

Título

CAPACITEA, Itinerarios de orientación laboral para personas con TEA/ Síndrome de Asperger

Miguel Lancho Pedraz, María Merino Martínez, Christian Garcia Serna, Celia Gil

Descripción de la propuesta y objetivos

CAPACITEA es un programa de apoyo al empleo para personas y jóvenes con TEA. Con el objetivo de apoyar a las personas con discapacidad en el desarrollo de un itinerario flexible y coherente con su proyecto de vida, la asociación con el apoyo financiero de la Unión Europea y la Junta de Castilla y León, viene desarrollando un programa de orientación laboral y aprendizaje de habilidades para facilitar la inserción socio-laboral de las personas con TEA.

La experiencia, actualmente en marcha, se basa en una metodología APB, aprendizaje basado en proyecto, en el que los jóvenes participantes adquieren conocimientos teóricos y habilidades laborales de forma práctica. Los participantes son protagonistas de su proceso de aprendizaje y participan en la concepción, diseño y ejecución de cada uno de los proyectos que se llevan a cabo en diversas áreas como jardinería, lavandería industrial, limpieza, y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Ofrecemos a las personas con TEA la oportunidad de conocer de forma experiencial diferentes perfiles laborales, como medio para que ellos decidan su propio camino hacia la inserción socio-laboral, eligiendo desde el conocimiento de sus fortalezas, capacidades e intereses.

1.1. Objetivos generales y específicos

El objetivo principal del presente proyecto es dotar a los participantes de competencias y habilidades para desenvolverse adecuadamente en el entorno socio-laboral. Partiendo de las necesidades detectadas en el colectivo de jóvenes con TEA y en particular de los participantes del proyecto se describen a continuación los objetivos del mismo.

1.2.1. Objetivos generales

1. Ampliar las competencias básicas y profesionales para dotar a los jóvenes de posibilidades reales de inserción laboral satisfactoria.
2. Diseñar una organización curricular flexible que se pueda adaptar a la heterogeneidad en intereses y motivación hacia el aprendizaje y el desempeño profesional del alumnado con TEA.
3. Mejorar la capacidad de inserción laboral del colectivo de personas con TEA.

Dotar de recursos de formación, información y consulta sobre el mercado laboral al colectivo orientado a:

- Informar y/o derivar hacia recursos laborales o formativos (propios e inclusivos).
- Mejorar e innovar metodologías de orientación específica.
- Dar a conocer los recursos ya existentes en el marco del empleo tanto ordinario como especial.

- Contribuir al logro de la participación activa en el desarrollo de un itinerario claro de inserción laboral.
- Potenciar el uso de recursos personales en una búsqueda activa de empleo.

1.2.2. Objetivos específicos

1.2. Fase formativa

- Conocer y respetar hábitos previos y necesarios para la vida laboral (asistencia, horarios, cumplimiento de planes de trabajo, higiene y respeto a los compañeros y profesionales).
- Ensayar y adquirir las habilidades para un primer contacto con los profesionales de un entorno laboral.
- Potenciar la capacitación personal, formativa y pre laboral, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas laborales.
- Fomentar habilidades sociales y comunicativas básicas propias del entorno laboral.
- Desarrollar estrategias para estructurar y realizar tareas progresivamente más difíciles.
- Conocer y tener herramientas para prevenir los riesgos laborales.
- Dotar al trabajo diario gradualmente de ritmo, mostrando competencias para trabajar progresivamente de una manera más productiva y eficaz.
- Trabajar en el desarrollo de un proyecto autorizado en una de las áreas en las que se recibe formación.
- Fomentar la autonomía, logrando que la supervisión sea cada vez menor.
- Realizar un autocontrol del propio trabajo y ritmo.
- Desarrollar el perfil profesional de cada usuario.
- Orientar y favorecer la incorporación de los alumnos a un entorno de prácticas a través del desarrollo de capacidades que desemboquen en la adquisición de competencias básicas relacionadas con un puesto de trabajo específico.

2. Fase de contactos con empresas

- Sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresario y del personal técnico sobre las opciones de empleabilidad de los jóvenes con TEA.
- Analizar los procesos de trabajo de las empresas y su posible adecuación a las características del colectivo.
- Promover la inclusión de los jóvenes con TEA en entornos laborales.
- Establecer negociaciones a corto, medio y largo plazo sobre la empleabilidad de los jóvenes con TEA.
- Establecer convenios de colaboración.

Fase de prácticas

Las prácticas no laborales en empresas se consideran esenciales, pues favorecen el desarrollo de los jóvenes con TEA de forma acorde a las necesidades productivas de las empresas y a sus propias necesidades, estableciendo contacto directo entre ellos y el mercado actual, fomentando la adquisición de una experiencia que favorezca su futura inserción profesional.

- Facilitar una primera experiencia de trabajo en entornos ordinarios.
- Aplicar lo aprendido en la empresa y demostrar las capacidades adquiridas en la acción formativa.
- Mejorar el nivel de capacitación técnica.
- Conocer la organización socio-laboral del sector y en particular de un centro de trabajo o empresa tipo.
- Adquirir madurez para futuros aprendizajes.
- Mejorar sus posibilidades de empleabilidad y favorecer la contratación.

Justificación

Destinatarios (edad, tipología, etc.)

Descripción del perfil de usuarios, destacando si las acciones se dirigen a personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción por edad, tipo de discapacidad y/o grado, carencia de formación, desempleo de larga duración u otros

El programa se dirige a jóvenes con TEA que se encuentran en situación de desempleo y catalogados como casos urgentes a nivel de intervención por encontrarse fuera del sistema educativo y sin motivación ni herramientas para desarrollar una adecuada transición a la vida adulta. Participarán un total de cinco alumnos con edades comprendidas entre los 17 y 28 años, todos ellos con TEA y grado de discapacidad entre el 33% y el 67%. La relación entre sexos es de 3 hombres y 2 mujeres.

Recursos utilizados (humanos, materiales, presupuesto, etc.)

Recursos Humanos:

El equipo técnico está formado por tres profesionales de atención directa, Titulados de Grado Medio (TGM). Un Diplomado en Educación Social y Coordinadora del programa, una Psicóloga y un Pedagogo.

Además, llevando las funciones de gestión, apoyo y justificación económica del programa, un Técnico de gestión administrativa.

Como recursos materiales se utilizan las instalaciones de la entidad: sala de formación equipada con un equipo informático por cada alumno, proyector, pantalla,

También una lavandería industrial, un invernadero, herramienta variada, vehículo de la entidad utilizado en otras actividades utilizado de forma puntual para este proyecto.

Metodología

2.1. Dirigidas a las personas con discapacidad

La metodología que vamos a utilizar se basa en una adaptación de la metodología de Itinerarios personalizados de inserción laboral.

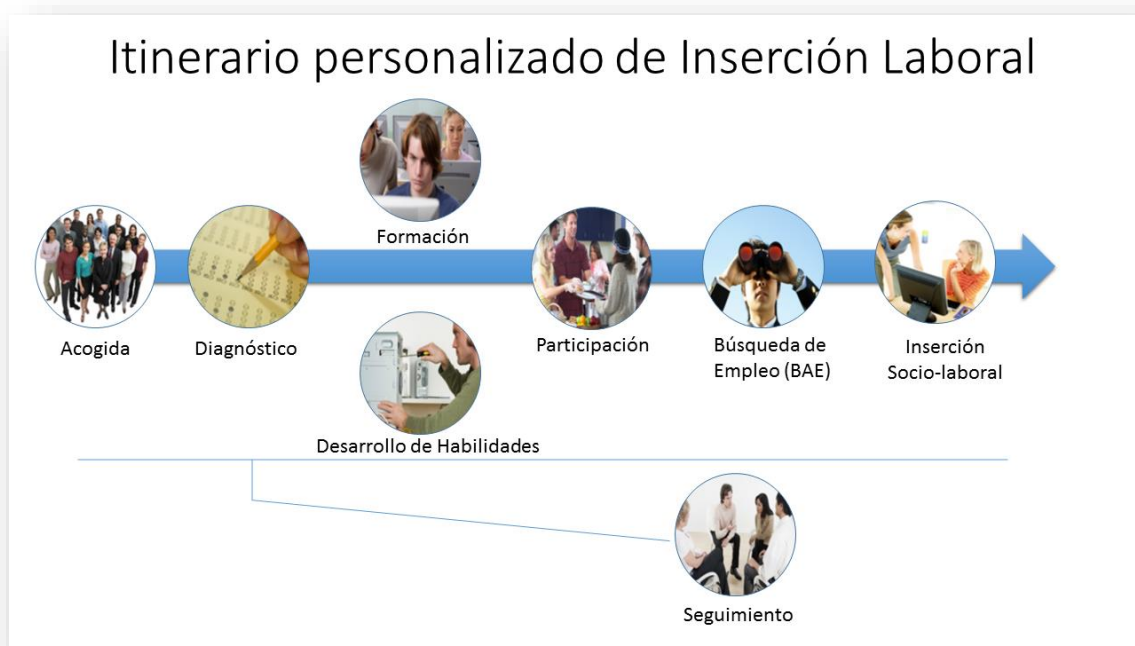


Fig. 1. Metodología de Itinerarios personalizado de inserción Laboral.

Esta metodología consta de las siguientes fases:

A. **Acogida:**

El usuario accede al servicio de empleo. Habitualmente previamente esta acción para el empleo, los participantes en el programan formaban parte de otros servicio de la entidad,

B. **Diagnóstico :**

Iniciamos un proceso diagnóstico para evaluar las posibilidades laborales del usuario teniendo en cuenta sus características personales, sus habilidades y capacidades y su formación y experiencia laboral.

C. **Formación**

Dentro del programa formativo hemos diseñado una variedad de perfiles profesionales para que los usuarios participantes puedan conocer diferentes perfiles profesionales y decantarse por aquellas ocupaciones para las que se vean más capacitados y sean de su interés.

Este año hemos introducido de forma general el trabajo por proyectos de forma que los usuarios elaboran un proyecto de inicio a fin participando en todas sus fases:

- a. Diseño del proyecto
- b. Ejecución
- c. Evaluación

En cada una de estas fases los alumnos tienen que adquirir diferentes habilidades para poder desarrollar el proyecto. Por ejemplo, en un proyecto consistente en la creación de un jardín, en la primera fase adquieren habilidades informáticas para desarrollar el proyecto con herramientas como Microsoft Word, o Ms Excel. En la siguiente deben aprender las técnicas necesarias para implementar el proyecto: habilidades básicas de jardinería, conocimiento y utilización de maquinaria, etc. Y por último en la fase de evaluación realizan un análisis del proyecto y corrigen desviaciones en el presupuesto inicial, o reflexionan sobre las dificultades encontradas y las soluciones finalmente implementadas.

D. Desarrollo de Habilidades

Durante todas las fases se pone especial atención en el desarrollo de habilidades relacionadas con el empleo. En especial aquellas habilidades sociales más importantes en el proceso de búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Formalmente en el horario semanal de la fase formativa se dedican dos horas semanales al entrenamiento específico de habilidades sociales para el empleo, pero de forma transversal este trabajo está presente en todas las sesiones formativas.

E. Participación

Es muy importante para conseguir los resultados esperados que los usuarios se impliquen en el proyecto y participen en todas sus fases.

Dentro de su propio proceso de Orientación Laboral y Búsqueda Activa de Empleo, el protagonismo tiene que ser del usuario y los profesionales acompañamos en ese proceso.

F. Búsqueda Activa de Empleo (BAE)

Aquellos usuarios que como resultado de la evaluación realizada estén preparados para iniciar un proceso de Búsqueda Activa de Empleo, serán acompañados en el mismo.

Este año hemos puesto en marcha una actividad consistente en potenciar la BAE digital, analizando y probando Aplicaciones informáticas para estas tareas.

Las fichas semanales y otros datos relacionado con el proceso llevado a cabo por los usuarios se recoge de forma periódica en el blog del servicio de Atención a Personas con Autismo de Alto Funcionamiento/ Síndrome de Asperger.

Enlace: <http://yoquieroalguienautismo.blogspot.com.es/search/label/empleo>

G. Inserción Socio- Laboral

Nuestro objetivo último en este proyecto será la inserción Socio-Laboral. Somos conscientes de que no todos los usuarios están preparados para este objetivo, por lo que aun siendo una meta a la que llegar para todos, los plazos para conseguirlo pueden tener variaciones considerables y para una parte de los participantes esto se logrará dentro de mucho tiempo, fuera del marco temporal de este proyecto puntual.

En este sentido es necesario poder realizar planificaciones más prolongadas en el tiempo para que la inserción socio-laboral se convierta en una realidad dentro del colectivo de las personas con TEA. Pensamos que la forma ideal para este proceso sería el establecimiento de convenios prolongados en el tiempo con las administraciones locales, regionales y nacionales.

2.2. Dirigidas a la empresa

Se realizarán seminarios de sensibilización de forma periódica con aquellas empresas participantes en el programa de prácticas no laborales.

Valiéndonos de la red de contactos establecida por el programa el año anterior, se ampliarán estos contactos.

A las empresas se les ofrecerá información sobre las características del colectivo con TEA, siendo en todo momento realista con respecto a las necesidades que presentan pero también destacando los puntos fuertes de todos ellos. En lo relativo a las ayudas se informará de las bonificaciones y deducciones fiscales existentes por participar en la contratación de personas con discapacidad, enriqueciendo la política de Responsabilidad Social de su empresa.

3. Acciones formativas y de capacitación profesional

Previsión de acciones formativas a desarrollar

El proyecto se llevará a cabo desde enero hasta diciembre de 2016.

Las acciones formativas tendrán comienzo en el mes de enero y finalizarán en el mes de octubre. Durante el mes de agosto se suspenderán las actividades para tomar vacaciones.

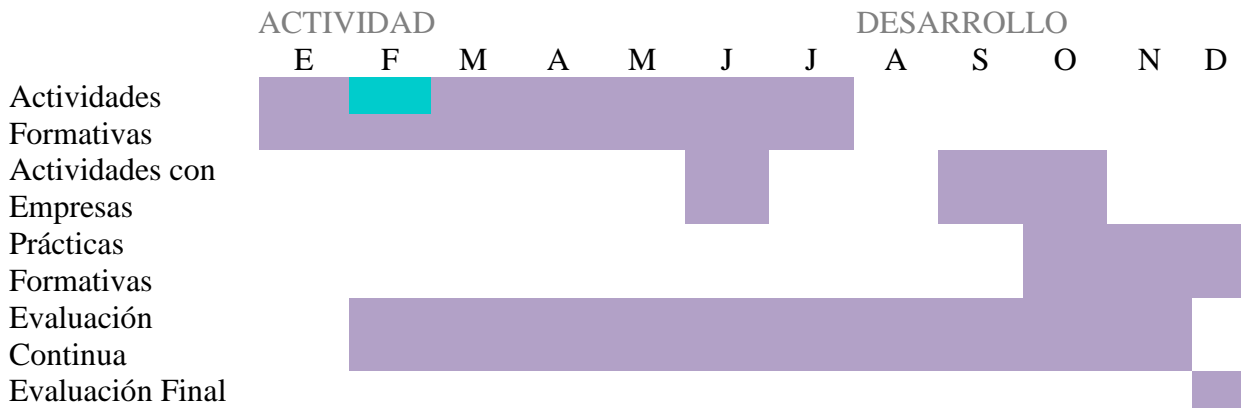
Durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre los participantes realizarán las prácticas no laborales en empresa.

En la última quincena del mes de diciembre se realizará la evaluación del proyecto por parte tanto de los participantes como de los profesionales participantes.

Fecha de inicio del proyecto (sólo en las categorías A y B)

El proyecto se inició este año en enero de 2016, siendo el segundo año en que se realiza.

CRONOGRAMA



Desarrollo de la actividad

Evaluación

En el proyecto se contempla la realización de varias técnicas de evaluación:

1. Por un lado se realizará una evaluación continua del proceso realizado en el proyecto tanto por parte de los participantes en forma de cuestionarios de satisfacción y de nivel de adquisición de aprendizaje de las diferentes materias.
 - a. Como por parte de los profesionales participante en la acción formativa, que a través de cuestionarios y observaciones realizadas durante el proyecto.

Como indicadores hemos fijados los siguientes para medir los resultados esperados del programa

- Que el 100% de los participantes realicen un análisis sobre sus capacidades y habilidades de cara al empleo
- Que el 100% de los participantes diseñen un itinerario adaptado a sus posibilidades
- Que el 100% de los participantes consigan aumentar sus conocimientos sobre los perfiles laborales formados en el proyecto.
- Que al menos seis usuarios realicen completamente el itinerario diseñado por el programa
- Que al menos 5 usuarios acaben con éxito las prácticas formativas no laborales en empresa
- Que al menos 2 usuarios consigan una contratación laboral.

Conclusiones

El sistema educativo actual basado en competencias educativas, prioriza habilidades globales, más que el procesamiento centrado en detalles que caracteriza a las personas con TEA.

En base a ello nos planteamos la creación de un modelo que implica por una parte la impartición de contenidos teóricos y prácticos en competencias profesionales, y por otra el desarrollo de habilidades sociales, comunicativas y de orientación laboral. En todo este proceso hemos teniendo en cuenta el perfil y características de los jóvenes con TEA.

El curso se ha estructurado de forma progresiva y adaptado a cada persona. Partiendo de sus puntos fuertes y competencias, hemos comenzado tomando como referencia su situación personal y sus conocimientos previos para ir ampliando los aprendizajes progresivamente y así centrarnos en una adquisición de competencias a través de una enseñanza eminentemente práctica, con el objetivo de desarrollar habilidades y conductas laborales requeridas de cara a lograr un puesto de trabajo.

Creemos que utilizar una metodología basada en proyectos (ABP), es lo más adecuado para las características de las personas participantes ya que en todo momento son conscientes del sentido de las actividades formativa llevadas a cabo. Y su evidente conexión con el mercado laboral y las necesidades del mismo.

Una mayoría de los participantes en el proyecto tienen una larga trayectoria de fracasos en el sistema educativo y vemos en esta experiencia una oportunidad de acceso al mercado laboral realmente efectiva por adaptarse plenamente a sus necesidades y capacidades.