

LOS PROGRAMAS DE ECA PARA PERSONAS CON TEA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PROFESIONALES

Laura Pérez de la Varga
Universidad de Burgos

ABSTRACT

El trabajo es una de las facetas más importantes de la vida adulta, ya que aporta posibilidades de realización personal, oportunidades de desarrollo, capacidad y estabilidad económica, a la vez que ayuda al establecimiento de relaciones personales con otras personas (Autismo España, 2006). Sin embargo, las personas con TEA, tienen dificultades para acceder a un empleo lo que les priva de estas posibilidades de desarrollo en la vida adulta.

Es necesario que, al igual que algunas personas contratan a otras para realizar tareas cotidianas, algunas personas con discapacidad necesiten un apoyo para realizar actividades que les permitan vivir satisfactoriamente en su propio hogar y conseguir una integración comunitaria exitosa (APSE, 2004). La extensión de la utilización de un apoyo en el puesto de trabajo ha creado un conjunto único de desafíos para los servicios encargados de dotar los recursos. En el empleo, promover elecciones significativas implica que los profesionales y el personal de los servicios han de apoyar la exploración de alternativas laborales para personas con discapacidad y apoyar sus decisiones (Valls et.al., 2002).

En España únicamente encontramos 4 experiencias documentadas (Autismo España, 2003; 2006) de inserción laboral en entornos normalizados. En todas ellas han optado por la modalidad de ECA, por considerarla la más idónea para la población con TEA, teniendo en cuenta sus características y necesidades.

Queda claro que para implantar el empleo con apoyo es imprescindible contar con el compromiso y apuesta por la inclusión por parte todos los agentes sociales implicados ya que sin su esfuerzo, estos programas estarán abocados al fracaso.

1. LA INSERCCIÓN SOCIAL Y LABORAL: CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES

El cambio en la concepción de la discapacidad que supuso la aparición de la 9ª edición de la Definición de Retraso mental (Luckasson et. al. 1992) y la 10ª edición en 2002 (Luckasson et. al., 2002). A partir de entonces se habla la aplicación de los apoyos necesarios en todos los entornos en los que se desenvuelve el individuo. Respecto a la atención a personas adultas, a partir de este cambio de paradigma surgen las primeras experiencias de empleo con apoyo, modelo que descansa sobre el principio de normalización, del derecho al trabajo y de la percepción de la actividad laboral como elemento clave en la inclusión de las personas en un entorno comunitario del que son elementos activos (Datlow Smith, Belcher y Juhrs, 1995).

Las características especiales que presentan las personas con TEA, van a tener un impacto en su desarrollo profesional, condicionando la configuración de los programas de integración y el grado de apoyo necesario para que cada persona pueda realizar la actividad laboral de manera eficaz. Estas características y/o habilidades especiales (Baron-Cohen y Bolton, 1998; Rivière, 2001b; Cuesta Gómez, 2003) pueden convertirles en trabajadores con un alto nivel de rendimiento, si se orientan funcionalmente hacia la actividad laboral. Rasgos como meticulosidad, atención por los detalles, resistencia a la rutina, perfeccionismo, nivel de concentración, etc. son de un elevado valor potencial en el ámbito laboral (Grandin, 1999).

En teoría, estas características y su orientación al ámbito laboral, debería permitir su acceso a trabajos normalizados, aunque en la práctica pocas acceden a un trabajo normalizado. Generalmente estas habilidades se han desarrollado en entornos laborales o sociales protegidos y permanecen en ellos de forma indefinida, al no tener oportunidades de acceso a empleos integrados (Cuesta, Del Hoyo, y García, 2002).



2. EL PREPARADOR LABORAL: IMPORTANCIA DE LA FIGURA DEL PROFESIONAL DE APOYO

Podríamos entender que la persona encargada de ofrecer apoyos es aquella que tiene como objetivo prioritario que la persona tenga la oportunidad de lograr una vida adulta independiente, a través de un puesto de trabajo dentro del mercado laboral ordinario (Aradillas Cotán et.al., 1995).

