evaluación global de lo aprendido en las actividades propuestas.</p>

Descripción: Los profesionales de la entidad de Sinpromi y los empresarios realizarán un breve cuestionario, que estará compuesto por preguntas claras y sencillas. Con este cuestionario, queremos que los profesionales reflexionen sobre los conocimientos adquiridos a lo largo de la intervención y aquellas cuestiones que les han aportado nuevas visiones. El cuestionario, recogerá las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué visión tenías al principio de este proyecto de intervención sobre las personas con espectro autista?
2. ¿En qué grado ha cambiado tu opinión sobre la implicación de las personas con TEA en cuanto a la inserción laboral de estas?
3. ¿Cuáles considera que ha sido los aciertos de este proyecto de intervención? ¿Y los errores?

Tras la realización del cuestionario, se hará una puesta en común y se hablará sobre las cuestiones en las que tengan dudas y/o inquietudes.

Duración: Esta última actividad se hará en dos sesiones, puesto que se tiene en cuenta los horarios laborales tanto de los empresarios, como de los profesionales de Sinpromi. Por ello las sesiones se harán de la siguiente manera:

- Horario de mañana: de 10:00 hasta 12:00 horas.
- Horario de tarde: 18:00 hasta 20:00 horas.

¿A quién se dirige?: Los profesionales de la entidad de Sinpromi y los empresarios.

Recursos:

1. **Materiales:** Bolígrafos y Folios.
2. **Humanos:** Profesionales que dirigen la actividad, profesionales de la entidad de Sinpromi y los empresarios.
3. **Estructurales:** Aula con mesa y sillas.

CRONOGRAMA

A continuación, se presentará la planificación de las actividades de este proyecto. Tal y como se puede observar en la tabla, se han dividido los días tanto del mes de septiembre como de octubre, para desarrollar las jornadas y las diferentes actividades previstas, así como el curso de formación diseñado para los profesionales de Sinpromi.

SEPTIEMBRE			
<p>LUNES 4</p> <p>CURSO DE FORMACIÓN:</p> <p><i>Fórmate, la decisión está en tu mano, horario de 18 a 19:30 horas de la tarde (duración una hora y media. Primer módulo: Introducción al autismo).</i></p>	<p>MARTES 5</p> <p>JORNADAS:</p> <p><i>¿Por qué y para qué? Horario de 10 a 12 de la mañana (duración dos horas)</i></p>	<p>MIÉRCOLES 6</p> <p>CURSO DE FORMACIÓN:</p> <p><i>Fórmate, la decisión está en tu mano, horario de 18 a 19:30 horas de la tarde (duración una hora y media. Segundo módulo: Áreas de alteración).</i></p>	<p>JUEVES 7</p> <p>ACTIVIDAD:</p> <p><i>Yo estoy preparado, ¿y tú?, horario de 10 hasta 12 de la mañana (duración dos horas).</i></p>
<p>LUNES 11</p> <p>CURSO DE FORMACIÓN:</p> <p><i>Fórmate, la decisión está en tu mano, horario de 18 a 19:30 horas de la tarde (duración una hora y media. Tercer módulo: Creación de proyectos).</i></p>	<p>MARTES 12</p> <p>JORNADAS:</p> <p><i>Establecemos alianzas, horario de 10 hasta las 12 de la mañana (duración dos horas)</i></p>	<p>MIÉRCOLES 13</p> <p>CURSO DE FORMACIÓN:</p> <p><i>Fórmate, la decisión está en tu mano, horario de 18 a 19:30 horas de la tarde (duración una hora y media. Realizar el Cuestionario de evaluación).</i></p>	<p>JUEVES 14</p> <p>ACTIVIDAD:</p> <p><i>Juego de roles, horario de 10 hasta las 12 de la mañana (duración dos horas)</i></p>
<p>LUNES 18</p>	<p>MARTES 19</p> <p>JORNADAS:</p> <p><i>Conoce mi experiencia, horario de 10 hasta las 12 de la mañana</i></p>	<p>MIÉRCOLES 20</p>	<p>JUEVES 21</p> <p>ACTIVIDAD:</p> <p><i>El caso de Miguel, horario de 10 hasta las 12 de la mañana (duración</i></p>

