



Unidad 1: Obstáculos para el éxito del empleo

¿Cuáles son los obstáculos más comunes para el empleo exitoso que encuentran las personas con TEA?

Muchas personas asocian el trabajo con el estrés, las expectativas en torno a la productividad y las situaciones sociales que pueden ser abrumadoras o frustrantes. Para las personas con trastorno del espectro autista, estas dificultades a menudo se magnifican. Los estudios muestran que las personas con autismo tienen necesidades vocacionales marcadamente diferentes a las personas con otras discapacidades del desarrollo (E. Billstedt CG, 2005).

Comunicación y deterioro social

Que las personas autistas estén en desventaja no es sorprendente, dado que hemos construido un mundo que depende en gran medida de una estrecha coordinación social con los demás. El trabajo puede ser un entorno ineludiblemente social, con sus propias reglas y costumbres no escritas que pueden ser difíciles de navegar para cualquier persona, especialmente para aquellos que se ocupan de TEA.

El acceso a cualquier oportunidad de empleo requiere que los candidatos naveguen por el encuentro social de la entrevista, mientras que incluso llegar a la etapa de una entrevista en primer lugar requiere la capacidad de construir capital social y establecer contactos con otros. Para las personas que tienen dificultades de por vida en la interacción social, el proceso social de encontrar empleo sigue siendo un obstáculo considerable. La falta de contacto visual o un silencio que dura demasiado tiempo puede tener consecuencias muy negativas para la relación. Sin embargo, las personas autistas pueden emitir estas señales involuntariamente, por lo que los empleadores deben mirar más allá de las señales sociales a pequeña escala para tener una perspectiva más amplia sobre lo que es una interacción significativa. Debido a la variedad de características a través de los criterios de diagnóstico para el autismo, y el espectro de necesidad y capacidad hacen que la provisión de empleo exitoso sea un gran desafío (J.H. Keel, 1997). Según Simpson, las innumerables



permutaciones y combinaciones de interacciones sociales, lenguaje, aprendizaje, sensoriales y déficits y excesos de comportamiento que se encuentran en estos individuos, en combinación con su amplia gama de habilidades, niveles de desarrollo, habilidades aisladas y personalidades únicas hacen que el autismo sea una discapacidad especialmente desconcertante (Simpson, 2001).

Según la literatura, las dificultades de interacción asociadas con el TEA tienen el mayor impacto vocacional (D. Hagner y B.F. Cooney, 2005). Más específicamente, las dificultades de comunicación y sociales con supervisores y compañeros de trabajo dificultan considerablemente el desempeño laboral (Magill-Evans, 2001). Los obstáculos de comunicación incluyen dificultad para entender direcciones; incapacidad "leer entre líneas", leer expresiones faciales y tono de voz; hacer demasiadas preguntas; y comunicarse de manera inadecuada (Chalmers, 2004). Las dificultades sociales son déficits intrínsecos a las interacciones exitosas y pueden incluir habilidades inadecuadas de higiene y aseo, dificultad para seguir las reglas sociales, incapacidad para comprender el afecto, trabajar solo y actuar de manera inapropiada con individuos del sexo opuesto (Magill-Evans, 2001).

Estas dificultades a menudo pueden afectar también el dominio de la solicitud de empleo y el proceso de entrevista.

Funcionamiento cognitivo

Además, las deficiencias en el funcionamiento ejecutivo están bien documentadas en personas con TEA y pueden afectar el desempeño laboral.

Muchos exhiben dificultades en la ejecución de tareas debido a problemas con la atención, la planificación motora, el cambio de respuesta y la memoria de trabajo (E. Müller, 2003). La adaptación a las nuevas rutinas de trabajo y la gestión de los cambios en el entorno de trabajo a menudo plantean un desafío (J.H. Keel, 1997). Las personas con TEA pueden tener dificultades tanto con la resolución de problemas como con la organización, a pesar de tener una inteligencia promedio o superior a la media (Barnhill, 2007).

Según Howlin (2000), muchos pueden experimentar dificultades para cumplir con los roles de empleo a medida que envejecen debido a un deterioro en las habilidades que puede ocurrir en la edad adulta temprana para aquellos que tienen un coeficiente intelectual bajo o desarrollan epilepsia.



Dificultades de comportamiento

Las dificultades de comportamiento como berrinches, agresión, autolesiones, destrucción de propiedades, comportamientos rituales o pica pueden crear una barrera de empleo. Los comportamientos que interfieren crean un problema complicado ya que muchos son malinterpretados, tienen múltiples funciones y requieren estrategias multifacéticas de manejo del comportamiento (Carr, 1995). Tales comportamientos no son bien tolerados en el lugar de trabajo y pueden impedir el empleo por completo y conducir a la segregación (H, 1990).

Estrés y ansiedad

Como resultado, las personas con TEA reportan altos niveles de estrés y ansiedad que pueden interferir con el rendimiento. Hurlbutt y Chalmers (Chalmers, 2004) entrevistaron a seis adultos con TEA que reportaron altos niveles de ansiedad debido a que constantemente intentaban encajar socialmente con el mundo neurotípico. Además, Burt et al.

(D.B. Burt, 1991) encontró que las personas con autismo tenían una mayor ansiedad debido a la sensibilidad al ruido en el lugar de trabajo y otros estímulos sensoriales. En otro estudio, los padres informaron que la ansiedad era un obstáculo importante para el éxito postsecundario debido al miedo de sus hijos a lo desconocido y a navegar por las interacciones sociales. (Sarigiani, 2009).

Sensibilidad sensorial

La estimulación sensorial en el lugar de trabajo en forma de teléfonos sonando, conversaciones entre compañeros de trabajo y otras distracciones también puede resultar abrumadora. Estos desafíos requieren el desarrollo de estrategias y planes de afrontamiento saludables para escenarios difíciles. También requieren comunicación con compañeros de trabajo y jefes para hacer del lugar de trabajo un ambiente más amigable. Comorbilidad con una variedad de síntomas psiquiátricos Finalmente, la comorbilidad con una variedad de síntomas psiquiátricos que incluyen depresión, ansiedad y trastorno bipolar en individuos con TEA ha sido ampliamente reportada (M. Ghaziuddin, 2002), con epilepsia que ocurre en aproximadamente un tercio de la población (Yang, 2005).



Es un hecho que tales problemas de salud mental y física pueden interferir significativamente con la capacidad de resultados positivos de empleo. Schaller y Yang (Yang, 2005) utilizaron la base de datos de la Administración de Servicios de Rehabilitación de 2001 para describir las características demográficas relacionadas con el empleo de las 815 personas con TEA que lograron resultados de empleo competitivos y apoyados. La ausencia de una discapacidad secundaria se relacionó significativamente con el empleo competitivo exitoso.

Imaginación social

Es cierto que algunas personas con autismo tienen imaginación activa, son muy creativas y pueden ser músicos, artistas y escritores exitosos. Sin embargo, las personas con autismo generalmente carecen de imaginación social, lo que significa que pueden tener dificultades para comprender e interpretar los sentimientos, pensamientos y acciones de otras personas.

También pueden tener dificultades para captar señales y predecir lo que sucederá a continuación y para comprender el concepto de peligro. Esto afecta la forma en que se preparan para el cambio y planifican para el futuro, y es por eso que les resulta difícil hacer frente al cambio y las situaciones desconocidas. (Autismo Europa, 2014)

Discriminación en relación con el empleo

Desafortunadamente, esto puede ocurrir en muchas etapas diferentes del proceso de empleo y puede tomar una multitud de formas, siendo la forma más obvia durante el proceso de reclutamiento, que puede ser muy difícil de probar para un solicitante de empleo. Además, si bien una persona con autismo puede enfrentar discriminación en el trabajo, es posible que no reconozca cuándo está siendo discriminada o que no comprenda sus derechos y cómo ejercerlos.

De hecho, un estudio de casos legales en los Estados Unidos en los que las personas con discapacidades que estaban empleadas alegaron que habían experimentado discriminación por parte de sus empleadores encontró que las personas con autismo tenían menos probabilidades de hacer reclamos sobre discriminación que las personas con otras discapacidades. (Autismo Europa, 2014)



Falta de entrenamiento para el autismo

A nivel ambiental, algunos han postulado que las barreras reales al empleo para este grupo no radican en los gestos socialmente atípicos del TEA, sino en el etiquetado de la sociedad de las idiosincrasias asociadas con el TEA como "déficits" en lugar de atributos positivos en el lugar de trabajo (T. Lorenz, 2016). Gran parte de la investigación actual indica brechas significativas en la comprensión de los desafíos diarios que impiden que las personas con TEA mantengan un empleo significativo.

Malentendidos

Como resultado, existe una gran brecha en la comunicación entre individuos neurotípicos y neurodiversos. Brett Heasman, (Heasman B, 2018) que se especializa en la comprensión pública del autismo, afirma que los empleadores a menudo piensan que se están comunicando bien, pero usan estándares "neurotípicos" de interacción, escribe.

Heasman, explica la teoría del "problema de la doble empatía". Esto comienza con el hecho de que el autismo es una discapacidad "oculta", sin signos físicos externos y la mayoría de las personas no autistas no son conscientes de las formas complejas en que las personas autistas experimentan el mundo y no están adecuadamente preparadas para interactuar o trabajar con personas autistas.

La construcción de relaciones profesionales es otro tema crítico. Un estudio reciente (puede encontrar el estudio aquí: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362361317708287>) ;(Heasman y Gillespie, 2017), ha arrojado nueva luz sobre por qué este puede ser el caso. Examinaron las relaciones familiares entre adultos autistas y sus familiares y encontraron que muchos malentendidos no siempre se originaban en el adulto autista.

Los miembros de la familia a menudo tomaban incorrectamente la perspectiva de las relaciones autistas, viéndolos como más "anclados egocéntricamente" en su propia perspectiva de lo que realmente eran. Este malentendido plantea una pregunta importante con respecto a las suposiciones utilizadas por las personas no autistas para evaluar a las personas autistas... Es evidencia del "problema de la doble empatía", una brecha persistente en la comprensión mutua porque ambos lados de una relación autista / no autista dada tienen diferentes expectativas normativas y suposiciones sobre lo que piensa el "otro".



Veamos algunos ejemplos reales del estudio de caso de Heasman: Una persona autista informó sentirse incómoda con el cambio constante en su horario de trabajo, y no le gustaba tener que asistir a las reuniones, particularmente porque lo dejaba sintiéndose criticado, lo que inevitablemente afectaría sus otras actividades del día. Desde la perspectiva del empleador, estaban muy interesados en demostrar que se habían ido adaptando a su particular forma de trabajando dentro de lo que percibieron como ajustes razonables. Resulta que durante las reuniones el empleado autista a menudo malinterpretaba lo que se había dicho.

En respuesta, el empleador enfatizó que no tenían ningún problema con que se detuviera la reunión si el empleado autista quería hacer una pregunta o aclarar un punto de discusión. Sin embargo, esto puede ser una suposición problemática, porque el empleado autista puede no darse cuenta de que ha tenido lugar un malentendido hasta mucho más tarde, cuando se haya manifestado en un problema, e incluso si reconoció el malentendido al instante, no se debe suponer que podría "hablar" instantáneamente.

Hablar es una habilidad social muy compleja. Requiere que la persona evalúe el diálogo, busque momentos de interjección verbal y dé una señal no verbal para unirse a la discusión justo antes de hablar.

Otro desafío fue que el empleador se estaba enfocando mucho en la "crítica constructiva" para mejorar la forma en que el equipo trabajaba en su conjunto. Se sugirió que repasar las cosas positivas que el empleado autista había hecho sería una buena idea.

Desde el punto de vista del empleador, esto no parecía particularmente necesario porque muchos de los aspectos positivos se consideraban obvios. Sin embargo, cuando se le preguntó al empleado autista, estaba muy claro que no tenía idea de qué era lo que lo hacía bien, y debido a su baja autoestima, a menudo minimizaba los cumplidos.

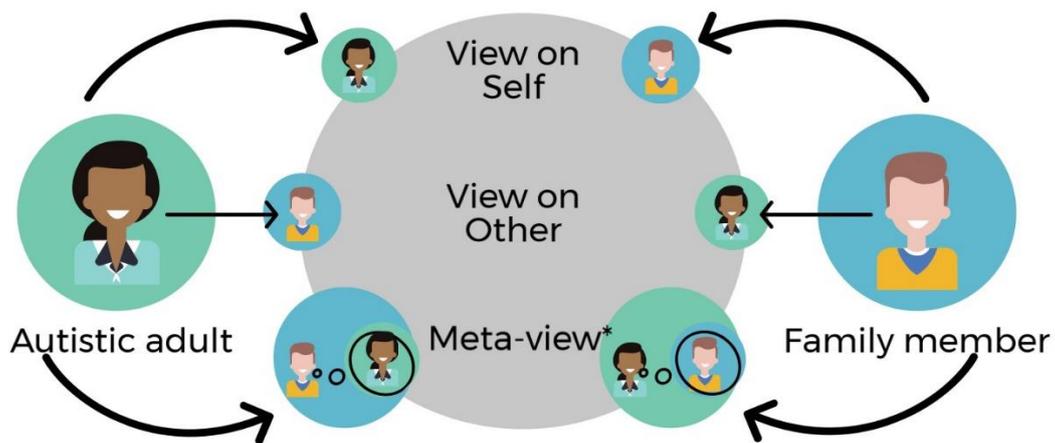
Por lo tanto, el empleador debería haber estado dando una retroalimentación mucho más positiva, incluso en tareas que parecían obvias, porque no se puede suponer que el empleado compartiera el mismo nivel de certeza sobre lo que era una buena o mala práctica.

Estos dos ejemplos muestran cómo el empleador creía que la buena comunicación ya estaba en su lugar, cuando en realidad la comunicación se basaba en estándares "neurotípicos" de interacción.



No hay duda de que el empleador estaba dispuesto a hacer lo mejor para manejar la relación profesional y ya había hecho muchos ajustes, pero estos ejemplos muestran cuán arraigada está arraigada nuestra lectura social de los demás, y cuánta oportunidad queda para mejorar la comprensión pública y del empleador sobre el autismo escuchando lo que las personas autistas tienen que decir.

Figura 1. Estructura psicológica de las relaciones (Heasman y Gillespie, 2017)



Notas: * Meta-vista = cómo una persona piensa que es vista por la otra persona. Los malentendidos pueden persistir fácilmente si la meta-visión de uno se alinea estrechamente con la visión de uno sobre el otro. Fuente: Heasman y Gillespie, 2017.

Para concluir, un pequeño cuerpo de trabajo también ha comenzado a examinar las barreras al empleo para aquellos en el espectro del autismo y las formas de superarlas. Los hallazgos resaltan el valor de la experiencia laboral, las pasantías y los planes de empleo apoyado.

Por ejemplo, un estudio de adultos autistas (de 21 a 25 años) en los Estados Unidos reveló tasas de empleo que eran más del doble para aquellos que trabajaron por un salario durante la escuela secundaria (90%) en comparación con aquellos que no lo hicieron (40%). Del mismo modo, un programa de pasantías de los Estados Unidos que organiza prácticas laborales para adultos autistas jóvenes que están integrados en un negocio comunitario (por ejemplo, bancos,



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

hospitales o departamentos gubernamentales), ha mostrado resultados muy positivos. Un estudio comparativo encontró que el 87,5% de los participantes en el grupo que participaron en el esquema lograron un empleo posterior, en comparación con el 6,25% en el grupo que no participó. (Pellicano, 2017).

Discriminación

Siguiendo las indicaciones del Informe sobre buenas prácticas en el empleo para personas con autismo de toda Europa, vamos a identificar las barreras al empleo a las que se enfrentan las personas con autismo no solo son causadas por su discapacidad. También enfrentan mucho estigma y discriminación cuando intentan obtener o mantener un trabajo.

A pesar de eso, los adultos con autismo a menudo realmente quieren trabajar y pueden ser excepcionalmente capaces de hacer trabajos particulares. Simplemente necesitan asistencia para superar las barreras y dificultades que enfrentan.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras