



TÍTULO DEL PROYECTO:

“ANDAMOS”

INDICE:

INDICE:	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MEMORIA DESCRIPTIVA	3
1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD.....	3
2. IDENTIFICACION DEL PROYECTO ANDAMOS.....	6
3. PROCESO METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN.....	6
PRESUPUESTO	13
BIBLIOGRAFIA.....	13

INTRODUCCIÓN

Las personas con Trastorno del Espectro autista (TEA) pueden contribuir significativamente como trabajadores y trabajadoras a su comunidad, cuando el empleo se ajusta bien a sus necesidades y capacidades

MEMORIA DESCRIPTIVA

1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

a. De las personas con Trastorno del Espectro Autista de Alto Funcionamiento y Síndrome de Asperger.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE:

- + Habla extremadamente formal (tienden a recurrir a tecnicismos o palabras “pedantes”).
- + Dificultades para respetar los turnos conversacionales.
- + Interpretación literal de las emisiones lingüísticas.
- + Interpretación literal de las instrucciones recibidas.
- + Dificultad para entender el habla coloquial y los dobles sentidos (bromas, ironía...).
- + Poca conciencia de las claves no verbales (lenguaje corporal, aspectos pragmáticos del lenguaje).
- + Lenguaje perseverativo: preguntas repetitivas.
- + Dificultad para abstraer la información relevante y, en consecuencia, dificultad para emitir informes (verbalmente o por escrito).

RELACIONES SOCIALES:

- + Dificultad para entender y respetar la jerarquía laboral.
- + Dificultad para conocer y manejar las reglas implícitas que regulan las interacciones sociales.
- + Apariencia excéntrica (por los modales, muchas veces extremadamente correctos, y la apariencia personal).
- + Dificultad para comprender los intereses, motivaciones y creencias de sus interlocutores. Escasa muestras de empatía.
- + Enfados desproporcionados ante situaciones confusas o ambiguas.
- + Incomodidad ante tareas de carácter competitivo en muchos casos acompañadas de reacciones desproporcionadas (enfado o furia) cuando pierden.

- + Dificultades para recibir de manera adecuada las críticas o las correcciones.
- + Dificultades para resolver situaciones conflictivas con los compañeros laborales o los superiores (pocas estrategias de solución de problemas).

COGNITIVAS:

- + Pensamiento rígido con intereses muy limitados.
- + Dificultad para retener varias órdenes emitidas simultáneamente.
- + Dificultades con la memoria de operativa.
- + Comprenden, asimilan y retienen mejor a través de la información visual. Su pensamiento es mediante de imágenes.
- + Comprenden mejor las instrucciones desglosadas paso a paso.
- + Pensamiento concreto (y dificultad para manejarse con conceptos abstractos).
- + Dificultad para aprender (por falta de motivación) aquellas materias que no se encuentran enmarcadas dentro de sus campos de interés.
- + Se sienten molestados por algunos estímulos ambientales (exceso de ruido o de luminosidad, por ejemplo).

FUNCIONES EJECUTIVAS:

- + Dificultad para comprender la relación entre una acción y sus consecuencias.
- + Dificultad para relacionar información que proviene de distintas modalidades sensoriales (comunicación intermodal).
- + Dificultad para establecer prioridades.
- + Dificultad para organizarse las tareas y marcarse plazos de ejecución (poca capacidad para estimar plazos de entrega).
- + Dificultad para saber cuándo dar por concluida una tarea.
- + A veces, desorganización del material y de la mesa de trabajo.
- + Dificultades para manejar el tiempo que no está estructurado (comidas, períodos poco definidos dentro de la jornada laboral).

CARACTERÍSTICAS MOTORAS:

- + Dificultad para coordinar movimientos (torpeza motora).
- + Estereotipias o rituales (movimientos repetitivos, muchas veces para reducir los niveles de ansiedad).

b. Del Entorno Laboral.