	(duración dos horas)		dos horas).
LUNES 23	MARTES 24 ACTIVIDAD: <i>Debatimos la actualidad, horario de 10 a 12 de la mañana (duración dos horas).</i>	MIÉRCOLES 25	JUEVES 26 ACTIVIDAD: <i>Conozco el empleo y las personas con TEA, horario de 10 a 12 de la mañana (duración dos horas).</i>

OCTUBRE			
LUNES 2	MARTES 3 ACTIVIDAD: <i>Yo estoy preparado, ¿y tú?</i> , horario de 10 hasta 12 de la mañana (duración dos horas).	MIÉRCOLES 4	JUEVES 5 ACTIVIDAD: <i>El rosco de Pasapalabra</i> , horario de 18:00 hasta 20: 00 horas (duración dos horas).
LUNES 9	MARTES 10 ACTIVIDAD: <i>¿Verdadero o Falso?</i> , horario de 18:00 hasta 20:00 horas (duración dos horas).	MIÉRCOLES 11	JUEVES 12 ACTIVIDAD: <i>Crea tu agenda</i> , horario de 18:00 hasta 20:00 horas (duración dos horas).
LUNES 16	MARTES 17 ACTIVIDAD: <i>Final de intervención</i> , horario de 10:00 hasta 12:00 horas por la mañana, y horario de por la tarde 18:00 hasta las 20:00 horas (duración de dos horas)	MIÉRCOLES 18	JUEVES 19

EVALUACIÓN

Con respecto a la evaluación, hemos plasmado en varias tablas la manera en la que se hará el diagnóstico de los objetivos planteados en este proyecto de intervención. Especificando, qué se va a evaluar (con criterios e indicadores), cuándo se va a evaluar, quién va a evaluar y a quién y el cómo se hará, es decir con qué herramienta o instrumento.

OBJETIVO: Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral.				
QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIEN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Concienciación e Implicación de los destinatarios del proyecto en la inserción socio-laboral de las personas con TEA	El 80% de las personas destinatarias de este proyecto están convencidos de querer contratar para su empresa a una persona con TEA	Al finalizar la realización de todas las actividades.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	El instrumento de evaluación elegido para esta evaluación es el cuestionario. A través de un cuestionario final con preguntas relacionadas con todos los contenidos expuestos anteriormente, sabremos el grado de concienciación e implicación de los destinatarios del proyecto en la inserción laboral de las personas con TEA.
OBJETIVO: Fomentar la metodología del Empleo con Apoyo, así como el papel del preparador laboral.				
QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIEN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Opinión acerca de la	El 75% de los destinatarios	Durante el proceso	Los profesionales	El instrumento de evaluación que hemos

metodología del empleo con apoyo.	de este proyecto apoyan y quieren trabajar con la metodología del empleo con apoyo.	en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	elegido ha sido un cuestionario. A través de este, sabremos la opinión de los destinatarios de nuestro proyecto acerca de la metodología de empleo con apoyo.
-----------------------------------	---	---	---	---

OBJETIVO: Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA

QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Aprendizajes logrados	El 90% de los empresarios que han acudido a las jornadas y a las actividades de este proyecto han comprendido la necesidad y la importancia que tiene contratar a personas con TEA.	Durante el proceso en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	Para evaluar esta parte hemos seleccionado la herramienta: Diario de campo. Esta nos va a permitir sistematizar las experiencias de las jornadas y de las actividades para luego analizar los resultados.

OBJETIVO: Realizar jornadas para mejorar la visibilización de APANATE y sus usuarios.

QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Visibilidad de la entidad en la sociedad.	El 95% de los empresarios solicitados a acudir a las jornadas y actividades de este proyecto conoce la entidad de APANATE y sus usuarios.	Durante el proceso en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	La técnica que utilizaremos en esta ocasión será la observación directa. A través de la observación podremos conocer el grado de asistencia de los destinatarios de

				nuestro proyecto a dicha entidad.
OBJETIVO: Concienciar a las empresas de la figura del preparador laboral de cara a la inserción laboral de personas con espectro autista.				
QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Aprendizajes logrados	El 80% de los empresarios es consciente de la necesidad de la figura del preparador laboral en la inserción laboral de las personas con espectro autista.	Durante el proceso en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	La técnica que utilizaremos en esta ocasión será la observación directa. A través de la observación podremos conocer el grado de asistencia de los destinatarios de nuestro proyecto a dicha entidad
OBJETIVO: Potenciar conocimientos sobre APANATE a las empresas que trabajan con Sinpromi.				
QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Aprendizajes logrados	El 90% de las empresas que trabajan con Sinpromi tienen	Durante el proceso en el que intervendremos	Los profesionales que dirigen este proyecto de	El instrumento que hemos elegido para evaluar estos aprendizajes es un

	conocimientos básicos sobre la entidad de APANATE.	con el colectivo destinatario.	intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	cuestionario. En su realización se verá reflejado el grado de conocimientos que han adquirido sobre APANATE los destinatarios de nuestro proyecto.
--	--	--------------------------------	--	--

