



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# IPA+

Autism- training for inclusion

## Módulo 7: Competencias y perfil profesional



# Índice

1. Nuevos roles profesionales
2. Competencias profesionales
3. Regulación emocional
4. Práctica basada en derechos, valores y ética

# 1. Nuevos roles profesionales

- Cuando se trabaja con personas con autismo, todos los profesionales implicados deben actuar coordinados entre sí. Una buena coordinación facilita el logro de los objetivos que se establecen.
- Dicha coordinación debe involucrar también a la familia de la persona con autismo, de manera que la intervención pueda llevarse a cabo en contextos naturales en todas las áreas de la vida de la persona con TEA. Una buena comunicación genera mayor impacto y mejora.



# Importancia del perfil profesional

- Los cursos de formación y capacitación profesional deben tener una sólida base científica, pedagógica y didáctica, pero también es esencial no perder de vista la dimensión humana y emocional de la práctica profesional en el campo de la intervención del autismo.
- Los aspectos más fundamentales que siempre debe incluir un curso de formación sobre autismo conforman las habilidades y competencias que todo profesional que vaya a trabajar con personas con autismo debe adquirir:

Conocimiento actualizado sobre autismo avalado por la evidencia científica

Capacidad para evaluar y monitorizar la propia intervención para poder desarrollar un plan individualizado óptimo para el individuo con TEA

Ser consciente de las características individuales de la persona con autismo, adaptándose a sus necesidades específicas y basándose en sus intereses y puntos fuertes.

Entrenamiento práctico en un amplio rango de técnicas de intervención y mantener una buena coordinación con otros profesionales

Capacidad de adaptación a las características del entorno y a las distintas circunstancias de cada persona con TEA

Capacidad y conocimiento para ofrecer apoyo a las familias

## 2. Competencias profesionales

Estas competencias, conocimientos, habilidades personales y técnicas de intervención que los profesionales deben adquirir, deben aplicarse al trabajo a realizar con la persona con TEA en todo momento:



# Trabajo en equipo

- Mantener relaciones cordiales y de cooperación con el resto del equipo
- Asumir las decisiones acordadas y las pautas de intervención, teniendo en cuenta las opiniones de todo el equipo multidisciplinar (médico, logopeda, fisioterapeuta, psicólogo, familia, profesores, etc)
- Mantener una buena coordinación, compartiendo objetivos, estrategias, materiales, etc, para facilitar la generalización de los aprendizajes en distintos contextos
- Mostrar una actitud optimista pero siendo realista
- Participar activamente en las tomas de decisiones
- Sabe escuchar
- Capacidad de ser asertivo en situaciones conflictivas
- Mantener una actitud hacia las sugerencias y propuestas abierta y positiva

# Iniciativa y creatividad

- Mostrando autonomía e iniciativa en el lugar de trabajo
- Enriqueciendo la organización con ideas y propuestas
- Anticipando posibles situaciones conflictivas o que puedan generar conductas disruptivas para poder trabajar en la prevención de las mismas.
- Creando apoyos y estrategias individualizadas adaptadas a cada persona (creando materiales, etc)
- Buscando actividades que faciliten la inclusión en la comunidad
- Proponiendo soluciones alternativas a situaciones problemáticas
- Proporcionando estrategias de intervención a situaciones específicas compartiéndolas por el equipo
- Coordinando, motivando e implicando a todas las personas que contribuyan al desarrollo de la persona con TEA
- Desarrollando las actividades basadas en el plan de intervención individual

# Iniciativa y creatividad

- Reorganizando las actividades en función de las necesidades y/o las circunstancias
- Mostrando imaginación y disposición ante los cambios e imprevistos
- Siendo perseverante aunque el logro de los objetivos sea lento o no se consiga
- Previendo posibles riesgos de las actividades y el entorno
- Promoviendo la generalización del aprendizaje
- Promoviendo la búsqueda de nuevas actividades, contextos y apoyos que los enriquezcan
- Añadiendo nuevos objetivos retirando los apoyos prescindibles para promover la autonomía en las actividades desarrolladas



# Flexibilidad

- Proponiendo alternativas en la elección de actividades, la solución de problemas ...
- Capacidad para monitorizar la propia actividad, analizando los objetivos y estrategias usados y los resultados que generan para poder introducir modificaciones en la intervención en función de las necesidades cambiantes
- Respetando los gustos e intereses personales de cada persona y negociando sus elecciones si es necesario
- Planificando y desarrollando actividades poniéndose en el lugar de las personas con autismo, mostrando empatía y ajustando sus preferencias, necesidades ...

