



*Para facilitar la inclusión laboral de  
personas con discapacidad  
psicosocial*

## Índice

Índice.....	2
Presentación.....	3
¿Sabes que es la discapacidad? .....	4
¿Habías escuchado acerca de la discapacidad psicosocial? .....	5
Caracterizando al TEA.....	6
¿Sabes cómo puedes incluir a una persona con discapacidad psicosocial en el ámbito laboral? .....	8
Fases de la inclusión laboral.....	10
1.- Búsqueda de empleo .....	10
2.- Valoración de los candidatos.....	11
3.- Análisis del puesto de trabajo .....	12
4.-Entrenamiento y Adaptación.....	13
5.- Valoración y Seguimiento.....	13
Filosofía y Beneficios.....	15
Consejos prácticos.....	17
Reflexiones Finales.....	20
Bibliografía .....	22
Compiladoras.....	23

## Presentación

Mediante esta guía, queremos dar a conocer a la población en general los aspectos más importantes relacionados con la discapacidad psicosocial, así mismo abordar la inclusión laboral, con el objetivo de brindar información pertinente, así como promover el derecho al trabajo de personas en condición de autismo.

También deseamos hacer conciencia de la importancia del acceso al empleo, con la finalidad de favorecer los procesos de inclusión, mediante estrategias que ponen en contacto directo a los distintos componentes sociales entre los que se encuentran empresarios- empresas socialmente responsables, trabajadores, reclutadores etc.

De tal manera que todas las personas que participan en ese trabajo sean incluidas y el entorno sea flexible, desde la comunicación hasta la creación de redes de apoyo.

## ¿Sabes que es la discapacidad?

### **Discapacidad**

La Ley General de Personas con Discapacidad, define a una persona con discapacidad como:

*“Toda aquella persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. (Congreso de la Unión, 2005)*



## ¿Habías escuchado acerca de la discapacidad psicosocial?

### Discapacidad psicosocial

Se define como aquella, limitación de las personas que presentan disfunciones temporales o permanentes de la mente para una a o más actividades cotidianas. (CONADIS, 2016)

### Trastorno del Espectro Autista

Para definir el *Trastorno del Espectro Autista* (TEA), se retoma dos definiciones.

Es una condición caracterizado por deficiencias persistentes en la comunicación social y en la interacción social en diversos contextos. (Asociación Estadounidense de Psiquiatría, 2014)



Por ejemplo, el único hecho en México reporta que uno de cada 115 niños presenta la condición (Fombonne, *et al.*, 2016). La fundación TATO, A.C. ha estimado el cálculo de personas que padecen autismo en el estado de Colima. Si consideramos que en el

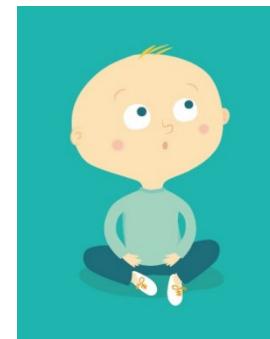
2016 en México habitaba un total de 128,641,652 personas y en Colima son 747,801, la prevalencia en ese estado, uno de los más pequeños en la República Mexicana, es aproximadamente de 11,997 personas que tienen TEA. La alta frecuencia de la condición, su

cronicidad y los altos costos para generar bienestar hace que el TEA deba recibir atención social y política pues se convierte en una verdadera emergencia, no solo en los países occidentales, sino en todo el mundo y requiere de acciones apremiantes en las políticas de salud y educación. (Vicari, 2019)

## Caracterizando al TEA

Las personas con autismo presentan en mayor o menor medida, dificultades en la comunicación, la interacción social, la imaginación y el campo de intereses, por ejemplo:

**Comunicación:** Hablar de sí mismo en tercera persona, la prosodia (o entonación del habla) es atípica; la voz parece ser plana, monótona, sin inflexiones emocionales particulares, lo que hace difícil modular un estilo conversacional en diferentes contextos, pueden hacer uso de neologismos<sup>1</sup> (palabras inventadas), dificultades en el contacto ocular, incomprensión del sarcasmo y lectura corporal. (Vicari, 2019)



<sup>1</sup> El autor utiliza la palabra neologismo, aunque consideramos que está mal utilizado el termino, lo usual debería ser "palabra inventada".

**En el entorno laboral puede mostrar dificultad: en el inicio y mantenimiento de conversaciones, en la comprensión de instrucciones...**

**Interacción social:** falta de iniciativa social, dificultades para regular sus emociones, contacto visual por breves momentos, no juegan juegos de simulación, sino que tienden a utilizarlos mecánica y repetitivamente sin llegar al juego simbólico.