OBJETIVO: Trabajar la actitud cognitiva, conativa y afectiva de las personas hacia las personas con TEA.

QUÉ		CUÁNDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
CRITERIOS	INDICADORES			
Aprendizajes logrados	El 85% de las personas asistentes de pie de calle a las jornadas es consciente de la importancia de ayudar en la medida de lo posible a las personas con espectro autista.	Durante el proceso en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	Esta evaluación se va a realizar a través de la observación directa de una serie de preguntas que generan reflexión en las actividades. De igual forma, se observará las respuestas y la reflexión de cada participante en la actividad que realiza un grupo de discusión.

OBJETIVO: Generar conocimientos oportunos acerca del espectro autista para ofrecer un servicio de calidad a los usuarios asistentes de Sinpromi.

QUÉ	CUANDO	QUIÉN Y A QUIÉN	CÓMO
-----	--------	-----------------	------

CRITERIOS	INDICADORES			
Aprendizajes logrados	El 95% de los profesionales de Sinpromi, ha adquirido los conocimientos oportunos para realizar un servicio adecuado con una persona con TEA.	Durante el proceso en el que intervendremos con el colectivo destinatario.	Los profesionales que dirigen este proyecto de intervención al colectivo destinatario de este proyecto.	Para evaluar este objetivo, hemos seleccionado la observación directa. Esta observación y evaluación de los conocimientos se hará a través de la realización de las actividades: <i>¿Verdadero o falso? Rosco de Pasa-palabra.</i> Finalmente, con la actividad de evaluación final, a través de sus preguntas, sabremos también el grado de conocimientos adquiridos.

CONCLUSIÓN

La realización de este proyecto de intervención, nos ha servido para conocer la labor de dos entidades que trabajan cada día muy duro y conscientemente para cambiar la cruda realidad y lograr aumentar el porcentaje de inserción tanto social como laboral de miles de personas con discapacidad.

Con esta experiencia, hemos podido comprobar que Sinpromi y APANATE comparten similitudes, como que persiguen el mismo objetivo (la inserción sociolaboral de personas con discapacidad) o trabajan con la misma metodología (empleo con apoyo). Sin embargo, también nos hemos percatado de sus diferencias: APANATE es experto en autismo, pues ha trabajado durante veintiún años con este colectivo, en concreto en este caso, con personas adultas que presentan dificultades en las habilidades sociales y el tránsito a la vida adulta. Por el contrario, Sinpromi trabaja con todo tipo de discapacidades adultas, pero no trabaja el tránsito hacia la vida adulta, simplemente se dedica a analizar al usuario que llega a la entidad y a buscar el mejor puesto de trabajo adaptado a su perfil. No obstante, la complementación entre ambas entidades ha sido un gran acierto, básicamente porque se necesitan. Además, sin ninguna duda, la unión hace la fuerza y el trabajo en equipo es más fructífero para alcanzar mejores logros a corto y medio plazo.

Al principio, es cierto que pensamos que podíamos facilitar en la medida de lo posible la integración en el empleo a toda persona que presentara una discapacidad, no sólo las personas con TEA. Pero, tras un análisis exhaustivo de necesidades nos dimos cuenta que este proyecto de intervención se debe llevar a la práctica en APANATE puesto que realiza una gran labor social, que en nuestra opinión, no se trasmite como debe ser a la sociedad. Asimismo, sus usuarios presentan un bajo número de inserción laboral. Sinpromi, en cambio, cuenta con una amplia visibilidad de cara a la sociedad y múltiples colaboraciones con empresas que pueden beneficiar a APANATE. A su vez, APANATE ofrecerá parte de sus conocimientos sobre el TEA a los profesionales de Sinpromi que lo requieran para su desarrollo profesional.

