



## UNIDAD 5 - GUÍAS PARA FUTUROS FORMADORES Y PERSONAL DE RRHH

### Informar a los empleadores y a RRHH

Además de la información general sobre la naturaleza del autismo establecida en los capítulos anteriores, los empleadores y RRHH también deben tener información sobre las características de cada empleado individual con autismo. No debemos engañar a los empleadores en términos de las capacidades y habilidades laborales de las personas con autismo, pero también debe tenerse en cuenta que los modelos existentes de apoyo al empleo para las personas con autismo están dirigidos principalmente a "corregir" sus deficiencias, lo que resulta en bajas expectativas de los empleadores y malos resultados. empleo. Por lo tanto, es muy importante establecer las capacidades individuales de un empleado potencial con autismo y, de acuerdo con sus fortalezas, adaptar el lugar de trabajo y el proceso de trabajo en sí.

La cuestión de revelar el diagnóstico a los empleadores y colegas en el trabajo es muy delicada. Algunas personas con autismo son reacias a comunicar su diagnóstico por temor a la discriminación, reduciendo así las posibilidades de que el entorno laboral se adapte a sus necesidades (Lindsay et al., 2021). Sin embargo, un diagnóstico formal de autismo no es necesario para proporcionar apoyo adicional. Puede suceder que el trabajador no sea consciente de su diagnóstico porque: no tiene la capacidad cognitiva para comprender la naturaleza y el nombre del trastorno; Los miembros de la familia no querían decirle el diagnóstico o nunca fue diagnosticado. En este último caso, las posibles dificultades en el lugar de trabajo pueden ser un desencadenante para la manifestación de un comportamiento socialmente inapropiado y la presentación de informes a los diagnósticos. El diagnóstico es un procedimiento muy delicado y sería bueno someterse al proceso con la ayuda de expertos en autismo, respetando los derechos y las normas éticas de los empleados.



Los instructores de trabajo y los empleadores deben ser conscientes de las condiciones concurrentes que pueden afectar la seguridad de los trabajadores con autismo, como epilepsia, trastorno de ansiedad, depresión, discapacidad auditiva, etc.

### **Sensibilidad a la discriminación**

Es bien sabido que las personas pueden ser discriminadas por su orientación sexual, creencias religiosas, color de piel, etc. Del mismo modo, hay creencias y prácticas que discriminan a las personas sobre la base de su discapacidad, que se denominan capacitismo. Las acciones ofensivas hacia los empleados con autismo serán reconocidas por casi todos, pero también hay algunas formas de comportamiento que discriminan sutilmente a las personas con autismo, independientemente de si existe una intención consciente de los empleados de hacerlo. Las reglas de procedimiento son creadas por personas neurotípicas y, por regla general, toman el comportamiento de la mayoría como una norma socialmente aceptable. Puede suceder que las actividades de team building, el uniforme prescrito, el uso de música ambiental, las reglas específicas para dirigirse a los superiores o usuarios de los servicios de una empresa, representen una barrera insuperable para las personas con autismo. Debido a conceptos erróneos sobre la naturaleza del trastorno autista, algunos empleados usan un lenguaje condescendiente y basado en el déficit, y a veces evitan el contacto directo con una persona autista y recurren a su instructor de trabajo. Para las personas con autismo, crear una cultura laboral puede ser de gran ayuda, en la que se apreciará el trabajo y los logros de cada empleado, así como sus necesidades específicas de apoyo.

### **Horarios**

Las personas con autismo tienen dificultades para seguir instrucciones verbales y, a menudo, no pueden planificar la secuencia de actividades. Es por eso que necesitan tener horarios en los que se muestren explícitamente las fases de trabajo. En su forma más simple, los horarios pueden tomar la forma de una lista de verificación, y



el trabajador tiene que verificar cada actividad completada. Dado que la mayoría de las personas con autismo dependen del procesamiento visual de la información, se pueden utilizar horarios en los que las fases de la actividad laboral se muestran en imágenes, fotografías, pictogramas o pequeños objetos tridimensionales, dependiendo de los hábitos y habilidades anteriores del empleado. Los asistentes digitales personales se pueden utilizar para el mismo propósito. Los horarios visuales muestran no solo las etapas individuales de la operación de trabajo, sino también la estructura de la jornada laboral. Por lo tanto, sería muy útil tener horarios diarios especiales en los que se mostrarán las etapas individuales de la jornada laboral: venir a trabajar, saludar a otros trabajadores, preparar el lugar de trabajo, realización de actividades laborales, descansos, etc. Los horarios también se pueden usar para acostumbrar gradualmente a los empleados con autismo a cambiar.

