



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger:

Proyecto "Incluye Asperger"

Autor/es

Darío Alonso Andrés

Rocío Guillén Moliner

Director/es

Eva María Garcés Trullenque

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2016

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA.....	5
3. FUNDAMENTACIÓN .....	6
3. 1. EL SÍNDROME DE ASPERGER .....	6
3. 2. MODALIDADES DE INTEGRACION LABORAL EN ESPAÑA .....	10
3. 3. EL EMPLEO CON APOYO .....	15
3. 4. NECEDIDADES DEL COLECTIVO OBJETO DEL PROYECTO.....	18
3. 5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....	20
3. 6. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA .....	23
4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN .....	25
4. 1. MARCO INSTITUCIONAL, TERRITORIAL Y DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	25
4. 2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO .....	27
4. 2. 1. OBJETO .....	27
4. 2. 2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	27
4. 2. 3. TÉCNICAS.....	28
4. 2. 4. POBLACIÓN DIANA .....	28
4. 3. PROGRAMA FORMATIVO.....	29
4. 3. 1. ESTUDIO Y CONTACTO CON LAS EMPRESAS .....	31
4. 3. 2. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DEL USUARIO:.....	31
4. 3. 3. APRENDIZAJE DE HABILIDADES SOCIOLABORALES: .....	32
4. 3. 4. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO.....	33
4. 3. 5. ENTRENAMIENTO Y ADAPTACIÓN .....	34
4. 3. 6. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN.....	36
4. 4. CRONOGRAMA.....	37
4. 5. TRABAJADOR SOCIAL COMO PREPARADOR LABORAL.....	42
4. 7. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS .....	44
4. 8. PRESUPUESTO ORIENTATIVO Y FUENTES DE FINANCIACIÓN .....	44
4. 9. EVALUACIÓN DEL PROYECTO .....	47
5. CONCLUSIONES.....	48
6. BIBLIOGRAFÍA.....	49
ANEXOS .....	51

## INDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

TABLA 1. NIVEL DE SEVERIDAD.....	8
TABLA 2. BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA S.S. ....	11
TABLA 3. ENTIDADES SEGÚN COLECTIVO DESTINATARIO DE SUS SERVICIOS. ....	15
TABLA 4. ENTORNO COMUNITARIO EN EL EMPLEO CON APOYO.....	16
TABLA 5. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO. ....	33
TABLA 6. ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LOS APOYOS NATURALES. ....	35
TABLA 7. COSTES RECURSOS MATERIALES.....	44
TABLA 8. COSTES PROFESIONALES. ....	45
TABLA 9. COSTES TOTALES DEL PROYECTO. ....	46
TABLA 10. INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	47
ILUSTRACIÓN 1. ITINERARIO.....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge el desarrollo del Trabajo Fin de Grado de 4º de Trabajo Social en el que se realiza el diseño de un proyecto de intervención social denominado “Incluye Asperger” para la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger.

Consideramos la inclusión laboral un aspecto clave en la vida de cualquier persona para poder desarrollarse completamente como ser humano y poder ser feliz. El propio padre y descubridor del Síndrome, Hans Asperger, defendía un método de intervención basado en un enfoque humanista, teniendo en cuenta las dimensiones sociales de la persona, “Asperger no sólo era un gran clínico, sino que era un defensor apasionado de la integración social y laboral de las personas que tenían las características que había descrito” (Artigas Pallares & Pérez, 2012, pág. 574).

Desde nuestra condición de Trabajadores Sociales, consideramos que estamos legitimados y que debemos trabajar para que esta filosofía, defendida por Hans Asperger, pueda ser una realidad. Tenemos los conocimientos y las herramientas para ello, y este proyecto surge como el resultado de poner en marcha esos conocimientos y esas herramientas con motivación y en una dirección, la que nos marcó Hans Asperger.

Para comprender el origen de la idea para desarrollar este proyecto debemos remontarnos al 3º curso de nuestro grado, Trabajo Social. Durante el segundo cuatrimestre realizamos, en la asignatura Prácticum de Investigación, un estudio acerca de las necesidades laborales de las personas adultas con Síndrome de Asperger. En él llegamos a la conclusión de que las personas con este síndrome tienen grandes dificultades (y por tanto grandes necesidades) tanto para acceder, como para desempeñar el rol de trabajador en el mundo laboral. Ante esto identificamos una serie de aspectos que dificultaban su inclusión laboral, que son (Alonso Andrés, y otros, 2015):

- El escaso interés de las personas con Síndrome de Asperger en trabajar o buscar empleo.
- La dificultad en la superación de la entrevista de trabajo.
- Aparición de problemas de comunicación y de convivencia con compañeros y superiores.
- La influencia que el entorno, en especial el entorno sobreprotector, ejerce sobre la persona con Asperger.
- La falta de concienciación de la sociedad (específicamente en el entorno empresarial) sobre lo que es el Síndrome de Asperger.

Por otro lado, también hemos observado el escaso desarrollo de este tipo de iniciativas en nuestro país y su ausencia en nuestra comunidad (ver apartado [3. 5. Análisis del Contexto](#)).

Bajo estas circunstancias surge la idea de desarrollar el proyecto “Incluye Asperger” como propuesta de solución a una necesidad, la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger, la cual se encuentra en un estadio aun temprano de estudio en nuestra comunidad y por tanto necesita mayor profundidad y propuestas para poder llegar a satisfacerse.

Después de esta introducción y justificación del tema elegido encontraremos la metodología utilizada para la elaboración del presente Trabajo Fin de Grado.

Posteriormente, dividido en dos grandes bloques desarrollamos:

En el primero, la fundamentación del trabajo. En ella hablaremos sobre el Síndrome de Asperger y su diagnóstico, las distintas modalidades de inclusión en el mercado de trabajo con las que cuentan las personas con discapacidad; y el marco normativo, pues consideramos imprescindible ajustar el proyecto a la normativa vigente.

En el segundo bloque abordamos todos los aspectos relacionados con el proyecto “Incluye Asperger”, empezando por el ámbito institucional en el que lo enmarcamos, la explicación de las diferentes fases que lo compone, con sus actuaciones y procedimientos, la metodología utilizada para elaborarlo, y los aspectos económicos.

Para finalizar, detallamos las conclusiones y reflexiones que nos ha suscitado la elaboración de éste Trabajo Fin de Grado.

## 2. METODOLOGÍA

El objetivo general del presente Trabajo Fin de Grado es elaborar un Proyecto de Intervención Social, para la inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger, comprendidas entre los 18 y 64 años y con disposición a incluirse en el mercado de trabajo.

Para su elaboración hemos utilizado como principal técnica de investigación la búsqueda bibliográfica. Para el proyecto, además de esta, también nos hemos basado en las conclusiones obtenidas a partir de la investigación realizada en el Prácticum de Investigación "Necesidades laborales de las personas adultas con Síndrome de Asperger" (2015) en el que se utilizaron dos técnicas cualitativas para obtener la información, la entrevista y la observación.

Por un lado, para la elaboración de la parte teórica nos basamos en una búsqueda bibliográfica, referida al Síndrome de Asperger en la primera parte (definición y aspectos más relevantes) y en la segunda parte se realizó una búsqueda más específica sobre la inclusión laboral.

Por otro lado, para la elaboración del proyecto se realizó una búsqueda bibliográfica sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger en diferentes niveles:

- Legislativo.
- Teórico.
- Organizaciones y asociaciones.

Con el objetivo de servirnos de base y ver si se están haciendo otros proyectos de inclusión y cómo están organizados, a fin de ayudarnos a formular ideas o incluirlas.

Además, las conclusiones obtenidas en la elaboración del Prácticum de investigación nos sirvieron para orientarnos acerca de las necesidades que tienen las personas de este colectivo, en especial en relación al empleo.

### 3. FUNDAMENTACIÓN

#### 3.1. EL SÍNDROME DE ASPERGER

El SA es un Trastorno de Espectro Autista (TEA), incluido dentro de los Trastornos Generalizados del Desarrollo (TGD).

Según Attwood (2009) las características esenciales del Síndrome de Asperger son: deterioro de la interacción social (que es reconocido en todos los criterios diagnósticos), ausencia de reciprocidad que se presenta a dos niveles, tanto a nivel social como emocional, así como la imposibilidad de establecer relaciones con los compañeros de acuerdo a su grado de desarrollo. A continuación, expondremos otras características que nos parecen importantes reseñar en este colectivo, que hacen referencia a diferentes aspectos de la vida cotidiana.

Comprensión y expresión de las emociones: se observa que se encuentran confusos con respecto a sus sentimientos, ya hemos hecho referencia anteriormente a la ausencia de reciprocidad social, lo que provoca que las personas con Síndrome de Asperger no sepan adecuar su comportamiento al contexto social.

Aficiones particulares: suelen ser muy habilidosos en esta área, soliendo acumular objetos, datos, información, etc. sobre el tema en concreto que suscita su interés.

Lenguaje: Hans Asperger ya describió que algunos niños tenían la tendencia de hablar como adultos. Por otro lado la persona con Síndrome de Asperger “no sigue las normas convencionales sobre cómo iniciar, mantener y terminar una conversación” (Attwood, T., 2007, p.338).

Aptitudes cognitivas: se observa un perfil para discurrir y aprender considerado poco común.

Movimiento y coordinación: “parecen tener una forma distinta de moverse” (Attwood, T. 2009, p.419) así pues se observa en niños y ocasionalmente en los adultos, frecuentes tropiezos, golpes con objetos o derramamiento de bebidas.

Sensibilidad sensitiva: hace referencia a la hipersensibilidad así como a la hiposensibilidad. Las anomalías más habituales son, la sensibilidad hacia ciertos estímulos como podrían ser sonidos concretos, la intensidad de la luz, ciertos colores, olores, sabores o experiencias táctiles. También se observa como las personas con Síndrome de Asperger tienen respuestas al dolor que podrían considerarse verdaderamente extraordinarias, pues tienen una gran tolerancia al mismo.

Relaciones estables: con respecto a las relaciones de tipo sentimental/amoroso pueden establecer relaciones de pareja e íntimas.

## ¿Cómo se denomina?

En el último año, el Síndrome de Asperger, ha experimentado una denominación diferente, pues se engloba dentro de los trastornos del Espectro de Autismo.

Debido a esta situación en la cual deja de ser un síndrome individualizado para formar parte de otro, es necesario puntualizar los siguientes aspectos según el **DSM V** (2014, F299):

- *Si se acompaña o no de discapacidad intelectual.*
- *Si se acompaña o no de un trastorno del lenguaje.*
- *Si se asocia con una condición médica o genética o con un factor ambiental conocido (Nota de codificación: use un código adicional para identificar la condición médica o genética).*
- *Si se asocia con otro trastorno del neurodesarrollo, mental o del comportamiento.*
- *Con catatonía (hacer referencia a los criterios de catatonía asociada con otro trastorno mental).*

Basándose en los criterios en los que se fundamenta el **DSM V** (2014, F299), cabe destacar las características necesarias para determinar el Trastorno de Espectro Autista:

1. Déficits persistentes en la comunicación y en la interacción social, los cuales no implican necesariamente un retraso general del desarrollo, manifestando simultáneamente los tres déficits siguientes:
  - a. Déficits en la reciprocidad social y emocional: va desde incapacidad para mantener la alternancia en una conversación, hasta la ausencia total de iniciativa en la interacción social.
  - b. Déficits en las conductas de comunicación no verbal que se usan en la comunicación social; falta de expresiones.
  - c. Déficits en el desarrollo y mantenimiento de relaciones adecuadas al nivel de desarrollo. Dificultades para mantener un comportamiento apropiado a los diferentes contextos sociales o ausencia de interés por las otras personas.
2. Patrones de comportamiento, intereses o actividades restringidas y repetitivas que se manifiestan al menos en dos de los siguientes puntos:
  - a. Habla, movimientos o manipulación de objetos estereotipada o repetitiva.
  - b. Excesiva fijación con las rutinas, los patrones ritualizados de conducta verbal y no verbal, o excesiva resistencia al cambio.
  - c. Intereses altamente restrictivos y fijos de intensidad desmesurada.



- d. Hiper/hipo reactividad a los estímulos sensoriales o inusual interés en aspectos sensoriales del entorno.
- e. Los síntomas deben estar presentes en la primera infancia, pero pueden tardar en manifestarse.
- f. La conjunción de síntomas limita y discapacita de cara al funcionamiento cotidiano.

Una vez puntualizados estos apartados, se considera pertinente hacer referencia a la severidad con la que puede presentarse el Trastorno Espectro Autista, aunque presenten características parecidas, no todos los casos son igual de intensos ni necesitan de los mismos cuidados, por lo que es necesario distinguir tres niveles de severidad.

	Comunicación Social	Intereses restringidos y conductas repetitivas
<b>Nivel 3:</b> <b>“Requiere soporte muy substancial”</b>	Severos déficits en habilidades de comunicación social verbal y no verbal causan severas discapacidades de funcionamiento; muy limitada iniciación de interacciones sociales y mínima respuesta a las aproximaciones sociales de otros.	Preocupaciones, rituales fijos y/o conductas repetitivas interfieren marcadamente con el funcionamiento en todas las esferas. Marcado malestar cuando los rituales o rutinas son interrumpidos; resulta muy difícil apartarlo de un interés fijo, o retorna lo rápidamente.
<b>Nivel 2:</b> <b>“Requiere soporte substancial”</b>	Marcados déficits en habilidades de comunicación social verbal y no verbal; aparentes discapacidades sociales incluso recibiendo apoyo; limitada iniciación de interacciones sociales y reducida o anormal respuesta a las aproximaciones sociales de otros.	Rituales y conductas repetitivas y/o preocupaciones o intereses fijos aparecen con suficiente frecuencia como para ser obvios al observador e interfieren con el funcionamiento en variados contextos. Se aprecia frustración cuando se interrumpen rituales y conductas repetitivas; dificultad para apartarlo de un interés fijo.
<b>Nivel 1:</b> <b>“Requiere soporte”</b>	Sin recibir apoyo, déficits en comunicación social causan discapacidades observables. Tiene dificultad al iniciar interacciones sociales y demuestra claros ejemplos de respuestas atípicas a las aproximaciones sociales. Puede aparentar una disminución en el interés a interaccionar socialmente.	Rituales y conductas repetitivas causan interferencia significativa con el funcionamiento en uno o más contextos. Resiste intentos de otros para interrumpir rituales y conductas repetitivas o ser apartado de un interés fijo.

Tabla 1. Nivel de severidad.

*Elaboración propia. Fuente: Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM V (2014).*

## Debate sobre el DSM 5

El paso del DSM IV al DSM V ha generado diversidad de opiniones. La principal consecuencia, según Zamora (2014) es en la definición del Trastorno de Espectro del Autismo, ya que hay variaciones en los criterios diagnósticos y en el repertorio de conductas, actividades e intereses. Esta modificación ha supuesto un aumento de severidad a la hora de considerar las alteraciones mentales y/o comportamentales. Las personas que, hasta el momento en el que se empezó a aplicar el DSM-V, se les había reconocido alguno de los Trastornos Generalizados del Desarrollo, sobre todo Síndrome de Asperger, se encuentran en especial desventaja. La causa de esto es que bajo esta denominación, podían empezar a entender que sus conductas tienen una explicación y comprenderse a sí mismos, y si de repente los engloban en otro tipo de trastorno diferente, pueden llegar a frustrarse, e incluso tener que volver a empezar desde el principio conociendo las peculiaridades de su síndrome.

Además, es necesario hacer también hincapié en los criterios diagnósticos. Este manual no deja claro cómo aplicarlos, ni tampoco la manera de utilizar los especificadores de las diferentes categorías. Esto genera dudas entre los diferentes profesionales, lo que provoca, incluso, una manera incorrecta de emplearlos. Dentro de los posibles usos inadecuados de los nuevos criterios que propone el DSM-V, preocupa especialmente como vayan a ser aplicados los niveles de severidad.

### 3.2. MODALIDADES DE INTEGRACION LABORAL EN ESPAÑA

En España podemos dividir la integración de las personas con discapacidad en tres importantes grupos: aquellas que se integran en el sistema ordinario de trabajo; los que se integran en el sistema protegido de trabajo; y aquellos que se emplean en medidas o programas de transito del empleo protegido al ordinario.

Para las personas que se integran en el sistema ordinario de trabajo se contemplan diferentes modalidades (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015):

- La cuota de reserva.
- La contratación por cuenta ajena.
- Empleo por cuenta propia.
- Empleo con apoyo.

**La cuota de reserva**<sup>1</sup> se refiere a la obligación que tienen las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. La Administración Pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a discapacitados<sup>2</sup>.

La obligatoriedad de las empresas desaparece cuando se cumpla con las siguientes condiciones excepcionales:

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.
- Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

---

<sup>1</sup> Regulada en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

<sup>2</sup> Esta cuota se establece en la Ley 7/2007, de 12 de abril, y se regula para la Administración del Estado en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre.

O cuando se establezca convenio colectivo, o en su defecto haya voluntad del empresario y se apliquen las siguientes medidas alternativas<sup>3</sup>:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Constitución de Enclaves Laborales.

En cuanto a la **contratación por cuenta ajena** la empresa contratante recibe:

- Subvenciones: Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida. Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.
- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social:

Trabajadores discapacitados	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
Con 45 años o más	5.700€/año	5.700€/año

Trabajadores con discapacidad severa	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Con 45 años o más	6.300€/año	6.300€/año

Tabla 2. Bonificaciones de las cuotas de la S.S.

*Elaboración propia. Fuente: SEPE.*

<sup>3</sup> Las condiciones excepcionales se encuentran reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, artículo 1, apartado 2; y las medidas alternativas en el artículo 2, apartado 1, de la citada Ley.

- Deducciones de la cuota íntegra del impuesto de sociedades:
  - 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
  - 12.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En referencia al **empleo por cuenta propia** ha de decirse que su incidencia en el total de la población discapacitada para integrarse en el mercado de trabajo es pequeña dada la poca cantidad de personas discapacitadas emprendedoras.

Sin embargo el empleo autónomo tiene ventajas para las personas con discapacidad pues goza de gran flexibilidad y cuenta con la simpatía de las instituciones financieras y académicas que aportan recursos para su potenciación.

Además, el impulso actual de las nuevas tecnologías hace que sea más fácil que nunca el poder controlar tu empresa o tu actividad desde cualquier lugar.

Las subvenciones que tienen disponibles los trabajadores autónomos con discapacidad son:

- Por establecimiento como trabajador autónomo, hasta un máximo de 10.000€.
- De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.
- Para asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000€).
- Para formación, el 75% del coste de los cursos (con un tope de hasta 3.000€).

Por último podemos definir **el empleo con apoyo** como:

El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Verdugo Alonso & Jordán de Urríes Vega, 2001, pág. 2).

En el punto siguiente desarrollaremos en profundidad los aspectos del modelo de empleo con apoyo, en el cual vamos a basar nuestro Proyecto de Intervención.

Siguiendo con la clasificación desarrollada con anterioridad, las personas discapacitadas integradas en el sistema de empleo protegido encuentran en los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**<sup>4</sup> el lugar en donde poder desarrollar su actividad laboral.

Los Centros Especiales de Empleo tienen por objetivo el realizar una actividad productiva de bienes y servicios participando en la economía de mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, de forma que estas adquieran habilidad y experiencia para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

Y para acabar, las medidas de transito del empleo protegido al ordinario se engloban exclusivamente en **los enclaves laborales**<sup>5</sup>.

“En el caso de España, son trabajadores de un CEE que se desplazan temporalmente al centro de trabajo de una empresa ordinaria a prestar determinados servicios” (Cueto Iglesias, Malo Ocaña, Rodríguez Alvarez, & Francos Arias, 2007, pág. 22).

Siguiendo a Cueto Iglesias et. al. (2007), los enclaves se asemejan a las Empresas de Trabajo Temporal pues en ambos supuestos se da una relación triangular tanto en cuanto el trabajador presta

---

<sup>4</sup> Regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, definidos en su artículo 43 y Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

<sup>5</sup> Regulados a través del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

los servicios a una empresa estando contratado por otra. La principal diferencia radica en que en el caso de los Centros Especiales de Empleo los trabajadores ya estaban contratados previamente.

También podemos observar como la figura de los enclaves ha llevado a la creación dentro de los Centros Especiales de Empleo de una dualidad de regímenes pues dentro de una empresa puede haber trabajadores cuyas condiciones estén reguladas por el Real Decreto 290/2004, y otros trabajadores a los que se les aplicaría el Art. 42 de los Estatutos de los Trabajadores (Garrido Perez, 2005).

### 3.3. EL EMPLEO CON APOYO

Hemos seleccionado esta modalidad de inserción laboral porque, tal como explican Verdugo Alonso y Jordán de Urríes (2003) es muy útil “tanto por su aplicabilidad a diferentes discapacidades y a diferentes niveles de necesidades de apoyo, como por su metodología rigurosa que aplica elementos fundamentales de la psicología del aprendizaje a las personas con discapacidad y concretamente al mundo del empleo” (pág. 13). Esta afirmación se ve reforzada por los datos obtenidos por el informe realizado por Martínez Torres y Prats Carabinas (2015) sobre contrataciones en empleo con apoyo del año 2014 “Del total de personas atendidas que se recogen en este informe, un 58,4% son personas con discapacidad intelectual” (pág. 24).

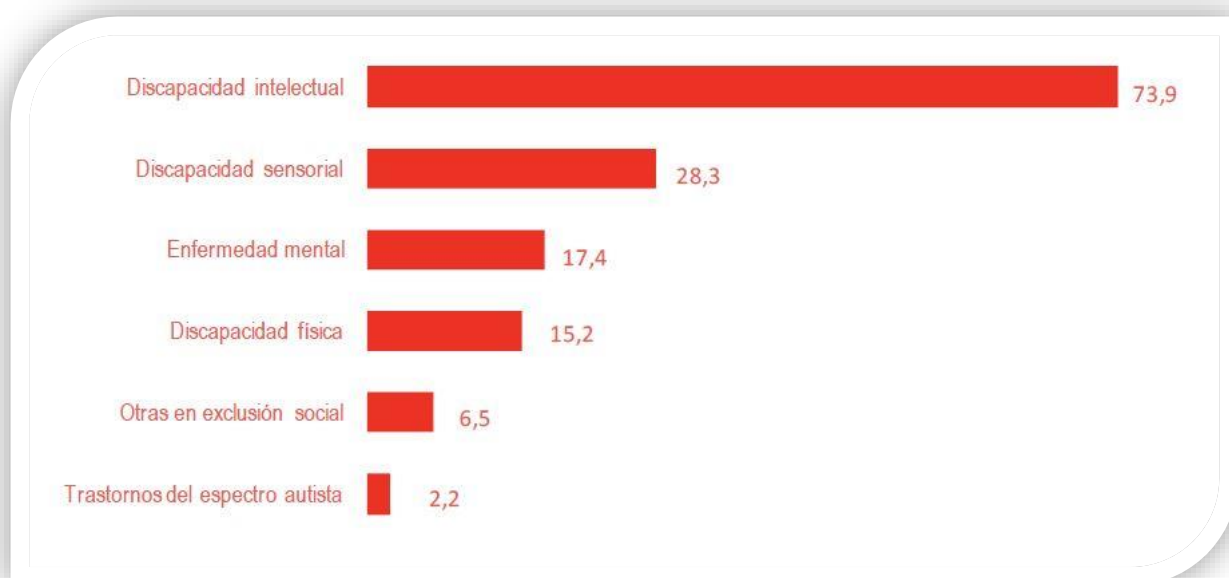


Tabla 3. Entidades según colectivo destinatario de sus servicios.