# Comunicación, empatía y actitud positiva

- Mostrar una actitud cálida y empática, tratando de comprender a la persona evitando juicios o atribuciones erróneas sobre su conducta y/o intenciones
- Generando confianza y respetando a la persona, teniendo en cuenta sus características e intereses y su derecho a decidir
- Llegando a conocer a la persona, no solo el trastorno del espectro autista
- Conocer las preferencias y necesidades de las personas con autismo
- Respetando el derecho a la privacidad y la intimidad, cumpliendo siempre con la normativa referente a la protección de datos y evitando hablar de esta persona de manera indiscreta fuera del ámbito laboral
- Asegurando el máximo bienestar físico y emocional de la persona con autismo
- Promoviendo una buena imagen personal y habilidades que faciliten una interacción positiva con otras personas de su entorno

# Comunicación, empatía y actitud positiva

- Siendo flexible y paciente
- Trabajando desde una actitud positiva basada en la promoción de las capacidades y fortalezas en lugar de poner el énfasis en sus necesidades
- Generando seguridad, estructura y estabilidad, dotando de predictibilidad al ambiente
- Siendo coherente y consistente en el desempeño profesional
- Teniendo buena capacidad de observación y análisis de la condición física y/o emocional de la persona para responder a sus necesidades lo antes posible
- Facilitando oportunidades que permitan expresar estados emocionales, físicos, necesidades ...
- Adaptando la comunicación a las necesidades de las personas (vocabulario, tono de voz ...)
- Colaborando con las familias facilitando su implicación en la intervención y la toma de decisiones y teniendo en cuenta sus prioridades y circunstancias y su idiosincrasia, siendo receptivo a sus propuestas y peticiones sin generarles falsas expectativas o sentimientos de culpa.

# Aplicación del conocimiento

- Desarrollar la intervención basándose siempre en parámetros reconocidos de buenas prácticas
- Planificar y desarrollar estrategias de manera creativa.
- Colaborar en la formación a otros profesionales si está cualificado
- Compartir información
- Se compromete con la innovación y el avance
- Desarrollar el trabajo basándose en los valores y principios de la organización
- Participar en el desarrollo y difusión de buenas prácticas profesionales
- Proponer nuevos programas, estrategias y materiales de intervención y apoyo
- Elaborar registros que proporcionan información para la intervención
- Modificar su intervención adaptándose a la evolución de la persona y a las posibles nuevas pautas
- Autoevaluar su propia intervención de forma continua

# Formación continua y especializada

- Es necesario ir actualizando la formación y el conocimiento de forma continua, ya que la investigación actual y las reformulaciones teóricas y prácticas son constantes en el marco del autismo en la actualidad
- Conocer las técnicas de intervención, cuanto mayor sea el rango de técnicas, estrategias y modelos, más capacidad tendrá el profesional para ofrecer una intervención integral y personalizada a la persona con autismo
- Complementar el conocimiento teórico con la práctica
- Compartir con el equipo las dudas y preocupaciones profesionales para ampliar y enriquecer su punto de vista sobre el trastorno en general y la persona en particular
- Conocimiento sobre las políticas que regulan el marco general en el ámbito del autismo (procesos de derivación, temas de dependencia y discapacidad, servicios disponibles, etc)
- Conocimiento sobre las políticas y los métodos de trabajo de otros Centros y Asociaciones
- Mostrar interés hacia otros proyectos y servicios que desarrolla la asociación
- Establecer contactos con profesionales de diferentes organizaciones para intercambiar buenas prácticas

# 3. Regulación emocional

La autorregulación está relacionada con la inteligencia emocional y todos recurrimos a ella en nuestras vidas diarias ante cualquier situación que cause incomodidad. Estos mecanismos, conscientes o inconscientes, reducen nuestro nivel de angustia y dolor y restablecen nuestro equilibrio.

