

Los **Trastornos del espectro autista** se caracterizan por un conjunto de limitaciones y déficits muy acentuados, relativos a las habilidades para la interacción social, comunicación y la presencia de comportamientos, intereses y actividades estereotipados. Las alteraciones cuantitativas que definen estos trastornos son claramente impropias del nivel de desarrollo o edad mental del sujeto (DSM-IV-TR, APA, 2001). En el pasado más reciente, la mayoría de las personas con autismo, al llegar a la vida adulta, permanecían en instituciones específicas y/o con sus familias, aunque en general no seguían programas de rehabilitación convenientemente validados.

REHABILITACIÓN

SOCIO-LABORAL EN PERSONAS ADULTAS CON AUTISMO: BENEFICIOS INDIRECTOS DE CARÁCTER NO VOCACIONAL

DOMINGO GARCÍA-VILLAMISAR (1)

De forma progresiva, en la última década, en la mayor parte de los centros especializados se fue haciendo realidad la idea de la integración socio-laboral optando por programas encaminados al fortalecimiento de las personas con autismo en dimensiones tan diversas como la defensa de los derechos humanos, el ejercicio de la libertad personal, el fomento de la autonomía y de la autodeterminación, el aprendizaje de las reglas de socialización, etc.

En otras palabras, se fueron creando las condiciones para que las personas con autismo adoptasen roles de personas adultas, viviendo en un hogar con otras personas, realizando un trabajo, aprovechando el ocio y su tiempo libre, conviviendo con cierta autonomía e independencia, mejorando su calidad de vida, etc. De esta forma, esta modalidad de empleo para personas con autismo empezó a formar parte de esa realidad ya consolidada del empleo con apoyo en España, tal como demostraron Jordán de Urríes y Verdugo (2001) y VV.AA (2004).

Esta línea de trabajo obligó a un cambio de dirección de los programas terapéuticos, centrando la mayor parte de la actividad a lo largo del día en entornos laborales competitivos donde la persona con autismo realiza las actividades que se le encomiendan en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador.

Las modalidades del empleo con apoyo y/o del empleo integrado resultaron muy eficaces para dar cobertura a estas necesidades. Los trabajos de investigación realizados en el seno de la Asociación Nuevo Horizonte duran-

(1) Asesor técnico de la Asociación Nuevo Horizonte (Madrid)

te la última época demostraron que el empleo con apoyo no sólo es viable, sino que además aporta notables beneficios de carácter no vocacional, tal como demostramos en alguna de nuestras publicaciones más recientes (García-Villamizar & Hugues, en prensa; García-Villamizar, 2000 a, b; García-Villamizar 2002; García-Villamizar & Muela, 2000 a, b; García-Villamizar, Ross, Wehman, 2000; García-Villamizar & Wehman, 2002).

Sin embargo, a pesar del notable éxito que supuso esta innovación metodológica en el marco de la integración, también hay que señalar que tropezamos con bastantes dificultades. La investigación realizada por nuestro grupo evidenció que los integrantes básicos del Empleo con Apoyo se pueden aglutinar alrededor de un modelo estructural vertebrado en torno a ciertas variables disposicionales (propias de la persona con autismo) y variables situacionales (referidas al contexto en el que se realiza la actividad laboral (García-Villamizar, 2002; García-Villamizar & Hugues, en prensa). También investigamos qué variables facilitan el mantenimiento de los puestos de trabajo y cuáles contribuyen a una mejor calidad del empleo (García-Villamizar, en preparación).

Al mismo tiempo, no obstante, hemos descubierto que ciertas variables pueden actuar como factores de resistencia a la implantación y seguimiento de los programas de empleo con apoyo. Nos referimos aquí a ciertas variables disposicionales tales como déficits del funcionamiento ejecutivo, problemas de atención y memoria, carencia de habilidades sociales y de comprensión-expresión de emociones, incapacidad para el afrontamiento del estrés situacional en el marco laboral, dificultad para la solución de problemas comunes en el ámbito laboral o interpersonal, resistencia para recibir los apoyos naturales, etc.