Es necesario tener en cuenta que los especialistas que desarrollan los programas de empleo en la comunidad deben realizar una labor de equipo consensuada y aplicada a la realidad. Es preciso que aclaren su perfil y funciones profesionales, así como contar con programas formativos que les permitan mejorar constantemente su práctica profesional. Tampoco se puede olvidar la importancia de la investigación, evaluación y difusión para continuar innovando y aprendiendo a mejorar la eficacia y el alcance de las iniciativas que se desarrollen (Autismo España, 2006).

Esto implica un cambio en las funciones de muchos profesionales que deben pasar de decidir en nombre de terceros, a apoyar lo que la persona desea para su futuro (Mank, 1998). Por lo tanto, debemos entender que el encargado de suministrar estos apoyos se convierte en un catalizador que facilita la inclusión social natural de la persona con discapacidad y fortalece sus redes sociales (Serra, 2000; Valls, 2002; Leach, 2002).

Las experiencias de ECA puestas en práctica en los últimos años (IMSERSO, 1999; Turner, Revell and Brooke, 2001; Cuesta, del Hoyo y García, 2002; Valls et.al., 2002), destacan la figura de los preparadores laborales como los encargados de realizar importantes funciones de acompañamiento, para conducir con éxito el programa de empleo y de asesorar a la persona con una discapacidad significativa a lo largo de todo el proceso del plan de inserción (Vrancken, 2002).

El preparador laboral constituye una figura fundamental que va mucho más lejos del papel de un simple entrenador en tareas. Tiene que conocer las características de su compañero, ser capaz de prevenir situaciones o entornos potencialmente conflictivos y servir de nexo de unión entre el resto de trabajadores y el trabajador con TEA (Cuesta, del Hoyo y García, 2002). A su vez, debe ir transformándose en un “supervisor del entorno” que pocas veces interviene directamente en el proceso productivo pero que, da soporte a las habilidades sociales, comunicativas y de autodirección de la persona.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para conocer más detenidamente las diferentes experiencias de empleo con apoyo que se están realizando en España con trabajadores con TEA, iniciamos nuestro proceso de investigación, elaborando dos cuestionarios estructurados.

El proceso de obtención de datos se comenzó con el establecimiento de contactos telefónicos con las entidades y asociaciones. Posteriormente se estableció contacto personal con los responsables de los servicios de adultos de las entidades que desarrollan programas de ECA aprovechando la asistencia al Congreso Nacional de Profesionales del Autismo celebrado en Sevilla en noviembre de 2006.

Hemos encontrado un total de 21 trabajadores con TEA y 15 Preparadores Laborales en los programas de ECA para personas con TEA, en 7 localidades distintas, puestos en marcha por 4 entidades¹.

4. ANÁLISIS DE DATOS

A continuación comentamos los resultados más significativos que hemos obtenido.

Los programas de empleo con apoyo

Los trabajadores de los programas de ECA, en su mayoría (79%) disfrutaban de un contrato competitivo, dentro de una empresa común, desarrollando un trabajo normalizado, con la ayuda de un apoyo. Son 10 trabajadores los que han firmado un contrato temporal con las empresas, de los cuales 2 están la jornada completa en su

¹ Deseamos desde aquí agradecer sinceramente la colaboración a las asociaciones de: Autismo Burgos, Autismo Cádiz, B.A.T.A., Federación Autismo Andalucía y Asociación Nuevo Horizonte.

puesto, mientras que 7 están a media jornada y uno de los trabajadores tiene una flexibilidad horaria, a través de un contrato temporal de 15 horas semanales. De todo esto se desprende que el contrato temporal a media jornada es el más utilizado dentro de los programas de ECA, al que consideramos se debe a que las especiales características de la población con TEA y sus necesidades implican que, además de realizar un trabajo remunerado, acuden a otros recursos específicos que les apoyen en la realización de actividades de la vida diaria, uso y manejo del ocio, utilización de la comunidad, etc. algo difícil para personas que trabajan a jornada completa.