Se define como la capacidad para experimentar **emociones** (positivas o negativas) de forma moderada y flexible, así como la habilidad para manejarlas. Poseerla implica que la persona sea consciente de sus propias **emociones**, las exprese de forma adecuada y sepa controlarlas cuando dejan de ser necesarias.

Lo que hace que en algunas ocasiones las emociones resulten abrumadoras no es la experiencia de las mismas sin más, sino la interpretación que hacemos de ellas. Esa interpretación puede magnificar las sensaciones llegando a hacernos pensar que no somos capaces de lidiar con ellas.

# Importancia de la autorregulación emocional

Los profesionales que desarrollan algún tipo de actividad con personas que presentan discapacidad psíquica son un colectivo de alto riesgo con mayor probabilidad de desarrollar estrés laboral, por ello es importante ayudarles a desarrollar sus habilidades de autorregulación, y no solamente para el desempeño de su trabajo.

Numerosos estudios señalan qué condiciones de trabajo pueden generar un gran estrés laboral. Algunas de ellas están presentes cuando trabajamos con personas con TEA:

- Demandas de la propia actividad laboral: altos niveles de trabajo emocional y manejo del conflicto, deben regular la expresión de las emociones, establecer y mantener empatía, y manejar numerosas frustraciones vinculadas a la actividad laboral.
- Conflictos con los familiares de las personas discapacitadas: de ahí la necesidad de comprender, apoyar y tener en cuenta a las familias
- Escasa participación en la toma de decisiones: es importante coordinarse con el resto del equipo y participar en la toma de decisiones para evitar esto.
- Ideales y expectativas profesionales no cumplidas.
- Exposición a conductas disruptivas o conflictivas.

# Síndrome de Burnout - Signos y Síntomas

- El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) es una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales que trabajan en contacto con clientes o usuarios, y cuyos síntomas más característicos son: pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización y, en determinados casos, sentimientos de culpa (**Gil-Monte**, 2005).
- El estrés laboral crónico contribuye al desarrollo del SQT, e influye negativamente en los niveles de satisfacción laboral y en el bienestar psicológico del trabajador, lo que irá en detrimento del trato que dan a las personas que atienden y, en general, de la calidad del servicio que ofrecen. Es por ello que:

Las habilidades de autorregulación son competencias imprescindibles para cualquier profesional que trabaje con personas con Trastorno del Espectro Autista.