Durante la elaboración de este proyecto, nos hemos dado cuenta que tenemos que hacer frente a dos retos. Por un lado, en la estrategia y metodología, para poder realizar las diferentes jornadas, actividades y el curso de formación, hemos tenido que prever factores externos como es el caso de la disponibilidad horaria, tanto de los empresarios como la de los profesionales de ambas entidades. Somos conscientes de que el ámbito de aplicación de ambos profesionales es muy complicado, por lo que todas y cada una de las acciones formativas pensamos que están distribuidas en el tiempo de una forma adaptable a las posibles circunstancias de los participantes. En tal caso, nuestra práctica es totalmente flexible.

Por otro lado, otro reto al que nos enfrentamos, es el grado de implicación de los participantes de este proyecto y de la sociedad para alcanzar el principal objetivo que

perseguimos. Consideramos que es responsabilidad de todos hacer un mundo más inclusivo, porque en la realidad no existen diferencias, las creamos nosotros.

Finalmente, acabar destacando la ayuda recibida por parte de los tutores externos, ya que en todas las sesiones de seguimiento nos ha aportado grandes ideas para poder seguir adelante con un proyecto, que en nuestra opinión, consideramos de gran importancia.

BIBLIOGRAFÍA

Europa Press (22 de enero de 2016) Canarias, entre las comunidades con menor tasa de contratación de personas con discapacidad. *Diario de Avisos*. Recuperado de <http://www.diariodeavisos.com/2016/01/canarias-entre-comunidades-con-menor-tasa-contratacion-discapacitados/>

Efe (2de abril de 2016) Encontrar trabajo, el gran reto de las personas con autismo. *La Nueva España*. Recuperado de <http://www.lne.es/vida-y-estilo/salud/2016/04/02/gran-obstaculo-laboral-autistas/1905507.html>

Constitución Española, 31 de octubre. BOE núm. 311, Depósito Legal, Madrid, 29 de diciembre de 1978.

Ley LISMI 13/1982 de 7 de Abril de integración social de los minusválidos. BOE núm. 103, Jefatura del Estado, España, 30 de Abril de 1982.

Real Decreto 2273/1985 de 4 de Diciembre por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. BOE núm. 294, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 9 de diciembre de 1985.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE núm. 189, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 8 de agosto de 1985.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. BOE núm. 303, Ministerio de Administraciones Públicas, 7 de Diciembre de 2004.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm.45, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 21 de febrero de 2004.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE núm. 94, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 20 de Abril del 2005.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. BOE núm.96, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 22 de abril del 2006.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312, Jefatura del Estado, 30 de Diciembre del 2006.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, 3 de Diciembre de 2013.

APANATE (1995-2017) *APANATE Asociación de Padres de personas con Autismo de Tenerife*. La Laguna <http://www.apanate.org/apanate/>

<http://www.sinpromi.es/>

CONFEDERACIÓN AUTISMO-ESPAÑA - Guía de empleo con apoyo para personas con autismo -

Verdugo, M.A (2013) Escala INICO-FEAPS *Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo*. Salamanca, Publicaciones del INICO <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26363/8-1/escala-inico-feaps-evaluacion-integral-de-la-calidad-de-vida-de-personas-con-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo.aspx>

ANEXOS

Anexo 1: Entrevistas realizadas al coordinador de APANATE y a la preparadora laboral de Sinpromi.

Esta entrevista ha sido realizada a Abel Cubas Delgado, encargado del servicio de tránsito a la vida adulta de APANATE. Esta persona ha sido la seleccionada porque desde los comienzos del servicio, ha estado entregado a lograr el objetivo del mismo, preparar e integrar laboralmente a las personas con autismo de Tenerife.

1. **¿En qué año nació el servicio de tránsito a la vida adulta?**

Hasta hace algunos años, APANATE contaba con un servicio de tránsito a la vida adulta que se desarrollaba por las tardes en formato talleres.

Pero a través de la transformación de nuestros modelos hacia la Planificación Centrada en la Persona, hemos convertido ese servicio en un recurso más específico y ligado a las necesidades e intereses de los/as usuarios/as que acuden al mismo.

Desde hace aproximadamente 3 años, nos encontramos desarrollando un nuevo modelo de tránsito a la vida adulta flexible y enfocado a cada una de las personas que acuden a él.