Encontramos un 14% de trabajadores que forman parte de los denominados grupos de trabajo o brigadas móviles y un 7% desarrollan su trabajo a través del establecimiento convenios de colaboración, a través de los cuales los usuarios de los servicios de la asociación acuden a una empresa unas determinadas horas a la semana para realizar trabajos en un entorno normalizado junto con trabajadores sin discapacidad. Se podrían considerar estos convenios como prácticas formativas que ayudan a los trabajadores con TEA en la adquisición de una serie de habilidades y destrezas que les permitan desarrollar una actividad laboral dentro de un entorno de trabajo normalizado. Sin embargo, aunque son muy positivos este tipo de convenios, ya que se puede conseguir una sensibilización empresarial y por otra parte, la persona con TEA va formándose para la realización de un trabajo en esa empresa, sintiéndose útil y capaz de alcanzar un empleo, en ningún caso deben entenderse como un fin, sino como un medio para que tanto los empleadores como los potenciales trabajadores con TEA, tomen contacto de cara al establecimiento de posteriores contratos.

Características del programa

Los empleos en los que se insertan los trabajadores de ECA se desarrollan mayoritariamente en empresas del sector servicios -Figura 8.15.- con un 33%, dentro del cual podríamos agrupar los sectores de administración, y reciclaje, por lo que ascendería al 53%. Les seguirían los trabajadores pertenecientes al sector secundario con un 42%. En este apartado incluimos los sectores de actividad empresarial referidos a la industria y la construcción, incluyendo las respuestas referidas a mecanización, construcción, mozo de almacén y manipulados auxiliares de la industria. En cuanto al tipo de trabajo que desarrollan las personas con TEA dentro de la empresa, es preciso destacar que la mayoría son puestos de baja cualificación profesional. Entre ellos, encontramos oficios relacionados con la manufactura, embalaje y reposición (30%), el mantenimiento y la limpieza (15%), jardinería (15%), reciclaje (10%), etc. para los cuales no se precisa una gran especialización. Algo que resulta obvio, ya que, en torno al 75% de la población con TEA presenta discapacidad intelectual asociada, por lo que las posibilidades de cursar estudios superiores y de especialización se reducen considerablemente. Sin embargo, hay que tener en cuenta que algunas características que a menudo se asocian a esta discapacidad, como pueden ser su nivel de perfeccionamiento, la resistencia a la fatiga, su preferencia por las rutinas y un alto nivel de concentración ante algunas tareas, etc. son favorables para la realización de una actividad laboral, si se orientan funcionalmente. Así ocurre con un 10% de los trabajadores con TEA, que realizan trabajos relacionados con el control de calidad (5%) y documentación (5%), actividades que precisan un alto grado de concentración y atención a los detalles para realizarse con efectividad. Por último, sólo encontramos un 10% de trabajadores realizando labores más especializadas, como labores de oficina.

Adecuación de los puestos de trabajo a los trabajadores con Trastornos del Espectro Autista

La mayoría de los puestos de trabajo que ocupan las personas con TEA han sido adaptados de una forma u otra, para que al trabajador le sea más fácil desarrollar su actividad laboral. Estas adaptaciones han sido diversas, según cada puesto y características y nivel de apoyos que necesite la persona. Sin embargo, hay

adaptaciones que se repiten, como las adaptaciones vinculadas a la inclusión de señales adicionales en el lugar de trabajo, que se han realizado en el 77% de los puestos, y a la dotación de instrumentos de autocontrol en el 46%. Estos resultados son normales, si tenemos en cuenta que estamos hablando de una población que tiene especiales dificultades a la hora de predecir situaciones y generalizar actividades, lo que hace imprescindible que el PL conozca muy bien a la persona a la que esta prestando su apoyo para poder brindarle estas adaptaciones de manera eficiente.

Otras adaptaciones que se han llevado a cabo tienen que ver con la presencia del PL de forma permanente, en un 31% de los casos, con los cambios en entorno donde se realiza la actividad laboral y la reestructuración de la tarea en el 23% de los puestos. En menor medida se han realizado ajustes para la comunicación, en el 15,4% y una estructuración espacio/tiempo en el 7,7% de los casos.