# Síndrome de Burnout - Signos y Síntomas

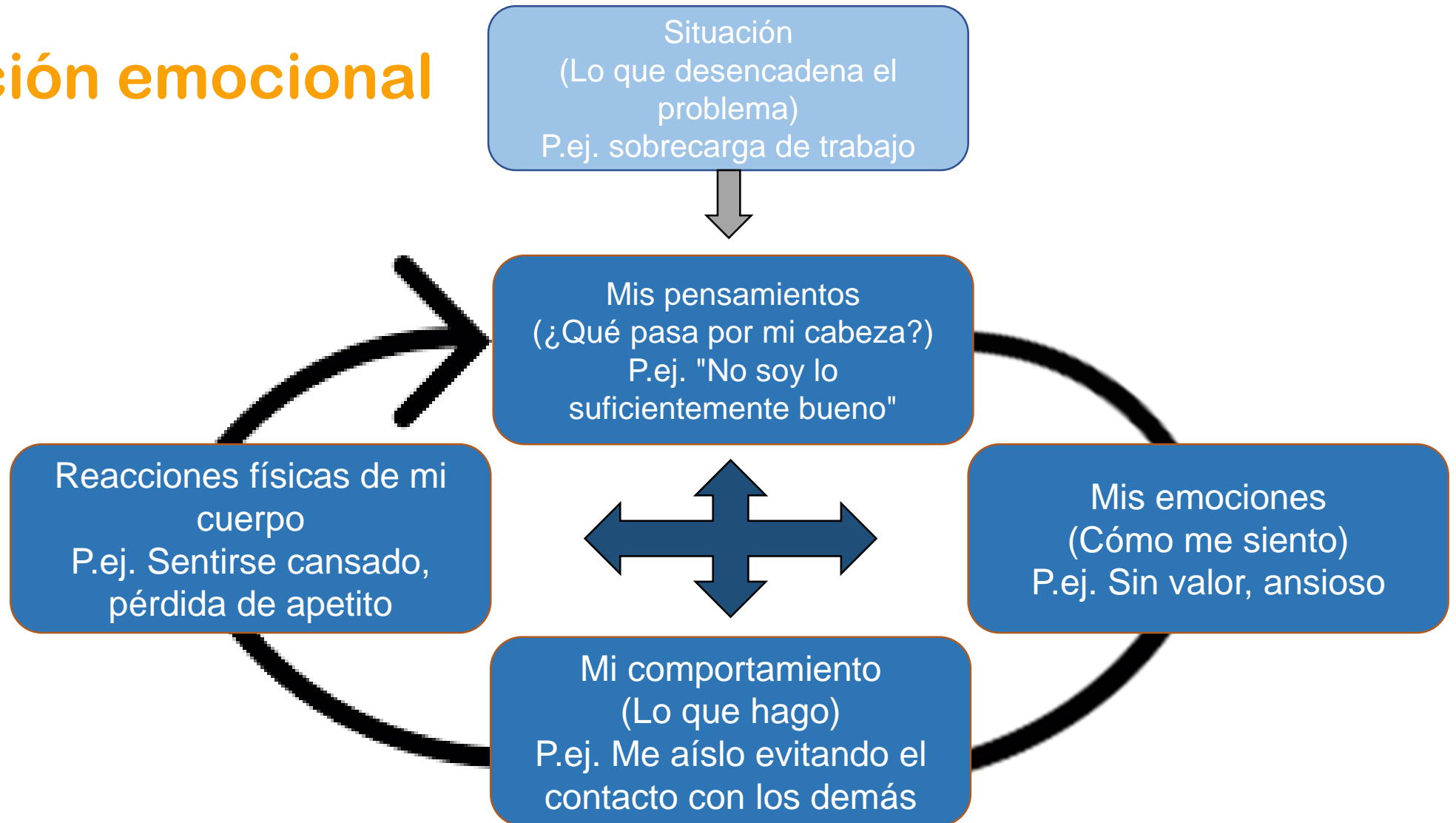
Hay tres áreas principales de síntomas en el SQT (**Maslach y Jackson, 1981**):

- Agotamiento físico y emocional, incapaces de sobrellevar la situación, cansadas y deprimidas, y no tienen suficiente energía. Los síntomas físicos incluyen dolor y problemas estomacales o intestinales y empeoran el rendimiento laboral.
- Baja realización personal en el trabajo: encuentran que sus trabajos son cada vez más estresantes y frustrantes.
- Despersonalización: pueden distanciarse cada vez más emocionalmente y comenzar a sentirse indiferentes sobre su trabajo.

**Gil-Monte**, (2005) añade además:

- Actitudes negativas hacia los clientes de la organización y, en determinados casos,
- Sentimientos de culpa.

# Regulación emocional



# Regulación emocional: factores de protección y pautas

Mantener un estilo de vida saludable

Satisfacción en el trabajo: pregúntate qué falla y cómo podrías solventarlo

Cambiar pensamientos es más fácil que cambiar sentimientos

Apoyo personal y social

Comunicaciones abiertas: la asertividad ayuda a evitar la despersonalización

Mejora de la organización personal

Desarrollo de habilidades profesionales para evitar la falta de realización

## 4. Práctica basada en derechos, valores y ética

"La **ética profesional** hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades **profesionales**. Es la encargada de determinar las pautas **éticas** del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos. En el ámbito del autismo, la ética es relevante para el tratamiento y el apoyo de las personas con TEA, así como para el desarrollo de la investigación".