- ✚ Las actividades laborales irán dirigidas hacia la realización de un callejero en formato digital interactivo (web u otro formato digital) y en formato papel con posibilidad de integración en el mobiliario urbano, integrando aspectos de tipo orientativo, dinámico, pedagógico, lúdico, didáctico, turístico y cultural de la ciudad de Huesca, caminos y pedanías.
- ✚ Dotar de un ambiente estructurado, rutinario, predecible y organizado.
- ✚ Explicitar cuáles son sus funciones y tareas, pero explicitar también que, en ocasiones, deberá desempeñar otras tareas, que se especificarán de forma clara y concisa.
- ✚ Sus motivaciones están estrechamente relacionadas con sus centro de interés. Por lo tanto, su nivel de atención aumenta en las tareas que considera gratificantes y motivadoras. Como es el caso del uso de internet, ordenadores, fotografía... Partiendo de estas características, el trabajo a desarrollar será de refuerzo en sí mismo y los contratados adquirirán hábitos útiles para el desarrollo del trabajo.
- ✚ Uso de nuevas tecnologías para desarrollar un puesto de trabajo.
- ✚ Diseñamos puestos de trabajo necesarios dentro de las Asociaciones elaborando el perfil profesional partiendo de los usuarios que conocemos.

2. IDENTIFICACION DEL PROYECTO ANDAMOS.

a. Definición.

- + Este proyecto nace con la idea de iniciar a personas con Trastorno del Espectro Autista en proyectos laborales personales adecuando sus necesidades y capacidades al empleo.

b. Objetivos.

- + Determinar la situación laboral de estas personas.
- + Potenciar una actitud positiva hacia el empleo y ayudar en la preparación y asesoramiento de la misma.
- + -Valorar las propias capacidades y realizar una correcta orientación.
- + -Iniciar el proceso de integración de estas personas al mundo laboral.
- + -Diseño de itinerarios pre-laborales.
- + -Conocer la red de recursos laborales de la ciudad.
- + -Mantener contactos con los responsables de entidades y empresas que tienen que ver con el empleo en la ciudad.

c. Destinatarios-as.

- + Personas adultas en edad laboral con Trastorno del Espectro Autista y Síndrome de Asperger.

3. PROCESO METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN.

a. Criterios metodológicos:

- I. Trabajo estructurado.
- II. Información previa y anticipación.
- III. Trabajo en equipo.
- IV. Trabajar en actitudes y valores positivos.

Es una metodología propia y característica en personas con S.A. Los criterios han estado determinados principalmente por tratarse de un trabajo con un alto componente práctico, además de abordar el trabajo de forma conjunta con un grupo de compañeros para obtener un resultado final entre todos.

El trabajo en grupo favorece naturalizar las situaciones de interacción donde nos permite incidir sobre aspectos comunicativos y sociales.

I. Trabajo estructurado.

- + Todas las sesiones de trabajo se han desarrollado bajo el mismo guión.
- + La primera parte tiene un carácter teórico y se desarrolla de forma conjunta para todos. Se ofrece información sobre el trabajo que se va a desarrollar. En la información ofrecida se marcan las normas, los tiempos y se amplía información sobre el desarrollo del mismo.
- + La segunda parte tiene un marcado carácter práctico. Se desarrollaba la propuesta de trabajo, repartiendo las tareas en función de las aptitudes y habilidades de cada uno.
- + Una vez desarrollado el trabajo entraremos en la tercera parte de la sesión, que será presentar a los compañeros el resultado obtenido.
- + Estas tres partes bien diferenciadas, parte teórica, de elaboración y de muestra, marcan la estructura de las sesiones de trabajo.
- + No costará mucho trabajo que el grupo interiorice la estructura porque tiene un carácter muy natural. La estructura otorga seguridad en el grupo y facilita la predisposición al trabajo.

II. Información previa y anticipación.

- + Antes de iniciar las sesiones de trabajo se realizará un trabajo previo con el grupo que consistirá en informar sobre el tema y la dinámica de las actividades, al igual de determinar las normas mínimas que se deben de seguir.
- + Este trabajo previo es fundamental para que el grupo se enfrente desde el primer momento con unos conocimientos sobre lo que se espera e ellos y lo que se van encontrar.
- + Debemos cuidar la información previa que le a llegar al grupo y de asegurarnos que es efectiva para organizar la sesión de trabajo. Los detalles metodológicos son muy importantes para la persona con SA y TEA ayudan a garantizar su estabilidad en el desarrollo del trabajo.

III. Trabajar en grupo.

- + Es un criterio metodológico indiscutible para desarrollar el taller. Consideramos que es muy importante poner en práctica recursos comunicativos y sociales que facilitaran la interacción y colaboración dentro de un grupo de trabajo.

- ✚ Es también importante destacar que el grupo trabajaba para un fin común y todos participaban en su consecución. Y el fin es tremendamente práctico y placentero para todos, lo que ayuda a la implicación individual para colaborar en el grupo. Las personas con TEA y SA se sienten de esta forma, miembros de un grupo. Su aportación es significativa para la consecución del resultado final.