Apoyos Sociales

La mayoría de los trabajadores reciben ayuda para manejarse con mayor autonomía en la comunidad donde se desarrollan. Los apoyos de tipo social recibidos aglutinan diferentes parcelas de la vida. Así, la asistencia en el uso de los medios de transporte normalizados se contempla en un 23% de las entidades; el acceso a los recursos de ocio y la gestión de su tiempo libre, ayuda en el establecimiento de relaciones sociales con los compañeros de trabajo y el entrenamiento para un manejo y gestión eficaz del dinero que ganan por su trabajo, se otorgan a los trabajadores de ECA, por parte de, entre el 17 y 18%, de las entidades promotoras de los programas de ECA. También hay que resaltar que algunos trabajadores reciben apoyo de las asociaciones para acudir al médico o se desarrollan programas de autogestores, de cara a fomentar el mayor grado de autodeterminación posible en los trabajadores con TEA.

El trabajador

En primer lugar, analizaremos las preguntas referidas a los hábitos, habilidades y satisfacción del trabajador con respecto al puesto de trabajo que ocupa.

Los datos nos muestran que según los PL, los trabajadores con TEA están en general bastante o muy satisfechos con su puesto de trabajo (80,92%) y presentan las habilidades y los hábitos necesarios para el desempeño de las actividades propias del empleo. Sin embargo, los PL (42,84%) opinan que el trabajador se siente bastante o muy identificado con el tipo de trabajo que desarrolla. Esto nos hace pensar que si bien los programas de ECA brindan la oportunidad de conseguir un trabajo a personas que tendrían muy pocas posibilidades de incorporarse al mundo laboral de manera autónoma, estos trabajos les ofrecen muy pocas posibilidades de mejorar, por lo que se estancan en el mismo puesto, casi siempre de baja cualificación.

Sobre el rendimiento profesional de los trabajadores con TEA, en la mayoría de los casos, el trabajador domina bastante o mucho el vocabulario que se maneja en el entorno laboral (71,4%) y trabaja constantemente durante toda la jornada, realizando un trabajo de calidad (ambas con un 76,16%), lo que nos lleva a señalar que son competentes para el mundo laboral, si cuentan con los apoyos precisos. Mención a parte merece el ítem referido al cumplimiento del horario laboral, que se cumple con bastante o mucha frecuencia en casi el 86% de los casos, debido a que es la propia entidad del programa de ECA o el PL, los que llevan al trabajador a la empresa.

Por otra parte, es preciso señalar que estos datos positivos descienden al 52,36% cuando hablamos del mantenimiento de la productividad si se introducen cambios de rutina en el ambiente laboral.

El siguiente bloque engloba las preguntas referidas a la opinión de los PL sobre la percepción que tienen los trabajadores con TEA respecto a este profesional. Prácticamente todos (95,2%) consideran que el trabajador mantiene buenas relaciones con ellos y en el 71,4% de los casos el trabajador acepta su supervisión con bastante o mucho agrado. Sin embargo, menos de la mitad (42,84%) opinan que les gusten las correcciones. Porcentaje que desciende al 33,3% si hablamos del mantenimiento del rendimiento laboral, sin existir supervisión o de la tolerancia a la crítica que presentan los trabajadores. Este último ítem muestra que el 33,33% de los trabajadores con TEA

es poco o nada tolerante, aunque esta se la aporte el PL, figura que le presta su apoyo y con la que mantiene buenas relaciones.

Pasaremos ahora a analizar los datos sobre el bloque denominado rendimiento laboral que muestran que, en la mayoría de los casos (80%), los trabajadores han recibido bastante o mucha orientación y entrenamiento previo a su incorporación en el puesto de trabajo; y prácticamente la totalidad de los PL (90%) considera que el trabajador con TEA sigue las instrucciones y aprende nuevas tareas rápidamente (66,66%) en bastantes o muchos casos, siempre que se aporte la información de manera sencilla y adaptada a sus características. De igual forma, consideran que el trabajador acepta los cambios (52,36%) y trasfiere las habilidades aprendidas a otras situaciones (57,12%) en bastantes o muchos casos, si se le anticipan los cambios y se le da la información de manera comprensible.