2. **¿En qué consiste este servicio?**

Consiste en un servicio centrado en las necesidades e intereses de la persona para ayudar a aquellos/as usuarios/as que se encuentran en la etapa de tránsito a la vida adulta a conseguir aquellos objetivos o metas que se plantean en relación a su desarrollo académico, laboral, social y personal.

Es un servicio flexible en horario y en los contenidos del mismo, siendo las necesidades de los/as usuarios/as el punto de partida para cada planificación o gestión que se realice.

3. **¿En qué se basa la metodología del Empleo con Apoyo?**

En alcanzar el objetivo de inclusión laboral en las empresas ordinarias prestando el apoyo que necesita cada persona desde que decide que quiere trabajar hasta que lo intenta y/o lo consigue.

A través de esta metodología, la persona usuaria cuenta con un preparador laboral que le ayuda desde que se interesa por querer trabajar y lo va acompañando durante todo el proceso.

4. ¿Cuántos trabajadores forman parte de este servicio?

En estos momentos tan sólo hay dos personas que forman parte de este servicio. Una profesional que se encarga de atender a las personas de 16 a 21 años y otro profesional apoya a los/as usuarios/as mayores de 21 años.

5. ¿Cuántos usuarios se benefician actualmente de este servicio?

El servicio de tránsito a la vida adulta cuenta con un total de 19 usuarios/as actualmente, aunque la mayoría de ellos todavía se encuentran en edad escolar por lo que aún no se han sumado al programa de empleo con apoyo. En estos momentos se encuentran recibiendo apoyo en áreas de vida independiente y de orientación y formación académica.

6. ¿Cuántos usuarios han conseguido un empleo gracias a este servicio?

Desde su inicio, un total de 4 usuarios han conseguido la inserción laboral temporal, no habiendo alcanzado aún ninguna contratación indefinida.

7. ¿Los usuarios de dicho servicio, han podido realizar sin dificultad las tareas que requería su puesto de trabajo?

Los usuarios que han conseguido optar a puestos laborales, han necesitado por un lado, de aprendizaje de aquellas funciones que iban a desempeñar en los puestos laborales, y por otro lado, el acompañamiento durante un tiempo en su puesto de trabajo por parte del preparador laboral. A través del entrenamiento de estas funciones y del acompañamiento en el puesto de trabajo, han podido alcanzar con éxito el desarrollo de sus tareas dentro de sus puestos laborales.

8. ¿Han durado tiempo en el puesto de trabajo?

Como les comentaba anteriormente, hasta el momento se han podido conseguir diferentes contratos temporales. Estos contratos han tenido duración desde los 2 meses hasta en algún caso 10 meses. Las contrataciones más habituales han sido con una media de 6 meses de contrato.

9. ¿Con cuántas empresas tienen un convenio o relación de colaboración para incorporar a sus chicos al mundo laboral?

Desde este servicio se han podido establecer una serie de convenios o alianzas con diversas empresas privadas e instituciones públicas, con el objetivo de planificar períodos de prácticas profesionales o de optar a puestos de trabajo. Hasta el momento, son 8 las entidades con las que tenemos convenios o alianzas establecidas.

10. ¿En qué les ha beneficiado conseguir un empleo?

Gracias a la adquisición de un empleo, los usuarios han podido mejorar su vida independiente, alcanzando un alto grado de autonomía personal y social (madurez, compromiso, responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo, utilización de transporte público, gestión económica, resolución de problemas...).

11. ¿Qué piensas acerca de colaborar con otras entidades como Sinpromi para integrar laboralmente a sus usuarios con TEA?

Desde nuestro punto de vista, es fundamental la unión de entidades ya que la “unión hace la fuerza”, y lo que debe primar por encima de todo, es lo que los usuarios quieren para mejorar sus vidas.

Cualquier colaboración dirigida a mejorar la calidad de vida de las personas con TEA es fundamental para lograr mejores resultados. Si cada entidad fuera haciendo las cosas sin contar con otros apoyos, costaría más alcanzar los objetivos.

Entrevista realizada a la preparadora laboral de Sinpromi, María Jesús Fariña la cual lleva 19 años de experiencia en la entidad proporcionándoles apoyo a los usuarios que acuden a la entidad con discapacidad intelectual.

1. ¿Podría contarnos los inicios de la metodología del Empleo con Apoyo?

Esta metodología nace en EEUU en la época de los 80, precisamente con el tema con todo el revuelo de las guerra que habían sucedido, y por el descubrimiento de algunas personas con discapacidad física que quedaron tras la finalización de dichas guerra, además de problemas psíquicos.

Por lo que esta metodología surgió por aquellas personas que mal vivían en las calles, donde se encontraban que estas discapacidades no eran por nacimiento sino que eran sobrevenidas por los ataques producidos en la guerra.

2. ¿En qué se basa la metodología del Empleo con Apoyo?

Se basa en el entrenamiento individual, donde se tiene en cuenta todas las áreas de la vida cotidiana, por lo que no solo se tiene en cuenta en el entrenamiento de cara al empleo sino también el desenvolvimiento en el entorno familiar, los apoyos que recibe del entorno más inmediato, y a la vez en entorno formativos, educativos (reglados o no reglados), etc. Por lo que la metodología del empleo con apoyo abarca, tal y como te he dicho antes, mucho más que las acciones de cara al empleo, por lo que se denomina "Programa centrado en la persona".

3. A lo largo de su trayectoria profesional, ¿Cuántos usuarios se han podido beneficiar de esta metodología, aproximadamente?

Pues teniendo en cuenta que llevo 19 años dedicándome a esta metodología en el área metropolitana de la isla, pues aproximadamente 190 o 200 personas pero, sinceramente ojala pudiesen ser muchas más, básicamente porque con una preparadora laboral es muy difícil poder abarcar todas las necesidades que tienen las personas que acuden a esta entidad.

4. ¿Podría decirnos cuántos usuarios han conseguido una estabilidad en el empleo por medio de los apoyos realizados?

Si por estabilidad entendemos como contratos indefinidos, pues ahora mismo te puedo decir que unos 45 contratados en la actualidad tienen estas características, aunque es cierto que hay 4 personas que tienen un contrato temporal pero con posibilidad de prórroga. Y esto ha sido muy gratificante porque ellos han podido tener un vida totalmente independiente ya sea para comprarse una vivienda, un vehículo, etc.

5. ¿Ha recibido algún tipo de formación en la entidad para saber cómo trabajar con usuarios con TEA?

No he recibido ningún tipo de formación en cuanto a lo que refiere a cómo trabajar con personas con TEA, por lo que he decidido obtener información e formación fuera de la entidad acarreando yo con los gastos que esto supone.

6. Sabemos que el tipo de usuarios con los que interviene en Sinpromi tienen reconocido una discapacidad intelectual pero, ¿en algún momento ha tenido que enfrentarse a usuarios con TEA? ¿Cómo ha sido la experiencia?

7.

Usuarios con TEA he tenido, y de hecho ahora mismo tengo una persona, y te puedo decir que es una persona muy fácil de integrar en el mundo laboral, tiene bastante iniciativas. Es cierto que tiene algunas dificultades pero es muy fácil el prestarle apoyo.

Tengo que reconocer que me gustaría indagar más en este espectro autista pero necesito el apoyo de otras entidades, como puede ser el caso de APANATE sobre todo porque necesitamos trabajar en equipo todos aquellos profesionales que tenemos experiencia y lograr así la inserción.

7. ¿Considera que se debe potenciar la inserción laboral de personas que presenten espectro autista?

Pues claramente sí, y no solamente a personas con espectro autista sino también a todas esas personas que presentan discapacidad intelectual en general, tanto en personas con Síndrome de Down, trastorno del desarrollo, retraso mental ligero e incluso moderado, y evidentemente el potenciar todo lo que respecta la integración laboral de estas personas ayudaría muchísimo más a nivel económico nuestra sociedad. Básicamente porque la mayoría de estas personas pueden llegar a ser bastante independientes con los diferentes apoyos que necesiten.

8. De todas las empresas que conoce, sobre todo porque entre otras, es una de las funciones que desarrolla como preparadora laboral, ¿conoce alguna que esté dispuesta a contratar a personas con TEA?

Sé que hay una que en este caso ha accedido a contratación de personas con TEA, que evidentemente lo ha desarrollado el coordinador de APANATE, al igual que conozco otras que ha contratado a personas con trastorno del desarrollo. Lo que sí te puedo decir es que las empresas son bastante desconocedoras, por lo que como preparador laboral muchas veces asumes el éxito o el fracaso de alguna contratación, porque conoces a la persona hasta tal punto que sabes perfectamente las capacidades que tiene y por las cuales puede desarrollar cualquier función en un puesto u otro.