### **Establecimiento de reglas**

Las reglas de conducta en el lugar de trabajo deben establecerse explícitamente, ya sea verbalmente o utilizando apoyo visual adicional. Los instructores y los empleadores no deben pensar que algunas actividades son evidentes (por ejemplo, que un trabajador puede tomar café durante un descanso). Las reglas deben establecerse de una manera que una persona con autismo pueda entender. No se debe usar ironía, sarcasmo, modismos, así como palabras de significado poco claro o ambiguo. Las normas deben regular las habilidades duras (lo que hay que hacer para completar el trabajo), las habilidades blandas (habilidades sociales en las relaciones con clientes y colegas), el mantenimiento de un entorno seguro, las situaciones repentinas, los derechos en el campo del derecho laboral ...

### **Programas de formación**

Los instructores deben usar prácticas basadas en la evidencia en el proceso de capacitación de personas con autismo. Existen programas de intervención especialmente estructurados en el campo del empleo, de diversos grados de base



científica. La mayoría de estos programas utilizan técnicas de modelado, encadenamiento, estímulo y refuerzo (Hendley et al., 2017; Le et al., 2021). El modelado se basa en el hecho de que las personas aprenden mejor observando el comportamiento de otras personas y las consecuencias que tiene dicho comportamiento. Si un instructor de trabajo o colega le muestra a una persona con autismo cómo realizar una actividad laboral, es modelado en vivo. Para muchas personas con autismo, el modelado de video también es tentador, es decir. Mostrar la actividad laboral o su segmento a través de vídeos. Es importante que cada actividad compleja se divida en pasos muy pequeños que sean lo suficientemente fáciles para una persona con autismo. La base de la técnica de encadenamiento es la división de actividades complejas en segmentos, y luego el aprendizaje gradual de un segmento de actividad a la vez, con el estímulo y el apoyo adecuados. Animamos a un empleado con autismo si no sabe cómo realizar una actividad, si no reacciona a una orden o si es obvio que reaccionará incorrectamente. Al principio, los estímulos pueden ser físicos, cuando ponemos nuestra mano sobre la mano de una persona con autismo y así realizamos una determinada actividad. El instructor de trabajo debe tratar de reemplazar el estímulo físico completo con un estímulo parcial tan pronto como sea posible (dirigiendo suavemente la mano de una persona con autismo en la dirección deseada). Luego pasa a mostrar la actividad a realizar con el dedo índice (estimulación gestual), para luego pasar a tipos de estimulación menos intrusivos, como el verbal. Así como los incentivos serán cada vez menos frecuentes con el tiempo, también el apoyo de los trabajadores para actividades realizadas con éxito será cada vez menor.

### **Seguimiento y supervisión**

El apoyo del instructor de trabajo no se limita a enseñar operaciones de trabajo, sino que también incluye el monitoreo de todo el proceso de trabajo y sus efectos. Las personas con autismo, incluso cuando dominan cierta actividad, pueden ser inseguras y buscar constantemente apoyo y seguridad de que todo está bien. El instructor de trabajo debe proporcionar aliento y apoyo al trabajador con autismo siempre que sea necesario, tratando de reducir el refuerzo y el apoyo con el tiempo y hacer que la persona con autismo sea lo



más independiente posible. El supervisor debe indicar claramente qué comportamientos son buenos y cuáles deben cambiarse. Si un trabajador tiene problemas para realizar una operación, debe dividirse en operaciones más pequeñas y simples o se debe realizar capacitación adicional. Durante la supervisión, refiera constantemente al trabajador con autismo al producto final del trabajo y, si es posible, al objetivo global de la empresa en la que está empleado. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, parte de las actividades de monitoreo y supervisión pueden ser asumidas por otros empleados. En ese caso, es importante asegurarse de que otros colegas, con la mejor de las intenciones, no asuman el trabajo de empleado con autismo. Para la realización exitosa del trabajo y la mejora de la calidad de vida de una persona con autismo, es necesario crear una red de apoyo que, además de los empleados, consistirá en expertos de diversos perfiles que conocen a una persona específica con autismo, así como a miembros de su familia.

### **Comunicación aumentativa y alternativa**

Existe el prejuicio de que al usar los medios de comunicación aumentativa y alternativa (CAA), las personas con autismo se distanciarán para siempre de las personas de la población típica. También existe la creencia de que estos recursos se usan solo con niños y que deben descartarse con el tiempo. Sin embargo, si una persona con autismo usa CAA en su vida diaria, debería poder hacerlo y pensar en cómo se puede usar en el entorno laboral. Además de la CAA, las tecnologías digitales modernas se pueden utilizar para la formación en la realización de actividades laborales. Las formas electrónicas de comunicación como los comunicadores en línea, el correo electrónico, los chats de discusión, los chatbots, etc. no requieren contacto visual directo y comprensión del lenguaje corporal, por lo que están especialmente recomendados para personas con autismo.