A continuación comentamos los resultados referidos al bloque sobre las habilidades sociales del trabajador, recordando las especiales dificultades de interacción social que presenta la población con TEA, que van a hacer que los apoyos en este campo deben ser generalizados a lo largo de toda la vida y en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el individuo. Algo que llama gratamente la atención es que más de la mitad de los PL (52,36%) consideran que el trabajador se muestra mucho más abierto, sociable y seguro de sí mismo desde que realiza una actividad laboral, lo que nos hace reflexionar sobre los indudables beneficios que estos programas aportan a la persona que se incluye en ellos. También se observa que más del 40% de los PL (42,84%) cree que la persona ha aprendido a pedir ayuda de forma adaptativa en bastantes o muchos casos, lo que le permite adaptarse al medio de manera más eficaz. También, aunque en menor medida, los PL perciben bastante o mucha mejoría en el mantenimiento de la mirada y la tranquilidad de la persona con TEA cuando se le presenta una situación de interacción social, algo imprescindible para el mantenimiento de relaciones sociales saludables con los compañeros de trabajo.

Por el contrario, los niveles de expresión de sentimientos y manejo de emociones son bajos, ya que el 42,84% de los PL consideran que la persona a la que apoyan controla poco o nada sus emociones y más de la mitad (57,12%) no sabe expresar adecuadamente sentimientos negativos, como pueden ser dolor, tristeza, miedo, etc. Ahora bien, en prácticamente la totalidad de los casos (95,2%) la persona recibe bastante o mucha ayuda para afrontar las crisis que pueda surgir, a raíz de un sentimiento de ansiedad, debido a un cambio de rutina o una situación delicada que plantee al trabajador un problema de difícil solución.

En cuanto al nivel de autonomía personal que presentan los trabajadores con TEA desde que participan en los programas de ECA. La mayoría de los PL (80,92%) observan mejores hábitos de autonomía, algo que se refleja en que el mismo porcentaje advierte que llega adecuadamente vestido al lugar de trabajo. Asimismo el 76,16% consideran que el trabajador muestra bastante o mucha mayor autonomía e independencia desde que realiza una actividad laboral.

Un último bloque referido a conductas problemáticas, pone de manifiesto que prácticamente la totalidad de los encuestados no ha encontrado nunca o casi nunca situaciones en las que, el trabajador al que apoyan, este autoagrediendo o agrediendo a objetos. Tampoco han presenciado situaciones de agresiones a otras personas, así como tampoco han presenciado comportamientos sexuales inadecuados nunca, salvo un encuestado que dice haberlo visto en una única ocasión. Tan sólo encontramos algunas respuestas afirmativas en conductas relacionadas con la higiene y cuidado personal y algunos casos aislados de comportamiento social inadecuado.

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Una de las principales conclusiones que podemos extraer es que los programas de ECA hacen que la persona con TEA se sienta útil y, por consiguiente más segura de sí misma y lo que hace que vaya actuando de forma autónoma en los contextos que conoce y controla.

Somos conscientes de que el acudir a una empresa normalizadas y desarrollar una actividad laboral junto con otros compañeros sin discapacidad, es muy beneficioso para la persona con TEA y mejora su calidad de vida y su inclusión social, es necesario el fomento de iniciativas de contratación normalizada y remunerada, puesto que percepción de un salario en contraprestación por sus servicios es un derecho, sin olvidar que el bienestar material, dentro del que se incluye la percepción de un salario, es uno de los indicadores de la calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2003). Por esto, consideramos que las entidades promotoras de estos programas deberían aunar esfuerzos para potenciar el ascenso y la carrera profesional de estos trabajadores. Para ello, sería necesario realizar una sensibilización del entorno laboral, en aquellas empresas que ya conocen el programa y las habilidades del trabajador, con el fin de brindarles la oportunidad de desempeñar perfiles más elevados, acordes a sus destrezas y capacidades, dentro de la misma empresa.