Y es precisamente esto lo que nosotros los profesionales que nos dedicamos a este mundo, cogemos a nuestro favor para hacer ver al empresario de que si contrata a una persona con discapacidad sabrá realizar el trabajo de manera autónoma, con apoyo al principio claramente, pero que poco a poco nosotros vamos desapareciendo y el resultado del empleo sigue siendo igual o mejor de eficaz que era al principio.

9. ¿Cómo surgió la necesidad de crear un convenio con APANATE?

Para mí ha sido una necesidad que llevo manifestando desde hace mucho tiempo y que por fin este año se ha hecho realidad, porque obviamente yo no sé de todo por lo que debemos reconocer que cada uno de nosotros tenemos limitaciones y que en este caso, debemos ir de la mano con todas aquellas entidades que posean formación específica con cada una de las discapacidades, ya sea TEA, como Síndrome de Down,

como Asperger, como cualquier tipo de discapacidad que conlleve una alteración de la conducta.

10. ¿Cómo considera que será la experiencia de poder contar con una entidad que posee tantos conocimientos sobre personas con TEA, como es APANATE?

Yo creo que de la mano podemos conseguir mejores resultados, pero no sólo la inserción laboral de personas con discapacidad sino también la formación, porque esto me permite el poder ir a aulas en clave donde hay muchos alumnos/as con TEA, con trastorno del desarrollo para hacerle más fácil la incorporación e inserción social y laboral.

Anexo 3: Instrumento de análisis DAFO para ambas entidades.

DAFO APANATE

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Formación y experiencia para trabajar con personas con TEA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso número de preparadores laborales. - Escaso número de convenios con empresas para fomentar la inserción laboral de sus usuarios. - Desconfianza por parte de las empresas debido al desconocimiento de las personas con TEA. - Pocos años de experiencia en integración de personas en el empleo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración y compromiso con Sinpromi para la inserción laboral de las personas con TEA de APANATE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducido número de personas con TEA de la entidad que estén trabajando en la actualidad.

DAFO SINPROMI

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Convenio con muchas empresas de la isla, que permiten la incorporación laboral inmediata a personas con cualquier tipo de discapacidad.	<ul style="list-style-type: none">- Nula formación en TEA.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Colaboración y compromiso con APANATE que ayudará en la atención y aportación de información a las personas con TEA que acuden a la entidad.	<ul style="list-style-type: none">- Gran número de personas con TEA acuden a la institución y son derivados a otras entidades por no tener la suficiente formación e información sobre el espectro autista.

Anexo 4: Material para actividad 6.

EL CASO DE MIGUEL:

RELATO N° 1 – DE SU MADRE:

Miguel se levantó corriendo, no quiso tomar café y ni miró la torta que yo había hecho especialmente para él. Sólo tomó la caja de cigarrillos y la caja de fósforos. No quiso ponerse la chaqueta que le di. Dijo que tenía prisa y reaccionó con impaciencia ante mis pedidos de que se alimentara y se abrigara. Sigue siendo un niño que necesita atención, pues no reconoce lo que es bueno para sí.

Después de este relato, ¿cómo el equipo percibe a Miguel?

RELATO N° 2 – DEL MUCHACHO DEL BAR:

Anoche llegó aquí acompañado de una chica morena, bien linda, a la cual no le hizo el mínimo caso. Cuando entró una rubia, de vestido ajustado, me llamó y quiso saber quién era ella. Yo no la conocía, mas él, sin dudarlo, se levantó y fue a la mesa a hablar con ella. Yo disimulé pero pude escuchar que él fijaba una cita, a las nueve de la mañana, delante de la barba del acompañante de la chica. Sujeto con valentía!

Después de este relato, ¿cómo el equipo percibe a Miguel?

RELATO N° 3 – DEL CONDUCTOR DEL TAXI:

Hoy a la mañana, apareció un sujeto y no me gustó su cara. Estaba de cara preocupada, sería, no quería saber de conversar. Intenté hablar sobre fútbol, política, sobre el

tránsito, pero él siempre me mandaba callar la boca, diciendo que precisaba concentrarse. Desconfié que él fuera de aquellas personas que la gente llama subversivo, de esos que la policía anda buscando o de esos que asaltan a los conductores de taxis. Apuesto que anda armado. Quedé loco hasta que me libré de él.