*Fuente: Informe contrataciones Empleo con Apoyo del año 2014, 2015, pág. 6.*

Por tanto, aunque esta modalidad de integración laboral aún no ha sido potenciada para las personas con Trastornos de Espectro Autista y Síndrome de Asperger tanto como para las personas con discapacidad intelectual, creemos que resulta adecuada y que con las adaptaciones necesarias puede ayudarnos a cumplir los objetivos del proyecto.

El modelo de empleo con apoyo se enmarca, por un lado, dentro de la perspectiva de la normalización, de ahí que busque la integración de las personas discapacitadas en el mercado ordinario de trabajo. Y por otro, se basa en uno de los derechos fundamentales recogidos en el Art. 35 de la Constitución de 1978, el derecho al trabajo. Con estos dos puntos como base, el empleo



con apoyo busca “la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos” (Cuesta Fernández, y otros, 2004, pág. 13).

Si analizamos esta frase, podemos distinguir que se habla de las personas discapacitadas y de su entorno.

En el caso de las personas con Trastorno de Espectro Autista, “el proceso de inserción requiere una planificación y orientación individualizada previa que contemple todos los elementos necesarios para asegurar al máximo el éxito”. (Cuesta Fernández, y otros, 2004, pág. 15). Su buena o mala actitud hacia el trabajo será también decisiva.

Y a la hora de hablar del entorno comunitario, tenemos que tener muy claro que para poder desarrollar el modelo de empleo con apoyo es imprescindible un compromiso social que apueste por la integración laboral de las personas con Autismo por parte de:

<b>EMPRESA</b>	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y FLEXIBILIDAD
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	DESARROLLO DE NORMATIVAS ESPECÍFICAS Y FINANCIACIÓN QUE AMPAREN EL DESARROLLO DE ESTOS PROGRAMAS
<b>AGENTES SOCIALES</b>	SENSIBILIDAD Y COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON AUTISMO
<b>ENTIDADES PROMOTORAS</b>	COMPROMISO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE EMPLEO CON APOYO
<b>FAMILIA</b>	VELAR POR UNA INCLUSIÓN LABORAL DE CALIDAD

Tabla 4. Entorno comunitario en el empleo con apoyo.

*Elaboración propia. Fuente: Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo, 2004, pág. 17.*

Las principales ventajas respecto de otras posibilidades como por ejemplo los Centros Especiales de Empleo podríamos dividirlos en:

**Ganancias del trabajador discapacitado:** estas realizan su trabajo en un puesto de una empresa que está compitiendo en el mercado capitalista, por tanto, las exigencias respecto de la empresa al trabajador serán superiores a las del empleo protegido, ganando así el trabajador competitividad, experiencia y adaptabilidad a unas condiciones de trabajo normalizadas. Además, también se genera aprendizaje y formación hacia el trabajador discapacitado dada por el “tutor-entrenador”.

**Ganancias de los trabajadores de la empresa:** Los trabajadores que actúen como “tutores-entrenadores” tendrán la oportunidad de entablar una relación, generar una experiencia, y ponerse en el lugar del discapacitado. Esto posibilita una “amplitud de miras” hacia estos colectivos, y así mejorar la actitud de los trabajadores hacia la inclusión normalizada de los trabajadores discapacitados.

**Ganancias de la empresa:** La empresa puede desarrollar relaciones con diferentes entidades, asociaciones o fundaciones, que les permita generar beneficios mutuos. Además, mejorar la calidad de los puestos de trabajo al adaptarlos a las discapacidades de los trabajadores, lo que supone un aumento en la calidad laboral. Todo esto da como resultado un aumento en el valor social de la empresa, generando una imagen hacia la sociedad de responsabilidad social.

A todas estas ventajas podemos sumar otras en relación a diferentes ámbitos, como por ejemplo el desarrollo de autoestima en el trabajador con Trastorno de Espectro Autista, o el aumento de la justicia social, hasta las ventajas fiscales que disfrutaban las empresas que contratan a personas discapacitadas.

Dentro del empleo con apoyo podemos distinguir cinco fases (Cuesta Fernández, y otros, 2004), que serán explicadas dentro del apartado **Programa Formativo**:

1. Búsqueda de empleo.
2. Valoración de los candidatos.
3. Análisis y valoración del puesto de trabajo.
4. Entrenamiento y adaptación.
5. Seguimiento y valoración.

### 3. 4. NECEDIDADES DEL COLECTIVO OBJETO DEL PROYECTO

Con el desarrollo del proyecto “Incluye Asperger” consideramos que se satisfacen todas las necesidades que hemos identificado en relación al empleo de este colectivo (Alonso Andrés, y otros, 2015, págs. 38-40).

Están divididas en tres ámbitos: necesidades normativas, identificadas por los expertos y las expresadas por familias y usuarios; que a continuación pasamos a explicar.

#### Necesidades normativas.

- En relación con el propio empleo:
  - *Necesidad de conocer las características de la situación laboral actual de las personas con SA.*
  - *Necesidad de conocer las características de los programas de empleo y las experiencias de empleo.*
- En relación con los recursos:
  - *Necesidad de conocer los recursos existentes en la administración pública a los que pueden optar las personas con SA.*
  - *Necesidad de desarrollar recursos para facilitar el apoyo específico en el acceso y mantenimiento del empleo.*
- En relación con las políticas de empleo:
  - *Necesidad de impulsar cambios que activen políticas ajustadas a las necesidades específicas del colectivo.*
- En relación con los servicios:
  - *Necesidad de desarrollar servicios específicos de asesoramiento o inserción laboral de las personas con SA.*

#### Necesidades expresadas por las familias y usuarios

- Padres:
  - *Apoyo en el empleo.*

- *Necesidad de trabajar y estudiar las características sociales y comunicativas del síndrome para que no dificulte el trabajo.*
- *Necesidad de cambiar aspectos relacionados con los empleadores, el puesto de trabajo, el apoyo el acceso, la sociedad, la competencia y otros.*

○ Afectados:

- *Necesidad de adaptarse a las relaciones con sus compañeros, la relación con los jefes, el cumplimiento de las normas y desarrollar eficazmente su trabajo.*

Necesidades expresadas por los expertos

- *Desarrollar apoyos específicos en el acceso y el mantenimiento del empleo.*
- *Desarrollar servicios específicos de asesoramiento o inserción laboral.*
- *Conocer las características de la situación laboral actual de personas con Síndrome de Asperger.*
- *Impulsar políticas ajustadas a las necesidades específicas de este colectivo.*
- *Conocer las características de los programas y experiencias de empleo de las personas con Síndrome de Asperger, para orientarlas y adaptarlas a este colectivo.*

### 3. 5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

A nivel nacional, la Federación Asperger España desarrolló, para el curso 2014 – 2015, el Programa de apoyo para personas adultas con necesidades educativas especiales en los ámbitos laboral y educativo.

La finalidad del proyecto era la de “mejorar las competencias y la situación educativa y laboral de las personas con Síndrome de Asperger” (Federación Asperger España, 2016). Las actividades que componían el proyecto fueron:

- Difusión del Programa.
- Formación de Equipos Educativos y de Profesionales del Ámbito Laboral.
- Coordinación y asesoramiento a equipos docentes.
- Talleres de Habilidades Socio-laborales.
- Talleres de Búsqueda Activa de Empleo mediante el uso de nuevas tecnologías.
- Realización de talleres prácticos: mecanografía, informática básica, grabación de datos etc.
- Actividades de Acompañamiento y Apoyo en el Contexto Educativo y Laboral.

Este programa estaba destinado a las diferentes asociaciones que, siendo componentes de la federación, participaron en el proyecto, y se financio a través de una concesión económica del Ministerio de Educación, Cultura, y Deporte.

A nivel autonómico encontramos diferentes asociaciones que realizan algún tipo de proyecto o dan algún servicio en relación al empleo para sus socios.

Haciendo un recorrido de sur a norte, en Andalucía tenemos a varias Asociaciones de diferentes provincias que dan algún servicio en relación al empleo, como por ejemplo las asociaciones de Cádiz, Jaén, o Málaga. En la capital de la comunidad realizan el “Club del Empleo”, un programa de inserción laboral para adultos con Síndrome de Asperger.

En el “Club del Empleo” se realizan dos actividades, por un lado se “contempla la formación, la inserción laboral, el trabajo de la autonomía personal, habilidades socio laborales, eventualmente acompañamiento por tutores laborales a entrevistas, centros y al puesto de trabajo, la mediación e intervención con compañeros de trabajo y el seguimiento para el mantenimiento del mismo”. Por otro lado se realiza una “búsqueda de convenios con empresas para inserción laboral”, y se facilita “información sobre ventajas fiscales para empresarios” (Federación Asperger España, 2016).

Subiendo hacia el norte, en la mitad de la península, nos encontramos con la Asociación Asperger Madrid, que realizan un programa de inserción socio laboral para personas con Síndrome de Asperger.

Tiene como finalidad “dar respuesta a la necesidad de inclusión en el mundo laboral de las personas con Síndrome de Asperger” (Federación Asperger España, 2016), y para ello desarrollan las siguientes actividades:

- Tutorías individuales de Orientación y Formación para la Búsqueda Activa de Empleo.
- Talleres grupales de habilidades sociales pre-laborales.
- Prospección laboral: contacto con empresas, acompañamiento a entrevistas, seguimiento en el puesto de trabajo.

Está dirigido para las personas con Síndrome de Asperger que estén en edad laboral y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Comunidad de Madrid.

Yéndonos ahora hacia el mediterráneo, en Alicante realizan un taller de formación y orientación para el empleo “Integra y Apoya”.

Está financiado por la Fundación Alcampo y el Ayuntamiento de Alicante, y colaboran diferentes instituciones y empresas, como la Universidad de Alicante, el Colegio Oficial de Graduados Sociales, Alcampo, Leroy Merlin, CLECE, FNAC Alicante, Innova Technology Solutions y PC Coste.

Tiene como objetivo “promover el acceso al empleo de las personas con TEA, incidiendo en las especiales dificultades de incorporación al mercado laboral y mejorando su empleabilidad” (Federación Asperger España, 2016), y hacen las siguientes actividades:

- Formación general en habilidades sociales y competencias profesionales estratégicas.
- Formación específica dentro de la rama de auxiliar básico en servicios comerciales, con contenidos relacionados con la acción comercial, el tratamiento informático de datos, técnicas básicas de merchandising, preparación de pedidos y venta de productos, almacenaje y formación.
- Orientación laboral.
- Prácticas formativas.

En Aragón, la Asociación Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo da para sus socios servicios de orientación laboral, perfiles laborales, empleo protegido y búsqueda de servicios.