IV. Trabajar en actitudes y valores positivos.

- ✚ El desarrollo del trabajo tanto de forma individual como colectiva se presta a que los resultados obtenidos sean buenos, sean favorables. Y que las personas que participan se sientan con cierta capacidad y tengan una valoración, por si mismos, positivas de sus posibilidades.

b. Fases:**I. Vamos a pensar.**

- ✚ ¿Quiero trabajar? ¿Estoy preparado/a para hacer cambios en mi vida? ¿Quiero aprender cosas nuevas? ¿Por qué quiero trabajar? ¿Qué me gusta hacer? ¿En qué me gustaría trabajar?

II. Mi perfil personal y profesional.

- ✚ Conjunto de habilidades relacionadas con una vida más independiente y con la empleabilidad.

III. ¿Qué trabajos se ajustan mejor a mi perfil?**IV. ¿Cuál es mi itinerario?**

- ✚ El itinerario pre-laboral se crea para cada persona, de forma individualizada, adaptada a cada situación particular.
- ✚ Los itinerarios personales contarán con la siguiente secuencia:
 - o Valoración inicial.
 - o Establecimiento de objetivos específicos.
 - o Menú de actividades
 - o Temporalización de actividades.
 - o Indicadores de Evaluación.

V. Manos a la obra.**c. Pautas:****I. Sobre Comunicación y Lenguaje**

- ✚ Evitar el lenguaje indirecto. Debemos ser explícitos a la hora de definir qué es exactamente lo que queremos que hagan.
- ✚ Dar indicaciones claras y concisas.
- ✚ Evitar los dobles sentidos (chistes, bromas, lenguaje figurado, ironías).
- ✚ No esperar que la persona con Síndrome de Asperger sea capaz de comprender las indicaciones "evidentes" que le damos de un modo no verbal (a través de expresiones faciales o del lenguaje corporal, por ejemplo).
- ✚ Felicitarles siendo explícitos en lo que han hecho bien ("¡Qué bien has clasificados esos documentos!") y corregir las equivocaciones siendo explícitos en lo que han hecho mal y ofreciendo una explicación acerca de cómo se debería haber desarrollado la

tarea ("Estos documentos no están bien clasificados, había que haberlos ordenado por orden alfabético", por ejemplo).

- ✚ Evitar encomendarles la elaboración de documentos escritos en los que se deba sintetizar o resumir el trabajo desempeñado.
- ✚ Procurar dar las indicaciones siempre verbalmente y por escrito.

II. Sobre Relaciones Sociales:

- ✚ Explicitar la jerarquía (organigrama) y las normas de conducta importantes en la vida social de la empresa.
- ✚ Evitar tareas que para su ejecución requieran de mucha coordinación o trabajo en equipo.
- ✚ No atribuir malas intenciones a los comentarios bruscos (generalmente derivados del exceso de franqueza).
- ✚ No atribuir malas cualidades a la persona (indiferencia, egoísmo...) por la falta de empatía.
- ✚ Tener una persona de referencia para la solución de conflictos o dudas de carácter social.
- ✚ Tener una persona de referencia que sea la encargada de encomendarte las tareas laborales.
- ✚ Evitar trabajos con gran demanda social y especialmente aquéllos basados en la atención al público.

III. Sobre lo Cognitivo:

- ✚ Buscar puestos de trabajo basados en sus campos de interés.
- ✚ Pedirles que desempeñen tareas que exijan poca memoria operativa (que es aquella que permite manejar información por un corto período de tiempo).
- ✚ Pedirles que desempeñen tareas que no estén basadas en conceptos abstractos y que, por consiguiente, sean tangibles y concretas.
- ✚ Desglosar, en etapas o submetas, la tarea que tienen que desarrollar.
- ✚ Controlar las variables ambientales que pudieran molestarles (por ejemplo, ubicar su mesa de trabajo lejos de la ventana, si lo que le molesta es la luz).
- ✚ Informarles por ruta visual (con pictogramas y lenguaje escrito) de las tareas que deben desarrollar.
- ✚ Explicitar cuáles son sus funciones y tareas, pero explicitar también que, en ocasiones, deberá desempeñar otras tareas, que se especificarán de forma.