Después de este relato, ¿cómo el equipo percibe a Miguel?

RELATO N° 4 – CONSERJE DEL EDIFICIO:

Este Miguel es una persona rara. A veces saluda, a veces finge que no ve a nadie. Sus conversaciones las personas no las entendemos. Es parecido a un pariente mío que enloqueció. Hoy por la mañana, él llegó hablando solo. Le di los buenos días y él me miró extrañado y dijo que todo en el mundo era relativo, que las palabras no eran iguales para todos, ni las personas. Me dio un empujón y apuntó a una señora que pasaba. Dijo también que cuando pintaba un cuadro, aquello era la realidad. Daba risotadas, y más risotadas. Ese muchacho es un lunático.

Después de este relato, ¿cómo el equipo percibe a Miguel?

RELATO N° 5 – SEÑORA DE LA LIMPIEZA:

Él siempre anda con un aire misterioso. Los cuadros que pinta no los entiendo. Cuando él llegó la mañana de ayer, me miró medio sesgado. Tuve un mal presentimiento, como si fuera a suceder algo malo. Poco después llegó la chica rubia. Ella me preguntó dónde estaba él y yo le dije. Al poco rato la oí gritar y acudí corriendo. Abrí la puerta intempestivamente y él estaba con una cara furiosa, mirando a la chica lleno de odio. Ella estaba tirada en el diván y en el suelo tenía un cuchillo. Yo salí gritando “¡asesino, asesino!”

Después de este relato, ¿cómo el equipo percibe a Miguel?

RELATO DEL PROPIO MIGUEL SOBRE LO OCURRIDO ESE DÍA:

Yo me dedico a la pintura de cuerpo y alma. El resto no tiene importancia. Hace meses que quiero pintar una Madonna del siglo XX, más no encuentro una modelo adecuada, que encarne la belleza, la pureza y el sufrimiento que yo quiero retratar. En la víspera de aquel día, una amiga me llamó por teléfono diciendo que había encontrado la modelo que yo procuraba y me propuso que nos encontráramos en el pub. Yo estaba ansioso por verla. Cuando ella llegó quedé fascinado; era exactamente lo que yo quería. No tuve dudas. Ya que el muchacho del pub no la conocía, fui hasta la mesa de ella, me presenté y le pedí para que ella posara para mí. Ella aceptó y marcamos un encuentro en mi atelier a las 9 horas del otro día. Yo no dormí tranquilo aquella noche. Me levanté ansioso, loco por comenzar el cuadro, ni pude tomar café de tan emocionado.

En el taxi, comencé a realizar un esbozo, pensando en los ángulos de la figura, en el juego de luz y sobre, en la textura, en los matices....Ni noté que el motorista hablaba conmigo.

Cuando entré en el edificio, yo hablaba bajito. El conserje intentó hablar conmigo pero yo no le presté atención. Ahí yo pregunté: qué pasa?. Él dice: buen día. Nada más que

buen día! ÉL no sabía lo que aquel día significaba para mí. Sueños, fantasías y aspiraciones... Todo se iba a volver real, con la ejecución de aquel cuadro. Yo intenté explicar para él que la verdad era relativa, que cada persona ve a la otra a su manera. ÉL me llamó lunático. Yo di una risotada y dije: ahí está la prueba de lo que yo dije. El lunático que usted ve, no existe. Cuando pude entrar, me di de cara con la señora de la limpieza.

Entré al taller y comencé a preparar la tela y las tintas. Entonces llegó ella. Llevaba el mismo vestido de la víspera y explicó que pasó la noche en una fiesta. En ese momento yo le pedí que se sentara en el lugar indicado y que mirase para lo alto, que imaginase inocencia, sufrimiento....que...

Ahí ella enlazó mi cuello con sus brazos y dijo que yo era simpático. Yo me alejé y le pregunté si había bebido. Ella dijo que sí, que la fiesta estaba óptima, que fue una pena que yo no estuviera allá y que me había extrañado. En fin, yo comenzaba a gustarle. Cuando ella me abrazó de nuevo, yo la empujé y ella cayó sobre el diván y gritó. En ese instante la señora de la limpieza entró y salió gritando : “¡Asesino, asesino!”

La rubia se levantó y se fue. Antes, me llamó idiota. Entonces yo suspiré y dije: ah, Dios mío.