En el norte, la Asociación Asperger de Asturias lleva a cabo un programa de empleo con apoyo y acompañamiento laboral con el que "pretende mejorar la integración socio-laboral de las personas con Síndrome de Asperger, haciéndoles partícipes de decisiones personales en su vida que afecten al ámbito laboral, aumentando su grado de empleabilidad" (Federación Asperger España, 2016).

El programa contempla la realización de las siguientes actividades:

- Formación e inserción laboral.
- Trabajo de la autonomía personal, habilidades socio-laborales.
- Acompañamiento con tutores laborales a entrevistas y al puesto de trabajo.
- Mediación e inserción con compañeros/as de trabajo.
- Seguimiento y mantenimiento del puesto de trabajo.

Por último en A Coruña, Galicia, realizan un taller sobre habilidades socio laborales para “trabajar tanto todas aquellas áreas implicadas en la búsqueda y mantenimiento de un empleo, así como las habilidades implicadas en la adaptación al mundo social y relacionadas con la consecución de la autonomía del adulto” (Asociación Galega de familias de persoas afectadas pola síndrome de Asperger, 2016).

En el taller se llevan a cabo:

- Actividades grupales.
- Modelado.
- Role-playing.
- Ejercicios prácticos.

### 3. 6. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Las medidas de protección al alcance de la persona con Síndrome de Asperger contribuyen a su desarrollo personal, social y laboral, con el fin de eliminar cualquier obstáculo que dificulte su integración. Para referirnos a ellas, las dividimos en dos bloques, en el primero aquella legislación referente a discapacidad y empleo de manera general, y en el segundo, de forma más específica, hacemos referencia a la normativa relacionada con el empleo con apoyo, centrándonos especialmente en la de ámbito autonómico.

#### **Discapacidad**

- **Europeo:**
  - Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad.
  - Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- **Nacional:**
  - Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
  - Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
  - Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
  - Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
  - Real Decreto 469/2006 de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
  - Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



### **Empleo con apoyo:**

En cuanto a las normas reguladoras del empleo con apoyo pueden destacarse dos:

- **Una a nivel nacional:** Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- **Y otra a nivel autonómico:** Orden de 15 de septiembre de 2008, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Esta ley recoge todo lo referente a si la Asociación Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo de Aragón cumple los requisitos para optar a subvenciones para poder desarrollar este proyecto, por lo que vamos a basarnos en ella para demostrarlo.

En el siguiente apartado haremos referencia a ella en varias ocasiones, bajo la denominación de " Orden de 15 de septiembre de 2008".

## 4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

### 4.1. MARCO INSTITUCIONAL, TERRITORIAL Y DELIMITACION TEMPORAL

El proyecto “Incluye Asperger” se enmarca dentro de la Asociación Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo de Aragón, siendo esta la institución promotora, cuyos servicios del proyecto se destinan a los socios de esta.

La asociación se forma como grupo para defender los derechos de las personas con Síndrome de Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo, promover su tratamiento, educación, desarrollo y plena integración social (Alonso Andrés, y otros, 2015, pág. 45).

Esta asociación fue creada el 6 de noviembre de 2004 por un grupo de padres cuyos hijos tienen Síndrome de Asperger. Es una entidad declarada de utilidad pública, perteneciente a la Federación Asperger España (F.A.E) y es reconocida por el Gobierno de Aragón como una Entidad de Acción Social.

Destacamos, en lo referente a *la Orden de 15 de septiembre de 2008*, que la asociación puede optar a la correspondiente subvención que viene estipulada en la citada orden, pues cumple todos los requisitos pertinentes para ello, ya que:

- a) En el Artículo 4º de los estatutos de la asociación se relata que esta “tiene por objeto promover el bien común de las personas con Síndrome de Asperger y Trastornos Generalizados de Desarrollo, socios, hijos o tutelados de asociados”, y también especifica las actividades a desarrollar entre las que destacamos “unidades de capacitación para el trabajo”. (Asociación Asperger y TGD’s de Aragón, 2016). Además, en los objetivos que tiene marcados la Asociación destacamos el de “Promover la plena integración social en todos los ámbitos” (Asociación Asperger y TGD’s de Aragón, 2016) entendiendo por tanto que también se incluye al ámbito laboral.
- b) Actualmente cuentan con un Trabajador Social, pero al ser insuficiente para realizar el proyecto, se comprometen a contratar a otros tres más, quienes adquirirían el rol de preparador laboral, desarrollando las funciones propias de este.
- c) La asociación desarrolla actividades y talleres laborales, en los que ofrecen servicios de orientación laboral, perfiles laborales, empleo protegido y búsqueda de servicios. Ofrece igualmente un servicio de adaptación al empleo, en el que se puede solicitar la colaboración de un profesional de la propia asociación durante los primeros días en el puesto de trabajo.

d) Por último, destacar que como asociación de acción social no busca el lucro en el desarrollo de sus actividades y servicios a sus asociados, tal como refiere el artículo 2º de sus Estatutos, en donde especifica que “...se constituye, por tiempo indefinido y sin ánimo de lucro...” (Asociación Asperger y TGD’s de Aragón, 2016).

Además de la Asociación como entidad promotora, la *ORDEN de 15 de septiembre de 2008* en el Artículo 6º señala que las Asociaciones que quieran desarrollar un Proyecto de Empleo con Apoyo deberán suscribir un convenio de colaboración con aquellas empresas que vayan a contratar al/los trabajador/es con discapacidad. Por tanto, se hace necesario la colaboración de empresas para poder llevar a cabo el proyecto.

La actividad del proyecto se centra en la ciudad de Zaragoza, pues es un proyecto piloto, con idea de hacerlo extensivo a todo Aragón en el futuro.

Tendrá una duración total de 10 meses, desde Septiembre hasta Junio del curso 16/17.

## 4. 2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 4. 2. 1. OBJETO

El objeto de intervención del proyecto son personas adultas con Síndrome de Asperger que tienen dificultades para encontrar o mantenerse en un puesto de trabajo.

### 4. 2. 2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

El objetivo general de este proyecto es lograr la accesibilidad y la plena inclusión de las personas con Síndrome de Asperger en su puesto de trabajo, en relación con:

- Los compañeros de trabajo, tanto directos como indirectos.
- El personal de rango superior y directivos.
- Los trabajadores de inferior rango y personal a cargo.
- Los clientes o usuarios del servicio.

Para lograrlo se tendrá que cumplir la serie de objetivos específicos redactados a continuación.

#### 1. Preparar para el mundo laboral:

- 1.1. Orientar y asesorar a cada trabajador.
- 1.2. Elaborar un programa individualizado de seguimiento.
- 1.3. Dotar de habilidades informáticas para la búsqueda de trabajo a través de internet.
- 1.4. Aprender los conocimientos necesarios para poder elaborar un curriculum vitae atractivo para el entrevistador.
  - 1.4.1. Aprender las herramientas y funciones del programa informático Word.
  - 1.4.2. Enseñar nociones básicas en diseño del curriculum.
- 1.5. Enseñar cómo funcionan los procesos de selección de personal y entrevistas de trabajo.
- 1.6. Dotar habilidades sociales para entregar el curriculum de manera personal al demandante de empleadores.
- 1.7. Enseñar habilidades sociales para afrontar la entrevista de trabajo.

#### 2. Adaptar e integrar en el puesto de trabajo:

- 2.1. Facilitar la comunicación entre el personal de la empresa y el trabajador.
- 2.2. Enseñar al trabajador con Síndrome de Asperger habilidades sociales para relacionarse con sus compañeros.
- 2.3. Hacer comprender a la persona con Síndrome de Asperger los límites personales, espaciales y las rutinas de los compañeros y viceversa.
- 2.4. Enseñar las normas sociales y de conducta hacia personal de rango superior e inferior.

- 2.5. Informar, de forma general, sobre lo que es el Síndrome de Asperger y sus características al personal del centro.
- 2.6. Enseñar a los compañeros de trabajo directos a cómo dirigirse al compañero con Síndrome de Asperger y resolución de problemas y a cómo actuar en caso de crisis.
- 2.7. Dotar a la persona con Síndrome de Asperger de habilidades sociales y enseñar normas de conducta para el trato con clientes o usuarios.
- 2.8. Enseñar a trabajar en equipo en su puesto de trabajo.

#### 4. 2. 3. TÉCNICAS

Cuantitativas:

- Realización de entrevistas en las cuales se administrarán cuestionarios para medir la satisfacción y la opinión de los usuarios acerca del proyecto y su recorrido en él.

Cualitativas:

- Entrevistas en profundidad para conocer la situación del usuario y explicar el rol que desempeña el Trabajador Social dentro del proyecto. Además, se informara sobre los objetivos y los fines del proyecto, así como su desarrollo y las fases que lo componen.

#### 4. 2. 4. POBLACIÓN DIANA

La población que va a participar en este proyecto comprende a 15 personas, tanto hombres como mujeres, de entre 18 y 64 años con Síndrome de Asperger, que quieren incluirse en el mercado laboral.

### 4.3. PROGRAMA FORMATIVO

Nuestro proyecto se va a desarrollar en una serie de 6 fases, en las que se irá conociendo al usuario y preparándolo, no solo para encontrar trabajo, sino para adaptarse y aprender a desempeñarlo. El itinerario que el usuario recorre desde que decide trabajar hasta que se incluye en el mercado laboral es el siguiente:

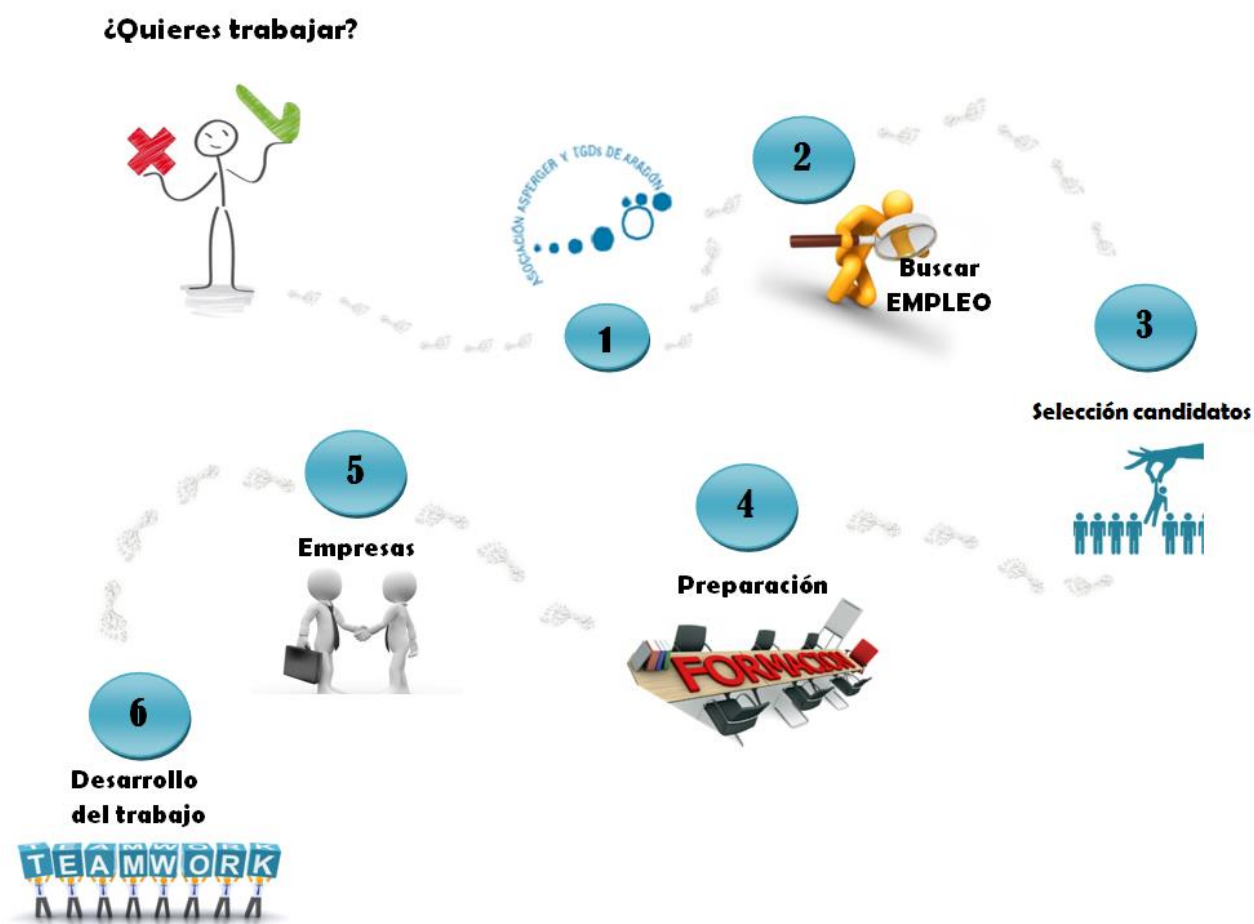


Ilustración 1. Itinerario.

*Elaboración propia.*

El planteamiento ha sido establecido en base a las fases descritas en el Manual de Empleo con apoyo (Cuesta Fernández, y otros, 2004), añadiendo las modificaciones necesarias para desarrollar el proyecto.

El equipo de trabajo responsable de la puesta en marcha de este proyecto, está formado por cuatro profesionales del Trabajo Social. Además, debido al sector de población al que va dirigido, es necesario que éstos posean una serie de características específicas, lo que marca la diferencia entre dos roles:

- **Coordinador del proyecto:** Es la persona encargada de coordinar las acciones de los diferentes preparadores laborales. Supervisa que las actividades se desarrollen correctamente para poder alcanzar los objetivos del proyecto. Además, es el responsable de la promoción, gestión y evaluación del proyecto.
- **Preparador laboral:** Es un mediador que ofrece al trabajador con Síndrome de Asperger el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo (Oton Fernandez, 2016).

De los cuatro profesionales, uno tendrá el rol de Coordinador del Proyecto, mientras que los otros tres desempeñaran el rol de Preparador Laboral, tutorizando cada uno un máximo de 5 usuarios, siendo por tanto 15 el número límite de usuarios atendidos por el proyecto.

En la página siguiente procedemos a explicar detalladamente en qué consiste cada una de las fases y las responsabilidades que los diferentes profesionales asumen en ellas.

#### 4.3.1. ESTUDIO Y CONTACTO CON LAS EMPRESAS

Esta pre-fase, llevada a cabo por el Coordinador, se desarrollará también a lo largo de todo el proyecto y consistirá en:

- Estudio y análisis de las diferentes empresas del mercado.
- Contacto con aquellas que reúnan las características apropiadas (por tipo de actividad, por que contemplen y desarrollen acciones de responsabilidad social, o colaboren o hayan colaborado con programas de inclusión laboral), y reuniones para la efectiva inclusión del usuario.
- Información y sensibilización a las empresas y entorno laboral (ver [Anexo 1](#)).

#### 4.3.2. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DEL USUARIO:

El desarrollo de esta primera fase se va a llevar a cabo mediante la realización de dos entrevistas. La primera toma de contacto se realizará entre el Trabajador Social encargado del proyecto y el usuario, dónde:

- Tendrá lugar la acogida de la persona con Síndrome de Asperger, que consistirá en la presentación de ambas partes y explicación del rol que desempeñan los Trabajadores Sociales dentro del proyecto.
- Se dará información sobre los objetivos y los fines del proyecto, así como la manera de desarrollarse y las diferentes fases que van a definir el proceso.

En la siguiente entrevista:

- Se preguntará sobre la historia de vida del usuario, con el objetivo de conocer su entorno familiar, laboral y comunicativo, y de esta manera elaborar un perfil profesional individual. Para ello es necesario analizar el mercado de trabajo e identificar qué sector de actividades le interesa más a cada usuario, para que se sienta cómodo en el puesto de trabajo, mientras desempeña sus actividades. También nos centraremos en conocer la manera en la que ha llegado hasta aquí y cuáles son sus expectativas, es decir, que espera obtener de su participación en este proyecto.



**Responsabilidades:**

- a. **Coordinador del Proyecto:** Realización de las entrevistas y elaboración de la ficha de usuario (ver [Anexo 2](#)), así como la creación del perfil profesional en el Programa de Atención a Usuarios (ver [Anexo 3](#)).

**4.3.3. APRENDIZAJE DE HABILIDADES SOCIOLABORALES:**

Una vez llegados a este punto, todo el énfasis recaerá en formar, de manera continuada, a la persona para el puesto de trabajo. De esta manera adquirirá **destrezas laborales específicas** para conseguir, una formación adecuada y continuada, tanto en el puesto de trabajo como en los diferentes contextos. Las actividades que desarrollarán esta fase serán la realización de los siguientes talleres:

- **Taller de la búsqueda activa de empleo y entrevista de trabajo:**
  - a. Cómo elaborar un Curriculum Vitae y darle un diseño atractivo. Funcionamiento y orientación en cómo afrontar una entrevista de trabajo.
  - b. Búsqueda de ofertas de empleo a través de internet, redes sociales y portales de empleo, en relación al ámbito específico en el que quieran trabajar.
  - c. Diseño y elaboración de curriculum con la herramienta Word.
  - d. Aprendizaje de cómo funcionan los procesos de selección de personal y como se desarrollan las entrevistas.
- **Dinámicas de trabajo en grupo:** Simulación de situaciones de trabajo en equipo en el entorno laboral mediante la utilización de la técnica Role Playing, abordando las posibles dificultades que pueden surgir y como pueden solucionarse.
- **Talleres de habilidades socio-laborales:** Trabajar las habilidades sociales y la comunicación tanto de forma general como relacionada con el ámbito laboral en el que la persona va a trabajar.

**Responsabilidades:**

- a. **Coordinador del Proyecto:** Organización y distribución de los talleres y grupos.
- b. **Preparadores Laborales:** Encargados de controlar la asistencia (ver [Anexo 4](#)) y de impartir los diferentes talleres laborales. Además cumplimentaran el apartado relacionado con las habilidades socio-laborales en el Programa de Atención a Usuarios.
- c. **Coordinación entre ambas figuras:** Reuniones acerca del temario y reuniones de evaluación de los talleres (ver [Anexo 5](#)).

#### 4. 3. 4. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Llegados a este punto, hay que centrarse en tres aspectos:

- Análisis de las tareas que se desarrollaran en el puesto de trabajo a lo largo de todo el día, para conocer las peculiaridades de cada una de ellas.
- Análisis del ritmo de producción. Para ello se observará la ubicación dentro de la empresa, las condiciones en las que se trabajará y la solución ante los problemas que puedan surgir.
- Por último se analizará el ambiente de trabajo desde diferentes perspectivas, material, físico y social. Aquí se destaca la descripción de las tareas a desempeñar, junto con las aptitudes y actitudes básicas necesarias.

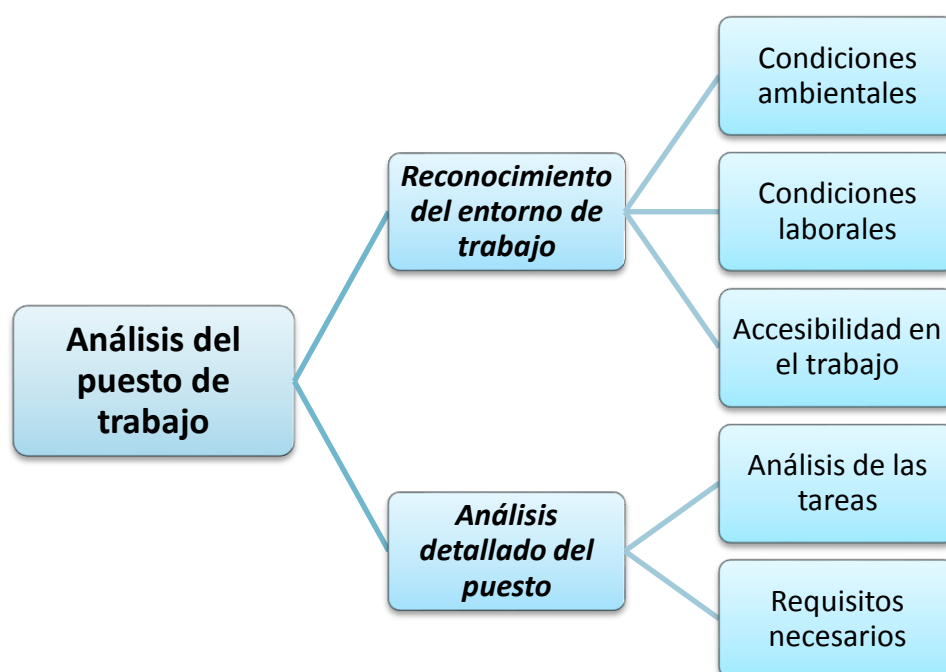


Tabla 5. Análisis del puesto de trabajo.

*Elaboración propia. Fuente: Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo, 2004, pág. 25.*

#### Responsabilidades:

- Coordinador del Proyecto:** Mantener reuniones con las empresas, persiguiendo un doble objetivo. Por un lado, informar y sensibilizar a los empresarios sobre las capacidades que tienen las personas con Síndrome de Asperger, y por otro conseguir convenios de colaboración con estas para poder llevar a cabo el proyecto (ver [Anexo 6](#)). Una vez firmado

el convenio de colaboración con el proyecto, la empresa pasara a formar parte de la base de datos del proyecto a través de su ficha identificativa correspondiente (ver [Anexo 7](#)).

- b. **Preparadores Laborales:** Realización de las actuaciones y adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo.

#### 4.3.5. ENTRENAMIENTO Y ADAPTACIÓN

Esta fase es muy importante, pues el Preparador Laboral es quién lleva a cabo el proceso de adaptación en el puesto de trabajo que el usuario va a desempeñar, tomando el empleo con apoyo, como la base fundamental para hacer las adaptaciones que sean necesarias.

Este proceso de realizar de manera individualizada cuyo objetivo es el entrenamiento y aprendizaje de:

- Estructuración de las tareas: Adoptar estrategias y métodos eficaces para realizar su trabajo de forma secuencial y estructurada, enseñando uno a uno los pasos que van a tener que realizar en su puesto de trabajo.
- Priorización de los pasos a seguir: Saber diferenciar, según su importancia, las tareas y acciones que tengan que realizar, desarrollando así la capacidad de elección y decisión.
- Comunicación.
- Socialización.

El Preparador Laboral, como bien lo plantea Cuesta Fernández (2004) tiene que poseer unas características específicas para trabajar con las personas con Síndrome de Asperger, pues es él, quien va a estar la mayor parte del tiempo con ellos y es necesario que sepa cómo dirigirse para que le tengan como persona de referencia.

- ***En lo referente a la persona:*** Debe ser dinámico, que sepa analizar tanto la comunicación verbal como la no verbal, para averiguar que necesita cada uno de los usuarios protagonistas del proyecto. Las indicaciones que proporcione tienen que ser claras y concisas, que no den lugar a una interpretación errónea, pues eso aumentaría la desconfianza hacia su persona, si alguno de ellos se equivocara. Tiene que poseer conocimientos acerca del Síndrome de Asperger y tener en cuenta las peculiaridades con las que estas personas cuentan, respetando en todo momento sus decisiones y elecciones.

- **En lo referente al puesto de trabajo en sí:** Tiene que analizar previamente las tareas y el entorno laboral, comprobar el tipo de apoyo que va a necesitar cada trabajador, estudiar las normas propias de cada empresa, generarse un rol como un trabajador más, pues también tiene que relacionarse con el resto de empleados. Determinar los diferentes recursos con lo que van a contar para poder fijar el nivel de producción que se quiere alcanzar, informar a todos los miembros del equipo de las características generales que posee una persona con Síndrome de Asperger y de manera individual las que posee ese trabajador en concreto.

Intervenciones dirigidas a la realización del trabajo	Intervenciones dirigidas a la Integración Social
→ Hace hincapié en la efectiva realización del trabajo, competencia, precisión y rapidez.	→ Hace hincapié en la efectiva realización del trabajo, competencia, precisión y rapidez.
→ Dispone y mantiene los recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo.	→ Dispone y mantiene los recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo.
→ Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, estilo...	→ Trabaja conjuntamente con los compañeros y supervisores, aportándoles información del trabajador, su ritmo de aprendizaje, estilo...
→ Da apoyos instruccionales específicos en función de las necesidades y características del propio trabajador con autismo.	→ Da apoyos instruccionales específicos en función de las necesidades y características del propio trabajador con autismo.
→ Fomenta las interacciones de asesoramiento.	→ Fomenta las interacciones de asesoramiento.
→ Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo.	→ Facilita la resolución de posibles problemas por parte de los compañeros de trabajo.
→ Entrena in situ otras habilidades adaptativas de acuerdo a las demandas de la empresa y la cultura laboral, puntualidad, horarios...	→ Entrena in situ otras habilidades adaptativas de acuerdo a las demandas de la empresa y la cultura laboral, puntualidad, horarios...
→ Propicia la adquisición de las habilidades sociales y de autonomía personal.	→ Propicia la adquisición de las habilidades sociales y de autonomía personal.

Tabla 6. Estrategias para facilitar los apoyos naturales.

*Elaboración propia. Fuente: Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo, 2004, pág. 29.*

**Responsabilidades:**

- a. **Coordinador del Proyecto:** Coordinador del Proyecto y el Preparador Laboral mantendrán reuniones para hablar sobre el progreso en el puesto de trabajo y las posibles dificultades que hayan podido surgir.
- b. **Preparadores Laborales:** Llevan a cabo las estrategias de intervención necesarias para la inclusión de las personas con Síndrome de Asperger. Se encargarán de rellenar el apartado relativo a integración laboral en el Programa de Atención a Usuarios.

**4. 3. 6. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN**

El objetivo de este momento es el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por cada una de las personas con Síndrome de Asperger protagonistas de este proyecto. Para ello nos centraremos en evaluar tres aspectos:

- 1. Rendimiento del trabajo y la calidad del mismo, es decir, si lo desempeñan correctamente y si alcanzan el nivel de producción que se les ha establecido.
- 2. Reducción de apoyos: A medida que la persona vaya avanzando y desarrollando su trabajo, se irán reduciendo progresivamente los apoyos hasta conseguir que el trabajador se desenvuelva correctamente solo, y de esta manera empezar a interactuar estableciendo nuevos contactos personales.
- 3. Auto-evaluación: Es importante que el usuario opine acerca de cómo se ha sentido, de si ha estado a gusto con sus compañeros y si cree que ha alcanzado los objetivos propuestos.

**Responsabilidades:**

- a. **Coordinador del Proyecto:** Realización de una entrevista final para que el usuario auto-evalúe su experiencia en el proyecto, y si ha cumplido o no sus expectativas
- b. **Preparadores laborales:** Evaluación el rendimiento de trabajo, junto con el responsable en la empresa, y van reduciendo los apoyos a medida que el usuario va adquiriendo autonomía. Para ello se valorarán, resultados, asistencia, permanencia, comportamientos y actitud (ver [Anexo 8](#)).

## 4. 4. CRONOGRAMA

	Sept. 2016	Oct. 2016	Nov. 2016	Dic. 2016	Enero 2017	Febrero 2017	Marzo 2017	Abril 2017	Mayo 2017	Junio 2017
<b>1º Fase</b>										
<b>2º Fase</b>										
<b>3º Fase</b>										
<b>4º Fase</b>										
<b>5º Fase</b>										

<b>1º FASE: CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DEL USUARIO:</b>	1º MES	
	1º semana	2º semana
	1ª Entrevista	2ª Entrevista

<b>2º FASE: APRENDIZAJE DE HABILIDADES SOCIOLABORALES<sup>6</sup>:</b>	2º MES			
	3ª Semana	4ª Semana	5ª Semana	6ª Semana
<i>Taller de la búsqueda activa de empleo y entrevista de trabajo</i>	Búsqueda de ofertas de empleo a través de internet, redes sociales y portales de empleo	Diseño y elaboración de curriculum con la herramienta Word		Aprendizaje de cómo funcionan los procesos de selección de personal y como se desarrollan las entrevistas

<sup>6</sup> Se realizarán dos sesiones a la semana, con una duración de dos horas.

3º MES				
	7ª Semana	8ª Semana	9ª Semana	10ª Semana
<i>Dinámicas de trabajo en grupo</i>	Realización de ejercicios orientados a la pérdida de vergüenza y ganancia de confianza	Explicación del método Role Playing y de los ejercicios basados en este método que se realizarán en las sesiones siguientes	Realización de Role Playing de situaciones de posible estrés, crisis o problemas o conflictos laborales, y resolución de los mismos	

4º MES				
	11ª Semana	12ª Semana	13ª Semana	14ª Semana
<i>Talleres de habilidades socio-laborales</i>	Adquisición de habilidades sociales generales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básicas: saber escuchar, hacer preguntas, ser agradecido, presentarse, saber despedirse, elogiar...</li> <li>• Complejas: Saber afrontar críticas, pedir ayuda, hablar sobre diferentes puntos de vista...</li> </ul>		Adquisición de habilidades sociales focalizadas hacia el puesto de trabajo en el cual se van a desempeñar las personas con Síndrome de Asperger	



<b>3º FASE: ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>5º MES</b>			
	<i>15º semana</i>	<i>16º semana</i>	<i>17º semana</i>	<i>18º semana</i>
	Análisis de las tareas que se desarrollaran en el puesto de trabajo			
			Análisis del ritmo de producción	
			Análisis el ambiente de trabajo	

<b>4º FASE: ENTRENAMIENTO Y ADAPTACIÓN:</b>	<b>6º MES</b>				<b>7º MES</b>				<b>8º MES</b>			
	<i>19º semana</i>	<i>20º semana</i>	<i>21º semana</i>	<i>22º semana</i>	<i>23º semana</i>	<i>24º semana</i>	<i>25º semana</i>	<i>26º semana</i>	<i>27º semana</i>	<i>28º semana</i>	<i>29º semana</i>	<i>30º semana</i>
	Estructuración de las tareas											
					Pasos a seguir en el puesto de trabajo							
									Comunicación con los compañeros			
									Socialización			

5º FASE: SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN:	9º MES				10º MES			
	31º semana	32º semana	33º semana	34º semana	35º semana	36º semana	37º semana	38º semana
	Rendimiento del trabajo y la calidad del mismo							
	Reducción de apoyos							
								Auto-evaluación

#### 4. 5. TRABAJADOR SOCIAL COMO PREPARADOR LABORAL

El Trabajo Social es una disciplina y profesión que tiene como objetivo la resolución de problemas, necesidades, crisis, etc., que surgen a lo largo de la vida de una persona, logrando de esta forma alcanzar su bienestar social, aportando mayor calidad de vida.

Entendemos por tanto, que “es función del trabajador o trabajadora social mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, por lo que debe acompañar en los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo demandan” (Mercado García & García Vicente, 2010, pág. 55).

Si nos fijamos en el objeto de intervención de los trabajadores sociales, este son las personas que sufren un problema o necesidad en alguna de estas áreas: Bio-Psico-Social; vemos de nuevo como las personas con Síndrome de Asperger entrarían a formar parte de este objeto de intervención. La falta de inclusión de este colectivo a nivel laboral es un problema o necesidad que sufre la persona con Síndrome de Asperger y que le afecta a nivel biológico, pues la falta de ingresos puede condicionar y repercutir en su salud a nivel físico y también en el nivel psicológico.

El empleo es un importante elemento socializador y de reconocimiento en nuestra sociedad, además de ser el principal método para lograr la autorrealización personal, por lo que su falta puede desencadenar problemas relacionados con la salud mental.

Para lograr la solución o el cambio necesario para resolver el problema el trabajador social interviene tanto a nivel personal, en este caso con la persona con Síndrome de Asperger; como con el entorno en sus distintos niveles, familia y empresas, para lograr su inclusión laboral.

Centrándonos ahora en el trabajador social como profesional, este tiene una serie de capacidades, destrezas, conocimientos, experiencias y herramientas propias de su profesión que lo hacen idóneo para llevar a cabo el rol de preparador laboral.

En primer lugar, señalaremos que el trabajador social dentro de la sociedad ha venido ejerciendo la función de mediador entre esta y aquellas personas que no se incluían dentro de la sociedad por diferentes razones o causas, trabajando con las personas y también con la sociedad, concienciando, informando y transformando. Para poder ejercer esta labor de mediación, el trabajador social ha adquirido una visión global del individuo, de su entorno y de la sociedad en donde se encuentra.

Este conocimiento dota al trabajador social de la información necesaria para poder realizar su intervención, llevar a cabo las fases de esta y lograr desarrollar con éxito el proceso de inclusión.

Entendiendo así, las potencialidades y capacidades del individuo como los principales recursos de los que disponen tanto el profesional como el usuario, ambos deben trabajar conjuntamente en la misma dirección (Mercado García & García Vicente, 2010). Dentro de las potencialidades y capacidades, consideramos importante destacar las relacionadas con el entorno laboral, pues favorecen la autorrealización personal y la integración social. Para conseguir esto, es indispensable que el usuario tome conciencia de su realidad, es decir, conocer su situación y mantener una actitud activa en cuanto a su cambio.

Además de esto, siguiendo a Perlman (1980, págs. 46-47) consideramos necesario distinguir tres elementos claves: el usuario, lo que desea y necesita; el profesional, lo quién considera soluciones posibles y deseables; y la asociación, con el fin para qué ha sido creada. De ello se deriva, que esta acción con las personas con Síndrome de Asperger, para su incorporación al mercado de trabajo, debe realizarse desde un programa de empleo, a través de un itinerario de inclusión laboral, siendo el trabajador o la trabajadora social el profesional que puede intervenir con esta metodología desde dichas instituciones.

Otra de las funciones de los trabajadores sociales es la intervención en el entorno, en general y, con los empresarios en particular, informando y sensibilizando de las posibilidades laborales de las personas con Síndrome de Asperger, para favorecer la inclusión laboral.

Los trabajadores sociales están capacitados para evaluar el puesto de trabajo, determinar cuáles son las capacidades del usuario, es decir, averiguar cuál es el puesto de trabajo acorde con las características cada persona. Puesto que, en su formación y actividad profesional se dedican a informar, orientar, valorar socialmente la vida de la persona, su entorno, diseñar un plan individual de intervención y evaluar el desarrollo de la acción.

Finalmente, el trabajador social sería el profesional adecuado para desempeñar la función de mediador entre la persona con Síndrome de Asperger y el entorno laboral.

## 4. 7. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

Recursos materiales:

- Un despacho (con material de oficina y ordenador).
- 3 salas.
- 6 sillas cada sala.
- 6 mesas por sala.
- Un proyector por sala.
- Un ordenador por sala.
- Una impresora.
- Material de oficina (fotocopias, folios, bolígrafos, etc.)

Recursos humanos:

- 4 trabajadores sociales.
  - 1 Coordinador de Proyecto.
  - 3 Preparadores Laborales.

## 4. 8. PRESUPUESTO ORIENTATIVO Y FUENTES DE FINANCIACIÓN

- **Costes recursos materiales:**

Material		
Fungible	Precio unidad	Total
Material de oficina		200 €
No fungible		
Impresora	100 €	100 €
Proyector	500 €	1500 €
Ordenador	400 €	1600 €
Salas y mobiliario <sup>7</sup>		0 €
<b>Total costes recursos materiales</b>		<b>3.200 €</b>

Tabla 7. Costes recursos materiales.

*Elaboración propia.*

<sup>7</sup> Las salas para realizar los talleres y los despachos, así como el mobiliario incluido en ellos, son aportados por la entidad promotora del proyecto.

– **Costes de los recursos humanos:**

Profesional	Salario bruto anual	Complemento salarial (bruto anual)	Total salario bruto anual	Seguridad Social	Total mes (40h/ sem)
Coordinador del Proyecto	20.604,50 €	3.500,00 €	24.104,50 €	15%	2.008,70 €
Preparador Laboral	20.604,50 €	0,00 €	20.604,50 €	15%	1.717,04 €

Profesional	Total por hora	Horas trabajadas mensuales	Salario bruto mensual (por horas trabajadas)	Meses trabajados	Paga extra	Total salario
Coordinador del Proyecto	12,55 €	30	376,63	10	376,63 €	3.521,43 €
Preparador Laboral	10,73 €	40	429,26 €	10	429,26 €	4.078,97 €

Tabla 8. Costes Profesionales.

*Elaboración propia.*

A la hora de establecer los costes de los recursos humanos hemos tenido en cuenta el número de profesionales que intervienen en el proyecto, así como las horas a realizar en los diez meses que dura el proyecto. Para ello destacamos que no en todas las fases se realizan las mismas horas, por lo que para la elaboración del presente presupuesto hemos hecho una media de las horas que se trabajan durante todo el proyecto.

Para establecer los salarios de los profesionales hemos tomado como referente el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017.

En dicho convenio, el profesional de Trabajo Social pertenece al Grupo 1, por lo que a los **Preparadores Laborales** les corresponden un salario bruto anual de 20.604,50 €.

En cuanto a la figura del **Coordinador del Proyecto**, debido a las responsabilidades que adquiere, se le aplica el "complemento salarial de responsabilidad", establecido en el convenio anteriormente citado, cuyo importe es de 3.500 € más al año, ascendiendo su salario a 24.104,50 €.

– **Gastos totales del proyecto:**

<b>Materiales</b>	3.200 €
<b>Humanos</b>	
– <b>Coordinador del Proyecto</b>	3.521,43 €
– <b>Preparadores Laborales</b>	4.078,97 € x 3 = 12.236,91 €
<b>Total costes</b>	<b>18958,34 €</b>

Tabla 9. Costes totales del Proyecto.

*Elaboración Propia.*

– **Fuentes de financiación:**

Aportación de la entidad promotora.

Subvenciones y ayudas.

Otros ingresos no previstos.

#### 4. 9. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Para evaluar este proyecto y ver si es efectivo, eficaz y eficiente, hemos considerado necesario fijar una serie de indicadores.

Una vez ejecutado el proyecto, por una parte, podremos decir que es efectivo si sus objetivos, tanto generales como específicos, responden a las necesidades laborales que muestran las personas con Síndrome de Asperger. Además debe responder a la estrategia política de la Asociación Síndrome de Asperger y Trastornos Generalizados del Desarrollo de Aragón.

Por otra parte, para ser eficaz hay que tener en cuenta en qué medida se han cumplido o no los objetivos.

Finalmente, lo consideraremos eficiente si se ha llevado a cabo correctamente la gestión del uso de los recursos.

Objetivos específicos	Indicadores
<b>Preparar para el mundo laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– N° de personas que asisten a las sesiones (14/15).</li> <li>– N° de personas que aprenden a realizar el CV (14/15).</li> <li>– N° de personas que aprenden a afrontar una entrevista de trabajo (13/15).</li> <li>– N° de personas que finalizan los talleres (13/15).</li> </ul>
<b>Adaptar e integrar en el puesto de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– N° de incidencias emitidas por el responsable de la empresa empleadora al Preparador Laboral (3/15).</li> <li>– N° de personas que aprenden las normas de conducta en sus respectivos puestos de trabajo (10/15).</li> <li>– N° de personas que se mantienen en el empleo una vez finalizado el proyecto (8/15).</li> </ul>

Tabla 10. Indicadores de evaluación.

*Elaboración propia.*



## 5. CONCLUSIONES

Siendo el objetivo de nuestro trabajo, el desarrollo de un proyecto de inclusión laboral para personas con Síndrome de Asperger, podemos decir que lo hemos cumplido, pues hemos desarrollado el proyecto "Incluye Asperger".

Para su realización nos hemos encontrado con varias dificultades, una de ellas la escasez de referencias bibliográficas sobre el empleo con apoyo y otra la escasa cantidad de proyectos basados en este modelo. Esta última ha desencadenado otras como: la elaboración de los presupuestos, el diseño del propio proyecto, pues en su mayoría ha sido invención propia y la elaboración de la metodología.

La realización de este trabajo, nos ha permitido conocer lo importante que es desarrollar correctamente un proyecto de este tipo, ya que puede provocar cambios beneficiosos en la realidad social de las personas con Síndrome de Asperger. Debido a la necesidad de aumento de proyectos y/o intervenciones para incluir a este colectivo en el mundo laboral, nos hemos dado cuenta de que simplemente se realizan diferentes talleres para el empleo, pero no se llega a tener contacto con las empresas, ni siquiera se enseña el desempeño de un trabajo específico. Esto es una realidad que debería modificarse, pues es un ámbito en el que se tiene intervenir con más ímpetu. Las actuaciones que se están llevando a cabo en Aragón no son suficientes ante la gran necesidad laboral de estas personas. En la mayoría de los casos, no son eficaces para insertarlos en el empleo, como tampoco lo son para integrarlos socialmente con los compañeros.

Consideramos que, para desarrollar un proyecto de manera efectiva, es imprescindible un trabajo previo de investigación acerca de las necesidades de este colectivo, pues sin ese conocimiento no podría enmarcarse correctamente dicho proyecto.

Finalmente, queremos destacar la importante labor que desempeña el trabajador social en estos casos, siendo este quien tiene que dirigir y/o desarrollar estas actuaciones, pues es el principal motor de cambio de esta realidad.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

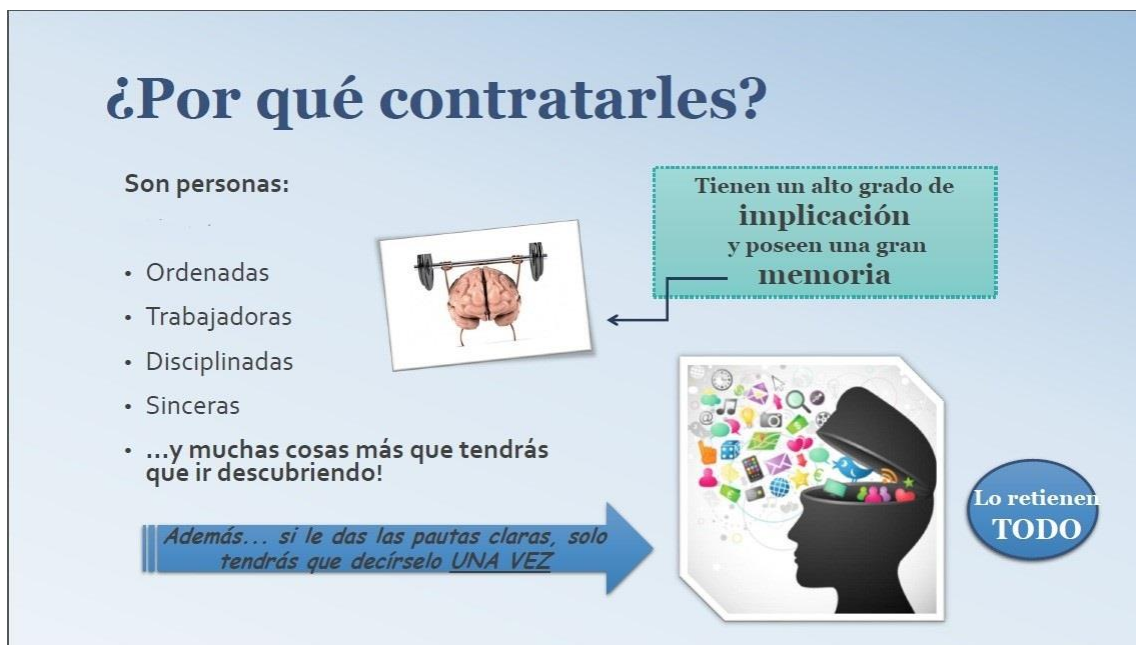
- Alonso Andrés, D., Escalona Álvarez de Miranda, I., Gistaín Lecea, C., Guillén Moliner, R., López Loras, S., & Rubiella Amorós, Y. (9 de Junio de 2015). Necesidades laborales en las personas adultas con Síndrome de Asperger. Zaragoza.
- Artigas Pallares, J., & Pérez, I. P. (Julio/Septiembre de 2012). El autismo 70 años después de Leo Kanner y Hans Asperger. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 32(115), 568-587.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DMS-5®)*. 5ª Ed. Arlington.
- Asociación Asperger y TGD's de Aragón. (1 de Marzo de 2016). *Asociación Asperger y TGD's de Aragón*. Obtenido de Asociación Asperger y TGD's de Aragón: <http://www.aspergeraragon.org.es/>
- Asociación Galega de familias de persoas afectadas pola síndrome de Asperger. (06 de Junio de 2016). *Asperga*. Obtenido de Asperga: <http://asperga.org>
- Convenio de Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social*. (2015-2017). Obtenido de [http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/2062832-Texto\\_Firmado\\_Convenio\\_Intervencion\\_Social.pdf](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/2062832-Texto_Firmado_Convenio_Intervencion_Social.pdf)
- Cuesta Fernández, E., Cuesta Gómez, J. L., García Rey, F., Rey Mato, I., Illera Martínez, A., García Villamizar, D. Bernad Ripoll, S. (2004). *Guía de Empleo con Apoyo para personas con Autismo*. (C. AUTISMO-ESPAÑA, Ed.) Madrid, España.
- Cueto Iglesias, M., Malo Ocaña, M. A., Rodríguez Alvarez, V., & Francos Arias, C. (15 de Marzo de 2007). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales. Madrid, España.
- Federación Asperger España. (6 de Junio de 2016). *Federación Asperger España*. Obtenido de Federación Asperger España: <http://www.asperger.es>

- Garrido Perez, E. (2005). *Iuslabor*. Recuperado el 3 de Junio de 2016, de Iuslabor: [https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2005-3/GarridoPerezEnclavesLaborales.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2005-3/GarridoPerezEnclavesLaborales.pdf)
- Martínez Torres, S., & Prats Carabinas, J. L. (Septiembre de 2015). *Asociación Española de Empleo con Apoyo*. Obtenido de Asociación Española de Empleo con Apoyo: [http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Informe\\_contrataciones\\_Eca\\_2014.pdf](http://www.empleoconapoyo.org/aese/IMG/pdf/Informe_contrataciones_Eca_2014.pdf)
- Mercado García, E., & García Vicente, L. M. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: Una salida profesional para Trabajadores Sociales. *Portularia*, 51-60.
- Oton Fernandez, P. (10 de Marzo de 2016). *El preparador laboral*. Obtenido de <http://www.iberdrola.es/fundiber/PDF/preparadorlaboral.pdf>
- Palomo, R., Arnáiz, J., Zamora, M., Márquez, C., & García, R. (7 de Noviembre de 2014). *Documento de reflexión en torno a los cambios propuestos*. Obtenido de Autismo Madrid: <http://autismomadrid.es/wp-content/uploads/2015/10/dsm-5-a-debate.pdf>
- Perlman, H. (1980). *El trabajo social individualizado*. Madrid: Editorial Rialp.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (Febrero de 2015). Integración laboral de las personas con discapacidad. Obtenido de [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/integracion\\_laboral\\_discapacitados.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf)
- Verdugo Alonso, M. Á., & Jordán de Urríes Vega, F. d. (2001). *Panoramica del Empleo con Apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo Alonso, M. Á., & Jordán de Urríes Vega, F. d. (Noviembre de 2003). *Cornell University ILR School*. Obtenido de Cornell University ILR School: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=gladnetcollect>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Presentación Power Point: Información y orientación a las empresas.