IV. Sobre las funciones ejecutivas:

- ✚ Elaborar cada semana un planificador semanal en el que se definan los objetivos laborales a cubrir y los plazos de entrega.
- ✚ Elaborar cada mañana una agenda diaria en la que, a través de un horario, quede reflejado qué es lo que deberá hacer en cada momento (prioridades).
- ✚ Buscar tareas que tengan un principio y un final claramente discriminables.
- ✚ Explicitar claramente cómo se quiere el trabajo (plantilla de forma).
- ✚ Explicitar las horas de descanso y las de trabajo. Evitar horarios abiertos y flexibles.
- ✚ Evitar la falta de estructura buscando un lugar físico en el que ubicar cada cosa.

V. Sobre las características motoras:

- ✚ Evitar emplazamientos laborales que exijan mucha agilidad y coordinación de movimientos.
- ✚ Ignorar los manierismos y las estereotipias motoras.
- ✚ Negociar los períodos de tiempo en los que puede llevar a cabo los rituales que les sirven para relajarse.

d. Aprendizaje-Servicio (APS):

- ✚ El aprendizaje servicio es una propuesta que combina procesos de aprendizaje y de servicio solidario a la comunidad en un único proyecto bien articulado en el que los y las participantes aprenden a la vez que trabajan en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo.
- ✚ Se inspira en una pedagogía que se esfuerza por aplicar los principios de experiencia, o relación directa y significativa con la realidad; participación activa, o intervención de las personas en las diferentes fases del proyecto; reflexión, o esfuerzo por guiar la actividad y darle sentido personal y social; resolución de problemas o consideración de hechos complejos desde múltiples perspectivas para mejorar su funcionamiento; cooperación, o trabajo conjunto entre compañeros y colaboración con los receptores de la ayuda; inmersión en prácticas de valor, o adquisición de valores por participación en actividades cuyo desarrollo los encarna e induce a manifestarlos, y de evaluación múltiple, o regulación continua de la experiencia y del trabajo de los y las participantes.
- ✚ El APS provoca efectos en el desarrollo personal de las personas y mejoras en el entorno comunitario que recibe el servicio; además,

exige una red de alianzas entre entidades que facilitan servicios a la comunidad y permite visualizar positivamente a los y las participantes.

e. El/la preparador/a laboral.

Funciones y tareas del preparador/a laboral:

- o Proporcionar pistas que ayuden a la persona a conocerse mejor a sí misma, sus necesidades, sus competencias...
- o Generar itinerarios mediante adaptaciones y apoyos sobre todo de su entorno natural.
- o Selección, adecuación al puesto, entrenamiento, mediación y adaptación de las condiciones laborales juega un papel clave a la hora de garantizar el éxito de la inserción laboral.
- o Facilitador/a y especialización de todas las iniciativas de integración laboral, dado que de esa especialización dependerán cosas tan importantes como la explicitación de las funciones a desempeñar y las adaptaciones metodológicas.

Un/a preparador/a laboral es, por tanto, en este caso, la persona en la que se delega la definición y puesta en marcha de los apoyos sin los cuales la integración laboral no sería capaz de responder a las necesidades específicas que plantea una persona con Espectro de Trastorno Autista

f. Apoyo técnico y humano.

Las entidades firmantes del proyecto (Asociación Asperger, Asociación Autismo y Asociación Enbat) designaran a una persona por parte de cada entidad que acompañe, coordine, organice, apoye y asesore al preparador y preparadora laboral en el desempeño de su trabajo.

El equipo contará con el apoyo de los responsables municipales del proyecto, los servicios sociales del Área de Bienestar Social, con quienes mantendrá una coordinación y colaboración permanente.

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO de ANDAMOS

PERSONAL	28.988,00 €
3 Preparadores laborales (1jul-31dic) A media jornada	18.183,00 €
5 Auxiliares de oficina (1jul-31dic) A cuarto de jornada	10.805,00 €
FUNCIONAMIENTO	1.689,00 €
Equipamiento informático	1.200,00 €
Conexión ADSL	289,00 €
Material fungible	200,00 €
GASTOS GENERALES	1.122,75 €
Administración y gestión	1.122,75 €
IVA	0 €
Exento	0 €
TOTAL	31.799,75 €

BIBLIOGRAFIA

- ✚ Federación Asperger España, Breves apuntes para la integración laboral de adultos con Síndrome de Asperger.
- ✚ DELETREA, El Síndrome de Asperger, Evaluación y tratamiento