También podemos concluir que debido a las especiales necesidades de las personas con TEA, es preciso que la figura del PL se mantenga en el tiempo, puesto que va a resultar muy difícil prescindir de él, pero siempre teniendo en cuenta que la persona elegida para este cargo debe conocer bien las características de las personas con TEA e intentar construir vínculos que potencien la buena relación, algo que es imprescindible que exista entre el apoyo y la persona apoyada. Para conseguir esto la actual legislación sobre programas de ECA no ha tenido en cuenta este extremo, puesto que contempla el apoyo durante un periodo concreto, y por lo tanto sólo van a ser subvencionables los apoyos durante un espacio determinado en el tiempo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- APSE (2004). Guía ética para profesionales de empleo con apoyo. En: S., PISONERO RIESGO: *Necesidades y accesibilidad de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria: Gobierno Vasco.
- ARADILLAS COTÁN, M. et. al. (1995). Empleo y discapacidad psíquica: hacia un modelo de intervención. Sevilla: Federación Andaluza de Asociaciones Pro Deficientes Mentales.
- AUTISMO ESPAÑA (2003). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Autor.
- AUTISMO ESPAÑA (2006). *Manual de buenas prácticas en Empleo con Apoyo para personas con autismo*. Madrid: autor.
- BARON-COHEN, S. Y BOLTON, P. (1998). *Autismo. Una guía para padres*. Madrid: Alianza.
- CUESTA, J.L.; DEL HOYO, I. Y GARCÍA, F. (2002). Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo. En F.B. Jordán de Urríes y M.A. Verdugo (Coord.): *Hacia la plena integración mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO. 187-199.
- CUESTA GÓMEZ, J.L. (2003). Adecuación de los programas de empleo con apoyo a las personas con autismo. En R. Casado y A. Cifuentes García (Coord.). *El Acceso al Empleo y a la Universidad de las personas con discapacidad Burgos: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Burgos*. 125-133.
- DATLOW SMITH, M., BELCHER, R.G. Y JUHRS, P.D. (1995). *A guide to successful employment for individuals with autism*. Baltimore: Paul H brookes publishing.
- GRANDIN, T. (1999). *Choosing the right job for people with autism or Asperger's Syndrome*. [Versión electrónica]. Disponible en: <http://www.autism.org/temple/jobs.html>. [2007, febrero]
- IMSERSO. (1999). *Empleo con apoyo: guía de buenas prácticas*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
- LEACH, S. (2002). Empleo con apoyo: Buenas prácticas basadas en principios claros. En F.B. Jordán de Urríes y M.A. Verdugo (Coord.): *Hacia la plena integración mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO. 13-34.

- LUCKASSON, R. et. al. (1992). *Mental Retardation: Definition, Classification, and System of Supports, (9h Ed.)*. Washington. AAMR. Para la versión en castellano: Asociación Americana de Retraso Mental (Traducción de Verdugo, M.A. y Jenaro, C. (2002) Retraso Mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Madrid, Alianza).
- LUCKASSON, R. et. al. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and System of Supports, (10h Ed.)*. Washington. AAMR. Para la versión en castellano: Asociación Americana de Retraso Mental (Traducción de Verdugo, M.A. y Jenaro, C. (2004) Retraso Mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Madrid, Alianza).
- MANK, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29 (4), 5-10.
- RIVIÈRE, A. (2001b). *Autismo. Orientaciones para la intervención educativa*. Madrid: Trotta.
- SCHALOCK, R. Y VERDUGO M.A. (2003). *Calidad de vida. Manual para los profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.
- SERRA, F. (2000). El empleo con apoyo. Del preparador laboral al apoyo natural. En: AESE: *V Simposio Internacional Supported Employment*. Murcia: AESE.
- TURNER, E., REVELL, G. AND BROOKE, V. (Eds.) (2001) *Personal Assistance in the Workplace: A Customer-Directed Guide*. Richmond, VA: Virginia Commonwealth University's Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports.
- VALLS, M. J. et. al. (2002). Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidad. Aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Cataluña. En F.B. Jordán de Urríes y M.A. Verdugo (Coord.): *Hacia la plena integración mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO. 200-215.
- VRANCKEN, P. (2002). El preparador laboral y el empleo con apoyo para personas con autismo. En: García Villamizar, D.; Vrancken, P. y Ross, D. *Manual para la formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo*. Valencia: promolibro. 157-200.

