



## Unidad 2: Herramientas utilizadas y apoyo a la adaptación de empleados con TEA

### CONCEPTOS GENERALES

La adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad puede representar una importante ventaja competitiva en el proceso de las empresas para promover la inclusión laboral. La adaptación de los puestos de trabajo afecta a diversos ámbitos, como la flexibilidad horaria, la eliminación de barreras arquitectónicas o la adaptación del mobiliario. En todos los casos, los puestos de trabajo deben adaptarse a los trabajadores minusválidos, y no al revés, con el objetivo de hacer accesibles los puestos de trabajo y permitir el desarrollo de las competencias y capacidades de los trabajadores con discapacidades. La adaptación de puestos de trabajo debe abordarse teniendo en cuenta tres aspectos: 1º. la persona trabajadora 2º. Las tareas a realizar 3º. El trabajo.

### FASES DE LOS PROCESOS QUE DEBEN SEGUIR LAS EMPRESAS

**Las herramientas que las empresas deben utilizar para apoyar al empleado con TEA en su trabajo:**

**1. Instrucciones en el lugar de trabajo:** En primer lugar, deben preparar un análisis exhaustivo del lugar de trabajo para anticipar al nuevo empleado todas las circunstancias que enfrentará en su lugar de trabajo. En este análisis, se debe exponer la actividad de la empresa, los puestos de trabajo existentes, el número de empleados, etc. La anticipación es una de las principales características para tratar a las personas con autismo y hacer que su adaptación en el trabajo sea eficaz.

**2. Formación en el puesto de trabajo:** Los trabajadores de recursos humanos o aquellos empleados responsables en la empresa, deben realizar una pequeña capacitación a la persona con TEA antes de proceder al coaching, en esta capacitación, deben explicar todo lo necesario sobre el puesto de trabajo y las funciones a realizar, para que el nuevo empleado pueda desempeñar su trabajo de manera adecuada. Los puntos básicos a tratar en la formación deben ser: funciones a realizar, herramientas a manejar, tiempos de ejecución, formas de realizar el trabajo, etc. Se recomienda el uso de presentaciones visuales donde se presentan situaciones reales que pueden desarrollarse en el lugar de trabajo.

**3. Coaching:** En esta fase, la empresa debe designar un mediador/coach laboral para llevar a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo específico, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona con autismo pueda realizar la actividad de la mejor manera posible. El papel de mediador-coach es esencial 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 que sea predecible, sencillo



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

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

y comprensible, además de hacerse cargo de la formación de la persona con autismo que va a ser empleada.

**4. Seguimiento del proceso:** Durante este proceso se realizará el seguimiento de la actividad laboral realizada por la persona con TEA y de la idoneidad de las adaptaciones establecidas al efecto. Esto implica, entre otras cosas, una evaluación del rendimiento, el entorno de trabajo y los proveedores establecidos. Es fundamental valorar los resultados del trabajador en materias de especial interés para la empresa, como la productividad y la calidad del trabajo. No debemos olvidar que el monitoreo es uno de los puntos más importantes en este proceso. Es necesario saber que la persona que está trabajando, junto con el resto del equipo, se siente satisfecha en su trabajo y que se pueden solucionar todos aquellos problemas que puedan surgir durante su ejecución.



Szczecińska  
Szkoła Wyższa



c e s i e  
the world is only one creature



FUNDACIÓN  
**Intras**