## Les gustan las rutinas y los trabajos mecánicos

Mientras que una persona que no posee este síndrome, suele cansarse de siempre lo mismo...



... una persona que tenga Síndrome de Asperger va **contenta** al trabajo.



Y todos sabemos:  
**trabajador contento = trabajador productivo**

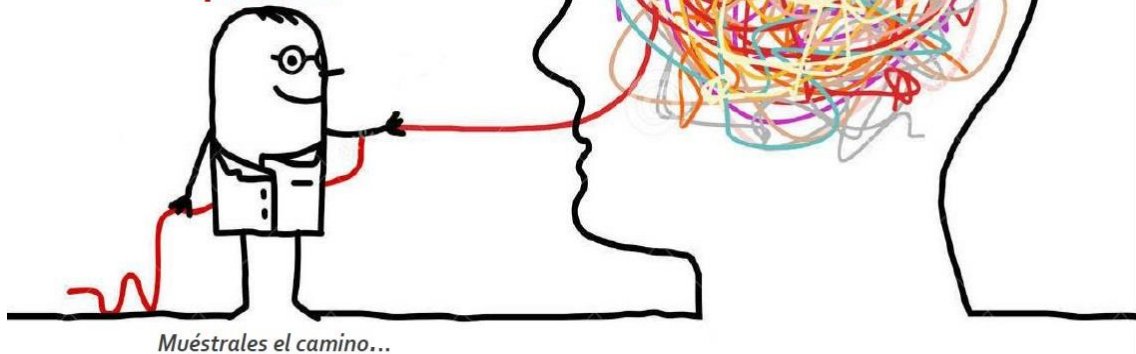


Son capaces de albergar  
**INFINIDAD DE  
CONOCIMIENTOS**

¿A qué esperas?

¿Te los vas a perder?

**Inclúyelos en tu  
plantilla**





## ¿Qué puedes hacer tu por ellos?

- Ayúdales a trabajar en grupo: esto no quiere decir que no sepan, sino que igual no encuentran la manera.



- Una persona de apoyo puede resolverle las dudas pertinentes.
- Muéstrale correctamente las acciones que tiene que realizar.
- Y sobretodo... dales la **oportunidad** de mostrarse como son!

¡Te  
sorprenderán!

## No te quedes atrás... y contrátalos



Muchas empresas ya los  
están incluyendo en sus  
plantillas.



**APROVECHA** la oportunidad  
como ya han hecho

Specialisterne

SAP



## ANEXO 2

FICHA DE USUARIO		(FOTO DEL USUARIO)
Referencia	NIF/CIF	
Nombre	Personas de contacto	Teléfono
Dirección		
Código Postal	Población	Provincia
Teléfono		
Móvil	e-Mail	
Estudios	Profesión	
Fecha alta	Fecha baja	
Observaciones		Grupo
		1
		2
		3



**ANEXO 3**

<b>PROGRAMA DE ATENCION A USUARIOS</b>			
<b>Nombre</b>		<b>Referencia</b>	
<b>AREA SOCIAL</b>			
<p>(Este apartado recogería lo relacionado con las redes familiares y de amistad del usuario, breve recorrido escolar y de formación, experiencias laborales previas si las tuviera, instituciones u organizaciones en las que participa o a participado, actividades que realiza, gustos y preferencias).</p>			
<b>HABILIADES SOCIOLABORALES</b>			
<p>(Seguimiento y desempeño en la realización de los talleres laborales, su participación, posibles problemas o crisis si las tuviera, y las soluciones aplicadas. Identificar tanto capacidades o habilidades por las que destaca como los puntos a mejorar, al inicio de los talleres y al final de estos).</p>			
<b>INTEGRACIÓN LABORAL</b>			
<p>(Reflejar el proceso de adaptación e inclusión en el puesto de trabajo. Tareas a realizar, relación con los compañeros, evaluaciones y opiniones del referente de la empresa. Dificultades encontradas tanto con la realización del trabajo como en la relación con los compañeros y las medidas que se adopten para la resolución de estas dificultades).</p>			

## ANEXO 4

## HOJA CONTROL DE ASISTENCIA A LOS TALLERES

[illegible]

ANEXO 5

REUNIONES DE COORDINACION										
Día	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero	
	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario
Reunión	Fecha		Asistentes				Acuerdos			

REUNIONES DE COORDINACION										
	Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio	
Día	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario	Fecha	Horario
Reunión	Fecha		Asistentes				Acuerdos			

## ANEXO 6

### ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE (ENTIDAD SOCIAL) Y (EMPRESA)

En (Lugar), a (fecha en la que se establece el acuerdo) de 20....

#### REUNIDOS

- DE UNA PARTE.- D./Dña (representante legal de la Entidad social) provisto de D.N.I número (número), actuando en nombre y representación de la Asociación Asperger y TGD's de Aragón, provista de C.I.F. número (número), con domicilio en Zaragoza, Calle Jacinto Benavente, 1, Local 3-5, 50006 .
- Y, DE OTRA PARTE,- D./Dña (representante legal de la empresa) provisto de D.N.I número (número), en nombre y representación de la (sociedad/empresa), provista de C.I.F. número (número), con domicilio social en (localidad y provincia).

#### EXPONEN

I.- Que la Asociación Asperger y TGD's de Aragón es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo en este proyecto que el usuario se integre en el mundo laboral.

II.- Que (empresa) es una entidad mercantil que desarrolla unas actividades enmarcadas dentro de su objeto social como: (enumerar las actividades).

III.- Que la Asociación Asperger y TGD's de Aragón y (empresa) se encuentran interesadas en colaborar, por lo que ambas partes suscriben el presente ACUERDO DE COLABORACIÓN con arreglo a las siguientes cláusulas.

#### CLÁUSULAS

- PRIMERA. DENOMINACIÓN.

Este acuerdo de colaboración, así como los objetivos y actividades que en él se van desarrollar se denominará INCLUYE ASPERGER.

- SEGUNDA. OBJETO.

Es objeto del presente acuerdo de colaboración es la inclusión laboral de los usuarios, mediante el modelo de empleo con apoyo, con la provisión de puestos de trabajo ofertado por (empresa).

- TERCERA. DURACION.

Ambas partes de mutuo acuerdo convienen que la duración inicial del mismo se iniciará el día (día de mes de año) y concluirá el día (día de mes de año), sin perjuicio que se apruebe una prórroga a la finalización del mismo y siempre que ambas partes estén de acuerdo.

- CUARTA. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE COLABORACIÓN

INCLUYE ASPERGER se concreta en los siguientes objetivos: que el usuario busca empleo y se adapte e integre en el puesto de trabajo.

Para la consecución de este se realizaran una serie de actividades, con las cuales se deberá realizar un calendario que recogerá las actuaciones previstas y las personas responsables de su ejecución.

- QUINTA. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES INTERVINIENTES.

(En esta cláusula deben quedar claras las responsabilidades y compromisos de cada una de las partes en:

- SEXTA. PROTECCIÓN DE DATOS

Ambas Partes cumplirán en todo momento con la normativa y legislación vigente en materia de protección de datos, y especialmente con la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter personal, su normativa de desarrollo y cuanta normativa resulte de aplicación en cada momento.

En el supuesto de que la Asociación Asperger y TGD's de Aragón comunique algún dato de carácter personal a (empresa), ésta guardará confidencialidad y no aplicará los datos a finalidad distinta que la estipulada en el presente Acuerdo.

La Asociación Asperger y TGD's de Aragón comunicará pormenorizadamente las medidas de seguridad a implementar que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal.

En el supuesto de que (la empresa) comunique algún dato de carácter personal a (La entidad social), ésta guardará confidencialidad y no aplicará los datos a finalidad distinta que la estipulada en el presente Acuerdo.

(La empresa) comunicará pormenorizadamente las medidas de seguridad a implementar que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal.

Al finalizar la vigencia del Acuerdo pactado en el presente documento, la Asociación Asperger y TGD's de Aragón y (la empresa) cancelará cuantos datos de carácter personal se hubieren proporcionado respectivamente a este respecto con la finalidad señalada.

- SÉPTIMA. RESOLUCIÓN DEL ACUERDO

El acuerdo de colaboración podrá ser resuelto por las siguientes causas:

- a) por incumplimiento de cualquiera de las cláusulas del acuerdo.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes.

De conformidad con todo lo expuesto y acordado, en el ejercicio de las atribuciones de que son titulares los firmantes, suscriben por duplicado el presente acuerdo en Zaragoza y fecha al principio indicados.

POR ENTIDAD SOCIAL

POR EMPRESA

## ANEXO 7

Ficha de la empresa							
Datos de la empresa							
DNI-NIF		Nombre					
Vía pública		Dirección					
Número		Piso		Puerta		C.P.	
Municipio		Teléfono					
Provincia		Fax					
Sector en el que opera			Tipo de actividad que desarrolla				
Datos del representante							
Nombre			E-mail				
DNI-CIF			Cargo				
Usuarios en la empresa							
Nombre		DNI		Cargo			
Nombre		DNI		Cargo			
Nombre		DNI		Cargo			



## ANEXO 8

<b>Cuestionario de autoevaluación</b>				
<b>A continuación se expone una lista de diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se pregunta por su grado de satisfacción</b>				
<b>1_NADA    2_POCO    3_BASTANTE    4_MUY SATISFECHO</b>				
<b>¿Estás contento...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• por formar parte de este proyecto?				
• con el preparador laboral que trabaja contigo?				
• con el coordinador?				
• con el tipo de trabajo que realizas?				
• con la empresa en la que trabajas?				
• con tus compañeros?				
• con la asociación?				
<b>¿Crees que has aprendido...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• a realizar el empleo?				
• a integrarte con los compañeros?				
<b>¿Consideras que...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• has alcanzado los objetivos propuestos?				
• los talleres han sido efectivos?				
• has aprendido a desarrollar el trabajo?				
• te ha servido para hacer amistades?				
<b>¿Cómo calificarías tu grado de satisfacción general?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>