# Ética

Las obligaciones éticas, legales y sociales importantes para las personas con autismo proceden de distintos grupos poblacionales:

## Familias y defensores de personas con autismo

Deben respetar los derechos de las personas con autismo, teniendo en cuenta sus opiniones, gustos y decisiones

## Profesionales de la salud y otros ámbitos

Deben basar siempre su trabajo en buenas prácticas profesionales que garanticen que las cuestiones éticas se cumplen

## Gobiernos

Deben desarrollar leyes y políticas sobre el autismo desde un punto de vista ético

# Ética

Para mejorar la calidad de vida de las personas con autismo, existen valores importantes que deben estar presentes en el lugar de trabajo:

El respeto

Confianza

Trabajo en  
equipo

Honestidad

Empatía

Mejora  
continua

Coherencia

# Ética y respeto

- El respeto implica valorar y aceptar a los demás con sus diferencias y peculiaridades. Esto facilita una interacción satisfactoria y un ambiente de bienestar general.
- Esto supone aceptar el hecho de que cada persona con autismo, cada familiar y cada compañero o profesional de distinto ámbito con el que trataremos, puede tener una manera de ser, de ver las cosas y un punto de vista diferente al nuestro que debemos respetar.
- Todas las personas tienen derecho a la privacidad en las áreas más íntimas de su vida (salud, sexualidad, etc), el profesional deberá poner especial atención a este aspecto para que ese derecho esté garantizado en las personas con las que trabaja.
- Como profesionales, debemos garantizar un trato respetuoso hacia las personas con autismo, sus familias y entre los distintos profesionales y compañeros de trabajo.

# El modelo médico vs el modelo social de la discapacidad

- En los últimos tiempos se ha producido un alejamiento gradual del modelo médico de la discapacidad, hacia un modelo social.
- Uno de los momentos cruciales en este cambio fue la creación de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



# El modelo médico vs el modelo social de la discapacidad

## Apoyando el Modelo Social de la Discapacidad

Modelo médico	Modelo social
Énfasis en la discapacidad (perspectiva negativa)	Énfasis en el potencial (enfoque positivo)
Persona con discapacidad como objeto de asistencia (paciente)	Personas con discapacidad como sujetos con derechos humanos y autodeterminación (Modelo Social: Nada sobre nosotros, sin nosotros)
Servicios adaptados a las deficiencias	Programas adaptados a las necesidades individuales

# El modelo médico de discapacidad

- El modelo médico de discapacidad considera la **discapacidad como un "problema"** que pertenece al individuo discapacitado. No se considera un problema que preocupe a nadie más que a la persona afectada.
- Por ejemplo, si una silla de ruedas que utiliza un alumno no puede entrar en un edificio debido a los obstáculos arquitectónicos, el modelo médico sugeriría que esto se debe a la silla de ruedas, más que a los obstáculos.
- Este enfoque de modelo médico se basa en la creencia de que las dificultades asociadas con la discapacidad deben ser sufragadas por la persona con discapacidad, y que **la persona con discapacidad debe hacer un esfuerzo** adicional (tal vez en tiempo y / o dinero) para garantizar que no causen inconvenientes. alguien mas.

# El modelo social de discapacidad

- El modelo social de la discapacidad, en cambio, vería los obstáculos como la barrera incapacitante. Este modelo se basa en la idea de que **es la sociedad la que deshabilita a las personas**, diseñándolo todo para satisfacer las necesidades de la mayoría de las personas, que no tienen ninguna discapacidad.
- Existe un reconocimiento dentro del modelo social de que la sociedad puede hacer mucho para reducir, y finalmente eliminar, algunas de estas barreras discapacitantes, y que esta tarea es **responsabilidad de la sociedad, y no de la persona con discapacidad**.
- **El modelo social es más inclusivo**. Se da una idea proactiva de cómo las personas con discapacidad pueden participar en actividades en igualdad con las personas sin discapacidad. Defiende la realización de ajustes, incluso cuando esto implica tiempo o dinero, para garantizar que no se excluya a las personas con discapacidad. La responsabilidad recae sobre el organizador del evento o actividad para asegurarse de que su actividad sea accesible.