**En el entorno laboral puede mostrar dificultades para pedir ayuda, saludar, relacionarse con los compañeros en el descanso...**



**Imaginación y campos de intereses:** repetición de una secuencia de conducta repetitiva y sin cambios, resistencia al cambio, alineación de los objetos de una manera fija, oscilación continua del cuerpo. (Vicari, 2019)

**En el entorno laboral puede mostrar dificultades para solucionar imprevistos, adaptarse a cambios de rutina sin previo aviso...**

## ¿Sabes cómo puedes incluir a una persona con discapacidad psicosocial en el ámbito laboral?

Haciendo uso del "empleo con apoyo", el cual se concibe como un modelo dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. (Urríes, 2001)

Visto desde el enfoque de Derechos Humanos y sustentado en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Artículo 27: Trabajo y empleo - Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo , incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de la legislación (...) (Naciones Unidas, 2006)

- Trabajo competitivo.
- Trabajo en condiciones laborales normalizadas.
- Rechazo cero
- Formación y aprendizaje de tareas in situ.
- Apoyos naturales (Incorporación progresiva de los apoyos del contexto).
- Adaptación de los puestos de trabajo.
- Vinculación de la empresa con las entidades promotoras.



## Generando...

- Calidad de vida
- Oportunidad de promoción personal
- Autodeterminación
- Inclusión social

**En el caso de las personas con autismo**, el proceso de inserción requiere una **planificación y orientación individualizada** previa que contemple todos los elementos necesarios para asegurar al máximo el éxito. En algunos casos, incluso puede ser necesario contemplar programas, previos a la contratación, que faciliten la formación o la realización de prácticas en la empresa que va a realizar los contratos, con el objetivo de garantizar previamente las condiciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo (adaptación, ergonomía, tolerancia a factores medioambientales, adquisición de habilidades específicas)



## Fases de la inclusión laboral

### 1.- Búsqueda de empleo

Exploración y contacto con las empresas para cerrar una bolsa de trabajo y permita encontrar el puesto que mejor se adecue a las personas con autismo.



#### Análisis del mercado de trabajo:

- Identificación y selección sectores de actividad y puestos de trabajo. Partir de los intereses de los candidatos.

#### Acercamiento a la empresa:

- Marketing, Creación de base de datos de empresas, contactos iniciales, entrevistas...
- Reconocimiento del entorno laboral, análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado.

### **Análisis del puesto de trabajo:**

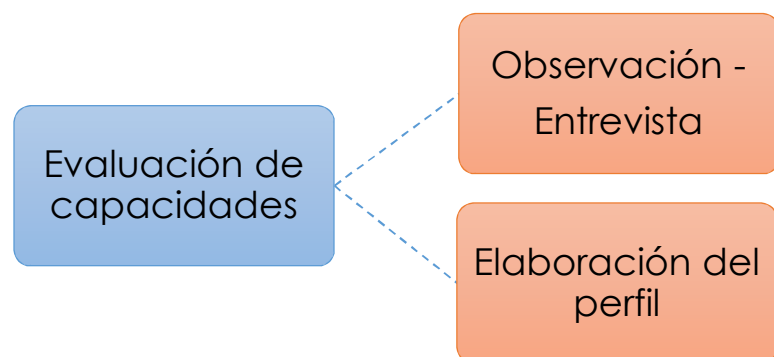
- Reconocimiento del entorno laboral, análisis en profundidad del puesto de trabajo del sector público y privado.

### **Asesoramiento y atención a la empresa:**

- Documentación informativa para los empresarios. Incentivos de la contratación: subvenciones, incentivos fiscales...

### **2.- Valoración de los candidatos**

Facilita la toma de decisiones apropiadas a la adecuación: personas – puesto de trabajo.



- **Elaboración del perfil:** Describe lo que realmente el candidato es capaz de hacer.
- **Entrevistas:** Las personas con autismo a menudo no nos ofrecen toda la información necesaria sobre sí mismo, por lo que se sugiere para hacer una buena o completa valoración es necesario contar con la información de las personas que lo rodean.

### **Acuerdo de colaboración familiar**

- Diseño de plan individualizado (planificación centrada en la persona)

### **Evaluación Inicial**

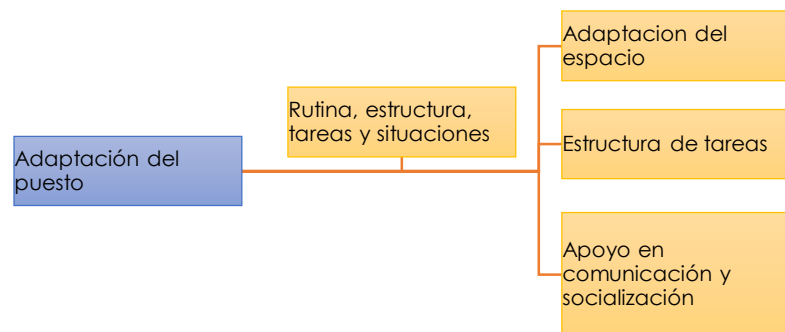
- Observación conductual situacional
- Observaciones informales
- Recogida de información

### **3.- Análisis del puesto de trabajo**

Análisis de las tareas y habilidades necesarias, como de las condiciones laborables, análisis ambiental de la empresa, accesibilidad del propio lugar de trabajo.

#### 4.-Entrenamiento y Adaptación

Orientación de la empresa: Aprendizaje de las tareas y de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo, estabilización de la productividad y captación de los apoyos naturales y disminución del tiempo de intervención del mediador laboral.



#### 5.- Valoración y Seguimiento

En esta fase del proceso implica el seguimiento de la actividad laboral desempeñada por las personas con autismo y la idoneidad de las adaptaciones establecidas para tal efecto. Esto supone entre otras cosas una evaluación del rendimiento, del entorno laboral y de los apoyos establecidos.

**Posibles puestos de trabajo que se adecuen a las características de las personas con discapacidad psicosocial:**

Puestos con limitadas exigencias comunicativas: Ej.: capturista en bases de datos, repartidor de correo,

diseñador... Trabajos con limitadas exigencias sociales, contacto limitado con el público y tareas en solitario Ej.: Jardinería, fotocopista, tareas de limpieza, planta de reciclado... Trabajos con escasos cambios diarios. Ej.: Restaurantes de comida rápida, trabajos de ensamblaje... Trabajos en que sea necesario un buen desempeño en las áreas viso espacial y/o motriz. Ej.: Programador, mantenimiento de edificios, reparador de maquinaria, mecánico, dibujante, técnico de laboratorio... Puestos con exigencias cognitivas acordes a sus capacidades. Ej.: Jardinería básica, tareas de ensamblaje en fábrica, artesanía base... Empleos que requieran atención a los detalles y precisión. Ej. Control de calidad, montador de computadoras, doblador de ropa... Puestos que ofrezcan la estimulación sensorio-perceptiva preferida y eviten el rechazo. Ej. Afinador de pianos, trabajos artesanales (alfarería)...





## Filosofía y Beneficios

Los principios básicos que orientan la inclusión laboral, radica en el diseño de servicios para las personas con autismo y sus familias son los mismos que orientan las políticas públicas para cualquier persona. Estos principios están consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y particularmente en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por ende, se busca la igualdad sustantiva de derechos y oportunidades y esto sea una realidad.

La inclusión laboral proporciona beneficios tanto para la empresa, como para el trabajador con Autismo y la sociedad.

### Beneficios para la persona con autismo

- Autoestima y desarrollo personal.
- Calidad de vida.
- Aceptación en todos los ámbitos sociales.
- Reconocimiento de sus derechos y deberes.

### Beneficios para la empresa

- La persona con Autismo aporta VALOR SOCIAL a la empresa.
- Facilitan a la sociedad una imagen acorde con los principios de responsabilidad social.
- La persona con autismo genera un marco solidario y crea un buen ambiente laboral.

### Beneficios para la sociedad

- Participación de los ciudadanos en el desarrollo social.
- Respeto a la diversidad.





## Consejos prácticos

Con el fin de que la persona con autismo comprenda el sentido, el proceso y la funcionalidad de la tarea, podemos hacer uso de ciertos apoyos:

☺ Se puede respetar su perfil sensorial- facilitar el STIMMING (auto estimulación) y conocer sus MELDOWNS (colapsos).

☺ Tener el apoyo de gente capacitada en el tema del Espectro Autista que lo apoye con un lenguaje claro y ajustado y le evite sobrecargas cognitivas.

☺ Sistemas de información de la secuencia de los procesos hacia adelante y hacia atrás, que ayuden a comprender el momento y sentido del paso o la tarea que están realizando en un proceso de trabajo más amplio. (Apoyos visuales)

☺ Estructurar los tiempos y espacios de trabajo mediante apoyos visuales o auditivos.

☺ Diseñar estrategias de anticipación de cambios en la rutina laboral y resolución de los problemas o imprevistos más frecuentes.

☺ Cuidar la ubicación del puesto de trabajo: evitando al máximo la sobre estimulación sensorial, el exceso de exigencias sociales.

☺ Estructurar las tareas de manera clara y ordenada.

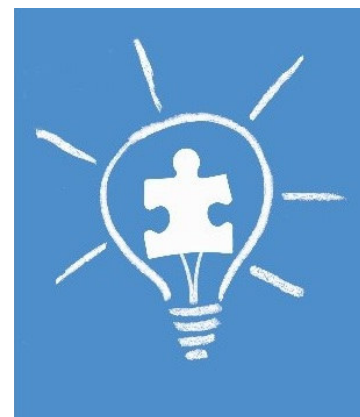
☺ Otro aspecto importante para obtener un buen ajuste laboral de la persona con autismo en su puesto de trabajo es el desarrollo de habilidades generales que permitan una buena adaptación a las exigencias del entorno social del puesto de trabajo:

- Habilidades sociales: reglas sociales que rodean al puesto de trabajo, costumbres no escritas.

- Habilidades comunicativas: petición de información de plan de trabajo, necesidades básicas, petición de ayuda.

☺ Defensa de sus intereses de una manera asertiva y positiva.

☺ Uso adecuado del tiempo libre. El tiempo promedio sugerido de trabajo es de 4 a 5 horas al día para evitar adultos hiperestimulados, cansados o estresados por sacar producción a diestra o siniestra.



En el caso de la interacción asertiva, recomendamos...

- 👉 Respetar su perfil sensorial (facilitar su regulación táctil, vestibular y propioceptivo)
- 👉 Hablar claramente, sea breve y utilice un lenguaje literal. Sin sobrecarga cognitiva.
- 👉 No invadas su espacio, para interactuar preséntate y saluda, evitando el contacto físico.
- 👉 Si utilizas metáforas o haces una broma, explique concretamente a lo que se refiere.
- 👉 Evite que se encuentre en lugares que hay muchos estímulos, ruido o mucha gente.
- 👉 Describa acciones en concreto. Las emociones y las descripciones verbales pueden no ser comprendidas.
- 👉 Mostrar una actitud empática para comprender lo que expresa mediante gestos no verbales.

## Reflexiones Finales

México no dispone de datos oficiales sobre la situación laboral de las personas con E.A

No obstante, este colectivo es uno de los que manifiesta mayores dificultades de acceso al empleo en comparación con las que experimenten personas con otro tipo de condiciones, lo que conlleva a un mayor riesgo



de exclusión teniendo como consecuencia un menor acceso a oportunidades de desarrollo laboral. Los apoyos sociales son un derecho, pero no son la solución y deben dejarse de ver como un favor o una dádiva. En este gobierno, esas "becas" equivalen a \$43 diarios. (Arispe, 2019)

El contar con estadísticas oficiales puede ayudar:

- Al diseño de políticas públicas para las personas con *Espectro Autista* (EA).
- Incluir en el presupuesto de egresos de los tres niveles de gobierno, partidas para realizar programas de atención a la población con EA.
- Poner en énfasis en la investigación, diagnóstico y atención del EA.
- Desarrollar los mecanismos que favorezcan una sociedad inclusiva que permita a la persona con EA desempeñarse en lo académico, social y laboral.

Apoyar la propuesta presentada por "Llévame a tu mar" A.C. al INEGI para tratar el tema del autismo en el Censo de Población y Vivienda 2020 para tener datos oficiales de las personas con EA en México siendo posible incluir en el cuestionario básico del CPV2020 para contar con esa información. (Arispe, 2019)



## Bibliografía

- Arispe, O. (2019). "Autismo y Trabajo en la vida adulta". México.
- Asociación Estadounidense de Psiquiatría. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales 5*. México: Manuel Moderno.
- CONADIS. (2016). *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/salud-mental-y-discapacidad-psicosocial>
- Congreso de la Unión. (2005). *Ley General de las personas con discapacidad*.
- Naciones Unidas. (2006). Obtenido de <http://www.un.org/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Urríes, V. y. (2001). *El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada*. Salamanca: Amarú.
- Vicari, S. (2019). *Nuestro hijo con autismo*. México: Manuel Moderno.

## Compiladoras

### Material recopilado, adaptado y enriquecido por:

Ariana Vergel Castillo

Mónica Aline Sánchez Orozco

Yetziari Desireé Elvira Delgado Soto

### Revisión de Estilo

José Miguel Ramírez

### Especial agradecimiento al:

Coordinador de *Espacio Azul*

Omar Arispe Peláez

Por facilitarnos la información de su presentación  
"Autismo y trabajo en la vida adulta"