En otros términos, nuestros trabajos pusieron de relieve que un numeroso grupo de personas con autismo que disponen de suficientes habilidades de tipo laboral para seguir los programas de empleo con apoyo, sin embargo, fracasan en tal empeño debido a que determinadas variables disposicionales, propias de las personas con autismo, dificultan la realización de tales programas.

Por ello, nuestro propósito actual es optimizar al máximo las posibilidades de integración laboral de las personas con autismo a través de un programa específico de intervención sobre las variables disposicionales antes citadas. Dicho en otros términos, nuestra hipótesis es que la mejora de estas variables disposicionales impactará de forma positiva en la adherencia al programa de empleo y redundará, a buen segu-

REFERENCIAS

García Villamizar, D.(Ed.) (2002). *El Autismo en la edad adulta. Aspectos clínicos y asistenciales*. Promolibro.

García-Villamizar, D. (2000a). *El empleo con Apoyo para Personas con Autismo*. Promolibro. Valencia.

García-Villamizar, D. (2000b). Evaluación psicológica de los autistas en el ámbito laboral. En D. García Villamizar (Ed.). *El empleo con apoyo para personas con autismo. Principios, metodología y aplicaciones*. Edit. Promolibro. Valencia.

García-Villamizar, D. (2002). Rehabilitación social y vocacional del autismo en la edad adulta. Un estudio longitudinal. En García Villamizar, D.(Ed.) (2002). *El Autismo en la edad adulta. Aspectos clínicos y asistenciales*. Promolibro.

García-Villamizar, D. (en prensa). *Calidad y Empleo con apoyo*.

García-Villamizar, D. y Muela, C. (2000a). An Experimental Study of Relationship between Executive Functions and Rehabilitation Status of Adults with Autism in Working Settings. En 6 Congress Autism-Europe. *Book of Abstracts*. Edit. Autism-Europe.

García-Villamizar, D. y Muela, C. (2000b). Sheltered vs Supported Employment Differences on Persons with Autism. A Follow-up Study of Four Years. En 6 Congress Autism-Europe. *Book of Abstracts*. Edit. Autism-Europe.

García-Villamizar, D., Ross, D. y Wehman, P. (2000). Clinical differential analysis of persons with autism in a work setting: A follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 14, 183-195.

García-Villamizar, D., Vrancken, Ph. & Ross, D. (2002). *Manual para la formación de preparadores labores de personas adultas con autismo*. Promolibro.

García-Villamizar, D., Wehman, P. y Díaz, M^a (2002). Changes in the Quality of Autistic People's Life that Work in Supported and Sheltered Employment. A 5 year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 37, 136-141.

García-Villamizar, D. & Hughes, C. (en prensa). Supported Employment Improves Cognitive Performance in Adults with Autism. *Journal of Developmental Disorders and Research*.

Jordán de Urríes, B. & Verdugo, M.A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. En M. A. Verdugo y B. Jordán de Urríes. *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Amarú Editores. Salamanca.

VV.AA. Confederación de Autismo España (2004). *Guía de Empleo con Apoyo para Personas con Autismo*. Madrid. CAE.

ro, en la mejora de la calidad del mismo. Con tal propósito, elaboramos un modelo heurístico de empleo que aglutina la rehabilitación cognitiva y socio-emocional con la actividad laboral y con la prestación de servicios por parte de las instituciones.

Por otra parte, a través de nuestra experiencia de más de una década, hemos constatado que la participación en estos programas de empleo con apoyo favorece la desinstitucionalización, promueve la integración social y facilita el acceso al mundo laboral competitivo. Este acoplamiento entre el autismo y el mundo laboral está facilitado por la propia naturaleza del autismo ya que, aunque se trata de un trastorno muy devastador que afecta a múltiples funciones humanas, sin embargo, perma-

necen relativamente intactas ciertas habilidades vocacionales.

Como es sabido, la promoción de esta modalidad de empleo con apoyo conlleva un considerable gasto, tanto en lo relativo a los preparadores laborales como al personal especializado en diseñar y hacer el necesario seguimiento de este tipo de programas. En la actualidad, la aportación de ayudas públicas o privadas es meramente testimonial, por lo que las personas con algún trastorno del espectro del autismo reciben y/o con alguna discapacidad intelectual grave reciben un soporte muy escaso por parte de los organismos públicos y/o privados para la ejecución de estos programas.