# Un enfoque de discapacidad basado en los derechos

## ¿Qué es el enfoque basado en los derechos?

El modelo o enfoque de la discapacidad basado en los derechos introduce el reconocimiento de que las personas con discapacidad son sujetos activos con demandas legales y no simplemente personas necesitadas y receptores pasivos de ayuda.

# Un enfoque de discapacidad basado en los derechos

- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) entró en vigor en 2008.
- Es un instrumento jurídicamente vinculante que ha sido ampliamente ratificado (por todos los Estados miembros de la UE, excepto Irlanda, y por la UE como organización regional).
- La CDPD se basa en el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, alejándose del modelo médico. Esto supuso un cambio profundo y, por lo tanto, a menudo se define como un cambio de paradigma.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

# Un enfoque de discapacidad basado en los derechos

Como Estados partes en la Convención, la UE y casi todos sus Estados miembros deberían centrar sus enfoques políticos en torno a la discapacidad de conformidad con este enfoque basado en los derechos.

Como se establece en el preámbulo de la Convención, los Estados Partes (entre otras cosas) deben garantizar dos importantes compromisos:

c) Reafirmar la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

h) Reconocer también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,

# Bibliografía

- Los derechos de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo y sus implicaciones para la práctica profesional” Octubre-2014. <http://aetapi.org/download/derechos-las-personas-trastorno-del-espectro-del-autismo-implicaciones-la-practica-profesional/?wpdmdl=3307>
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Guía de buena práctica para el tratamiento de los trastornos del espectro autista. J. Fuentes-Biggi et al. [http://www.catedraautismeudg.com/data/articles\\_cientifics/9/6b60e387cd344926a2a345687a6a7afa-guiatractamenttea.pdf](http://www.catedraautismeudg.com/data/articles_cientifics/9/6b60e387cd344926a2a345687a6a7afa-guiatractamenttea.pdf)
- El **síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)**. PR **Gil-Monte**, B Moreno-Jiménez. Una **enfermedad laboral** en la **sociedad del bienestar**. Madrid: **Pirámide**, 36-37, **2005**. 810, **2005**.
- MASLACH, C., Y JACKSON, S. E. (1986). The Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Autism and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2011): Available at: <http://www.autismeurope.org/files/files/un-leaflet-2012-final-en.pdf>
- Article: Legal Capacity of People with Autism: Available at: <http://www.autismeurope.org/files/files/Publications-2012/legal-capacity-for-people-with-autism.pdf>
- Position paper on care for people with autism : Available at: <http://www.autismeurope.org/files/files/docpos08-uk.pdf>
- “Todo sobre el autismo” capítulo 12 (2016): Available at: <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100024856/Details>
- The autism "epidemic": Ethical, legal, and social issues in a developmental spectrum disorder.
- [Graf WD](#), [Miller G](#), [Epstein LG](#), [Rapin I](#) (2°17): Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28275086>
- Impact of psychoeducation intervention module on parents of children with autism spectrum disorders: A preliminary study (2015). Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4692011/>

# Otros enlaces

- Distintas publicaciones sobre buenas prácticas profesionales en autismo: <http://aetapi.org/publicaciones/>
- Código ético Autismo Burgos: <http://www.autismoburgos.es/wp-content/uploads/2014/01/Resumen-Codigo-etico.pdf>
- Derechos de las personas con autismo: <http://www.autismosevilla.org/doc/asociacion/derechos.pdf>
- Self regulation strategies. Available at: <http://learninginaction.com/PDF/SRS.pdf>
- <http://www.autismo.org.es/sobre-los-TEA/derechos>



# The IPA + Partnership



## **Principales autores:**

**Celia Gil, Christian García, Conchita Garate, José Luis Cuesta, Ascensión Doñate, Aurélie Baranger, Cristina Fernández & Haydn Hammersley,**

## **Colaboradores:**

**Isabel Cottinelli, Rita Soares, Inês Neto, Sunčica Petrović, Nenad Glumbić & Milica Jacevski**

## Disclaimer

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.