



UNIDAD 4 - ENFOQUE BASADO EN LAS FORTALEZAS PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON AUTISMO

*"El autismo se ha definido durante mucho tiempo en términos de sus inconvenientes.
Ahora es el momento de ver los beneficios"*

David Wolman

Las bajas expectativas de los empleados con autismo y malos resultados laborales pueden explicarse, al menos en cierta medida, por un enfoque excesivo en los déficits sociales y otras dificultades de las personas con autismo, en lugar de en sus fortalezas y posible experiencia (Holwerda et al., 2012). Sucede que las regulaciones laborales favorecen las habilidades sociales y el trabajo en equipo, incluso si no son necesarias para realizar un determinado trabajo, creando así barreras infranqueables en el proceso de contratación de personas con autismo (Richards, 2012). Por el contrario, centrarse en un ajuste persona-trabajo-entorno puede proporcionar resultados exitosos para las personas con autismo en una variedad de entornos de trabajo (Scott et al., 2019).

Algunas características de comportamiento de las personas con autismo que generalmente se describen como deficiencias y déficits también podrían verse como ventajas en un entorno de trabajo específico. Resumiendo las conclusiones de numerosos investigadores que han abordado los beneficios de emplear a personas con autismo (por ejemplo, Bissonnette & Coaching, 2008; Howlin, 2004; Wong et al., 2018), podríamos destacar lo siguiente:

1. Una persona bien entrenada con autismo que está familiarizada con los requisitos y reglas del lugar de trabajo puede ser un trabajador muy eficiente y confiable. Muchos trabajos implican repetición y rutinas, y cada paso en la realización del trabajo es predecible. Tales trabajos se adaptan a un gran número de personas con autismo.



2. La falta de coherencia central también puede ser una ventaja, especialmente si el trabajo requiere atención al detalle y mantener la concentración en aspectos específicos del entorno de trabajo. En otras palabras, la incapacidad de ver el bosque desde los árboles, representa una especie de ventaja en los trabajos donde se requiere la observación de árboles individuales. Los trabajadores con autismo que se centran en los detalles notan fácilmente los elementos aislados de un objeto, imagen, video y, a veces, un concepto abstracto, que pueden "pasar por alto" a colegas que no tienen autismo.
3. Algunas personas con autismo de alto funcionamiento pueden tener una memoria a largo plazo extremadamente desarrollada, es decir, la capacidad de recordar grandes cantidades de información. La tendencia a pensar fuera del cliché a veces los lleva a soluciones innovadoras a ciertos problemas.
4. Los intereses estrechos y limitados a veces se pueden utilizar para el desarrollo profesional. Los trabajadores que tienen este tipo de interés pueden pasar mucho tiempo haciendo trabajo, sin mucha necesidad de cambiar de trabajo o tomar descansos en charlas informales. Howlin (2004) describe a un trabajador autista que empacó camisas y pegó pegatinas durante doce horas completas. Como prefería trabajar, rechazó la oferta de contratar a otros trabajadores en la misma actividad. Después de que terminó el trabajo, ¡anunció que faltaba uno en los paquetes recibidos de ocho mil camisas!
5. Una de las consecuencias de una teoría de la mente subdesarrollada es la honestidad completa, que los colegas pueden interpretar como un comportamiento indecente. Sin embargo, las personas con autismo a menudo dicen la verdad, incluso si no está a su favor. Los gerentes y dueños de negocios pueden tener confianza en sus declaraciones, porque no calculan con las posibles consecuencias. También sucede que en situaciones de crisis, las personas con autismo representan la voz de la razón, porque se basan en el pensamiento racional, analítico, y no en las emociones actuales. Además, las dificultades en la reconciliación emocional pueden ser un factor protector si el trabajo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

está asociado con experiencias emocionales desagradables (por ejemplo, trabajo en instituciones de cuidados paliativos).

Aunque el trabajo diario debe basarse en las fortalezas de los empleados con autismo, no se debe subestimar la importancia del apoyo permanente, que debe adaptarse a las necesidades individuales de cada trabajador individual con autismo.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras