



Unidad 3: Prepararse para trabajar con un empleado con TEA, desarrollar las habilidades de los empleados, motivar, apoyar

Emplear empleados en el espectro también significa brindar capacitación para respaldar sus habilidades y capacitación para que la organización cree una cultura inclusiva.

Para los gerentes y compañeros de trabajo, la capacitación en concientización puede ayudarlos a comprender a sus colegas y cómo apoyarlos. Los supervisores especialmente deben recibir capacitación sobre estrategias de comunicación efectivas.

Al hacer algunos ajustes simples en el lugar de trabajo, podría brindarle a una persona con autismo el entorno y el apoyo que necesita para sobresalir en su trabajo. El tipo y nivel de apoyo requerido dependerá de las necesidades individuales de la persona, pero podría incluir:

- designar a un colega para que actúe como mentor del empleado con autismo, ayudándolo con cualquier problema que surja y abogando en su nombre si es necesario
- traer ayuda de organizaciones de apoyo externas que ofrecen tutoría laboral, entrenamiento y asistencia laboral general y específica para personas con autismo
- Organizar capacitación general y específica de concientización sobre el autismo para el personal que trabaja con empleados con autismo.
- usar un entrenador laboral para ayudarlo a usted y al empleado a establecer una sociedad laboral exitosa



MENTORÍA

La tutoría es una asociación entre dos personas en la que el mentor (una persona experimentada que hace de guía) asiste al aprendiz (la persona que está siendo guiada) para ayudarlo a alcanzar metas personales y/o relacionadas con el trabajo.

La tutoría implica escuchar y ayudar al aprendiz a identificar y trabajar hacia sus propios objetivos.

Un buen mentor puede marcar una gran diferencia para el empleo de una persona autista. El atributo más importante es la capacidad de escuchar y trabajar en colaboración con el individuo. Es vital que un mentor esté bien capacitado con una comprensión profunda del autismo. De esa manera, su empleado autista podrá trabajar con alguien en quien pueda confiar. Si usted es designado como mentor de una persona autista, siempre debe:

Sea sensible al entorno sensorial : siempre pregunte qué sensibilidades sensoriales podría tener su aprendiz. Tenga en cuenta estos puntos sensibles cuando planifique reuniones.

Sea respetuoso : es importante tratar a todos con respeto y compasión. Tenga en cuenta el modelo social del autismo y nunca vea a su aprendiz como alguien que necesita cambiar.

Escuche: además de escuchar las palabras de alguien, también puede considerar su lenguaje corporal y la forma en que se comunica, verbal y no verbalmente.

Responda al individuo : ¡no hay una solución para todos!

Sea positivo: reconozca la lucha que enfrenta la persona, pero concéntrese en encontrar soluciones efectivas.



Construir capacidad : actuar con y no para el individuo para que aprenda las habilidades que necesita.

Dé suficiente tiempo : las personas autistas pueden tardar más en procesar la información social o sensorial, así que use menos palabras y dé tiempo para que se entienda lo que dice.

Reúnase con frecuencia : además de reunirse a una hora constante y rutinaria, es importante reunirse con frecuencia. Cuanto más frecuentemente se reúna, más rápido podrá conocer las inquietudes de su aprendiz y trabajar para resolverlas en colaboración.

ORGANIZACIONES DE APOYO EXTERNO

El sitio web de ODEP proporciona una página web de recursos temáticos sobre el autismo.

<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/autism>

La Red de Acomodación Laboral (JAN) brinda asistencia gratuita, experta y confidencial sobre adaptaciones para el trabajo y la búsqueda de empleo. Los trabajadores y solicitantes de empleo con discapacidades, empleadores y otros pueden conectarse con los especialistas de JAN por correo electrónico, chat en línea, Skype y mensajes de texto. El sitio web de JAN tiene una página web de recursos sobre el autismo, así como una página web de recursos sobre COVID-19.

<https://askjan.org/>

La Red de Asistencia y Recursos para Empleadores sobre Inclusión de Discapacidades, conocida como EARN, brinda asistencia técnica a los empleadores sobre la contratación, el reclutamiento y el avance de las personas con



discapacidades, incluidas las personas en el espectro del autismo. Los empleadores pueden comunicarse directamente con EARN y encontrar recursos e información sobre cómo apoyar la neurodiversidad en el lugar de trabajo en el sitio web de EARN. El kit de herramientas de salud mental de EARN aconseja a los empleadores sobre la creación de un entorno de trabajo acogedor y de apoyo para los trabajadores con problemas de salud mental.

<https://askearn.org/>

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

La capacitación para empleados ayuda a los gerentes y departamentos de recursos humanos (HR) y otros compañeros a comprender las necesidades de los empleados autistas y describe ajustes simples a las prácticas de contratación y entornos de trabajo que les permitirán prosperar.

Beneficios de este curso de capacitación:

- Aumente su comprensión del autismo y las necesidades de los empleados autistas.
- Mejore su conocimiento sobre cómo incorporar ajustes razonables dentro de una organización.
- Asegúrese de estar equipado para cumplir con los requisitos legales con respecto a los empleados discapacitados.
- Proporcione a su empresa una ventaja competitiva aprovechando un grupo de talentos más amplio.
- Haga que su negocio tenga visión de futuro y sea resistente a los cambios futuros.



COLEGAS DE APOYO

Si la persona con autismo da su consentimiento para que se divulgue su condición, entonces brindarles a sus colegas información y orientación sobre el autismo puede beneficiar a todos. A veces, el empleado puede encontrar útil escribir un documento para otros miembros del personal explicando lo que sus colegas pueden hacer para apoyarlos. La investigación ilustra que algunas personas con autismo sintieron que sus colegas/empleadores necesitaban capacitación para ayudarlos a comprender la condición y por qué actúan de cierta manera. El autismo también debe incluirse dentro de la capacitación general de concientización sobre discapacidades de la organización. Los empleadores también pueden aprovechar la capacitación y los materiales de concientización sobre el autismo que han sido previamente financiados por el Departamento de Justicia e Igualdad.⁹ Acciones sugeridas

- Los empleadores y colegas pueden requerir información sobre el autismo y qué apoyos se necesitan en el lugar de trabajo.
- Asegúrese de que todo el personal tenga acceso a la capacitación de concientización sobre discapacidades y que incluya un enfoque en el autismo y la salud mental.

ENTRENAMIENTO

Incluir personas con ASC en sus sesiones de coaching

- Use su nombre al comienzo de una instrucción o pregunta.
- Dígale al participante qué hacer en lugar de qué no hacer.
- Use la interacción cara a cara cuando sea posible.
- Utilice la comunicación visual cuando sea posible.
- Ayude a su participante a anticipar lo que sucederá a continuación (p. ej., 'Cuando se le pase la pelota a Bill, ¿a quién se la pasará Bill?').



- Dé avisos de cualquier cambio que esté a punto de suceder (p. ej., 'John, en unos minutos, pasaremos a un juego').
- Controle el entorno y no los sobreestime (p. ej., aléjelos de cualquier distracción).
- Enséñeles las reglas y use indicaciones/recordatorios para reforzarlas.
- Proporcionar un comienzo y un final definidos para las actividades.
- Reducir la ansiedad con un enfoque seguro y positivo; el participante se sentirá más seguro sabiendo que si pierde el control, tú no lo harás.
- Proporcione un lugar seguro y/o una persona a la que el participante pueda acudir cuando una situación se vuelva demasiado difícil de manejar.

CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO PARA EMPLEADOS DEL ESPECTRO

Para los empleados en el espectro, la capacitación en el trabajo para la comunicación y otras habilidades interpersonales es vital.

Es importante que exista una estructura de informes en el lugar de trabajo o unidad en la que se ubicará a la persona. Puede ser útil si la persona con autismo puede, cuando sea posible, informar a una sola persona; Las instrucciones deben ser claras y en

escribiendo donde sea necesario.

Trate de proporcionar listas de instrucciones escritas en lugar de instrucciones verbales largas, difíciles de interpretar y tal vez incluso apresuradas.

Puede ayudar priorizando actividades, organizando tareas en un cronograma para actividades diarias, semanales y mensuales, y dividiendo tareas más grandes en pequeños pasos. Algunas personas con autismo apreciarán la información precisa sobre las horas de inicio y finalización,



y ayudar a entrar en una rutina con descansos y almuerzos.

Algunas personas con autismo pueden beneficiarse de reuniones periódicas de desempeño para brindar retroalimentación de manera continua. Puede ser útil averiguar qué formato funciona mejor para ellos.

Si se presentan dificultades en el trabajo, será importante comprender su origen. Los problemas de intimidación y acoso en el trabajo pueden ser más comunes para las personas con autismo, al igual que para otras personas con discapacidades. Trabajando juntos, los gerentes de línea y la función de recursos humanos deben abordar este problema tan pronto como se den cuenta y promover un ambiente de trabajo positivo a través de la capacitación de concientización y otros métodos

Acciones sugeridas

- Defina claramente las tareas de trabajo (las tareas complejas deben dividirse en asignaciones más pequeñas e ilustrarse con diagramas, cuando sea necesario).
- Darle a un empleado una advertencia anticipada de cualquier cambio en las rutinas, así como la oportunidad de practicar nuevas rutinas.
- Brinde a un empleado flexibilidad para desarrollar su propia forma de organizar su espacio de trabajo y realizar una tarea cuando sea posible.
- Considere proporcionar un calendario personal o un libro de citas y use tecnología como teléfonos inteligentes con software de programación.
- Trate de no hacer suposiciones sobre lo que su empleado entiende o no. Asegúrese de que las instrucciones se comuniquen y entiendan claramente.

Al igual que con cualquier empleado, los gerentes de línea deben tener reuniones individuales periódicas para analizar y revisar el desempeño y brindar comentarios y sugerencias generales. Para algunas personas con autismo, las revisiones breves y frecuentes pueden ser más útiles que las sesiones más largas en intervalos menos frecuentes. A las personas con autismo a veces les puede



resultar difícil darse cuenta de las señales sociales, así que asegúrese de que sus comentarios sean claros, constructivos y coherentes. Si completan una tarea incorrectamente, no aluda ni insinúe ningún problema; en su lugar, explique con tacto y claridad por qué está mal, verifique que haya entendido y establezca exactamente lo que debe hacer en su lugar. Tenga en cuenta que es posible que no se sientan especialmente confiados, así que asegúrese de que cualquier crítica sea sensible; dar retroalimentación positiva cuando sea apropiado.

Acciones sugeridas

- Dado que algunas personas con autismo pueden ser perfeccionistas, es recomendable explicar lo que se considera un logro exitoso para evitar frustraciones.
- Tenga en cuenta el hecho de que puede haber un problema que afecte el desempeño que esté relacionado con la condición del empleado y cómo se ha establecido el ambiente de trabajo a su alrededor, o que pueda estar relacionado con otros problemas.
- Cuando un problema esté relacionado con el desempeño, sea claro sobre lo que se espera y con qué estándares se mide el desempeño, pero también establezca qué apoyos considera el individuo que le serían útiles.