

# Testimonios en primera persona de casos de inserción laboral

**Trastorno de Espectro Autista**

**Síndrome de Down**

**Esquizofrenia**

**Trastorno bipolar**





**Testimonios en  
primera persona  
de casos de  
inserción laboral**





# Testimonios en primera persona de casos de inserción laboral

Trastorno de Espectro Autista  
Síndrome de Down  
Esquizofrenia  
Trastorno bipolar

## **TESTIMONIOS EN PRIMERA PERSONA DE CASOS DE INSERCIÓN LABORAL**

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

QR code es una marca registrada por Denso Wave, inc.

DERECHOS RESERVADOS 2014, respecto a la primera edición en español, por

© INAP © Netbiblo, S. L.

NETBIBLO, S. L.

[www.netbiblo.com](http://www.netbiblo.com)

ISBN: 978-84-15562-71-9

ISBN formato papel: 978-84-7351-401-9

NIPO formato papel: 635-14-054-8

ISBN formato electrónico: 978-84-7351-402-6

NIPO formato electrónico: 635-14-055-3

Depósito Legal: M-30249-2014

Imagen interior: © James Thew

Los testimonios aquí presentados han sido extraídos de los siguientes títulos de la colección Innap Inserta: *Mi compañero tiene un Trastorno de Espectro Autista* (Equipo Deletrea), *Mi compañero tiene síndrome de Down* (Down Madrid), *Mi compañero tiene un trastorno mental* (Fundación Empleo y Salud Mental).

# Innap Inserta



La Administración pública debe reflejar la complejidad, la diversidad y la pluralidad de la sociedad a la que sirve. Este principio, que se encuentra grabado con letras de fuego en el frontispicio de la misión del INAP como organización pública, no solo hace referencia a los mecanismos de participación democrática en los procesos de toma de decisiones, a la integración de los grupos en los que participan los ciudadanos para la defensa de sus intereses o a la potenciación de las relaciones intergubernamentales en Estados compuestos como el nuestro; hace referencia, sobre todo, a un modo de entender las relaciones de la Administración con su entorno, con la sociedad en su conjunto, con las personas a las que sirve y atiende, en ocasiones de forma un tanto deshumanizada y fría. En fin, una Administración socialmente responsable, en una expresión evidentemente tautológica, pleonástica, por cuanto o es socialmente responsable o no es.

Esa responsabilidad exige de nosotros un cambio de paradigma. La Administración tiene como fin la garantía de los derechos y libertades de los ciudadanos y el mantenimiento de la cohesión e integración social, y ese fin es indisponible: solo puede cumplirlo la Administración pública. Nadie más. Y para ello se requiere que todo el talento generado por la sociedad pueda revertir en el bien común, en el interés general. Esa gran tarea exige de los servidores públicos nuevas capacidades, nuevas habilidades, nuevas actitudes, algunas de las cuales se pusieron de manifiesto en la anterior colección editada en colaboración con Netbiblo, Innap Innova, marca

que ha supuesto una auténtica transformación en el modo de entender la misión de las organizaciones públicas en una sociedad en permanente y acelerada evolución. Necesitamos que todo el talento de la sociedad aflore, se comparta y se dirija al bien común. Esté donde esté y venga de donde venga. Pues el talento es talento y no requiere de adjetivos.

Una sociedad democráticamente avanzada como la española ha asumido que su progreso ético y moral sólo será factible si pone todo su potencial al servicio de la igualdad de oportunidades, la defensa de los derechos fundamentales, la protección del medio ambiente o la atención, protección y desarrollo de las personas más débiles de la sociedad. Y entre estas últimas se encuentra el amplio colectivo de las personas que tienen alguna discapacidad. La peor discapacidad que puede padecer una sociedad es no garantizar la igualdad de todos los ciudadanos. Y no solo la igualdad legal, por cuanto en la mayoría de las ocasiones no es la discapacidad la que dificulta la vida de muchas personas sino los pensamientos y actitudes de los demás hacia ellas.

La Administración debe desempeñar un papel determinante en el cambio de valores en relación con el conocimiento, tratamiento, protección y puesta en valor de la discapacidad ya no como factor no discriminatorio, sino como un potencial para el desarrollo de las organizaciones y del compromiso ético de las personas con sus semejantes. No hablamos de personas discapacitadas, sino de personas que cuentan con alguna discapacidad, con algún inconveniente que les impide hacer, decir, oír, ver, comportarse, reaccionar en situaciones concretas, pero que no les incapacita en otras.

Aproximadamente un 10 % de la población española cuenta con alguna discapacidad. La tasa de desempleo entre estas personas puede rondar el 40 %. Según recientes estudios, más de dos tercios de las personas con diversidad funcional en edad

laboral han renunciado, o quedado excluidas, de la forma de inserción económica más habitual y normalizada en esa etapa de la vida: el empleo remunerado<sup>1</sup>. El INE, en su encuesta «El empleo de las personas con discapacidad 2011», destaca, entre otras conclusiones, que menos del 5 % de la población en edad laboral tiene certificado de discapacidad (4,1 %); que la tasa de actividad de este colectivo es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad; que, además del sexo y la edad, la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad, siendo las personas con discapacidad asociada a deficiencia auditiva las más activas laboralmente y presentan una tasa de actividad que dobla la de las personas con trastorno mental, que resulta ser el grupo más inactivo (54,4 % frente a 25,5 %). Asimismo, destaca la importancia que tiene la formación como variable integradora en el entorno sociolaboral, por cuanto las tasas de actividad y empleo aumentan a medida que se incrementa el nivel de formación, hasta superar en más de 20 puntos a la media en el caso de personas con discapacidad y estudios superiores.

Precisamente, el logro de la inclusión social y laboral exige una intervención directa de los poderes públicos en términos de lucha contra la discriminación que estas personas sufren. La Administración —y la sociedad en su conjunto— no puede permitirse el lujo de desperdiciar todo el talento que estas personas atesoran, y no en términos económicos, sino en términos éticos.

Por ello, el INAP, como institución referencial en materia de discapacidad y empleo público —recordemos que el 89,22 % de las personas con discapacidad que han accedido a la Administración General del Estado entre 2003 y 2011 lo han hecho a

---

<sup>1</sup> Colectivo Ioé (2013): “Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades”, en *Revista Española de Discapacidad*, I (I): 33-46.

cuerpos y escalas cuyos procesos de selección se encomendaron al Instituto Nacional de Administración Pública—, y como generadora de conocimiento transformador, ha asumido que debe poner todas sus capacidades, todo su conocimiento y toda su voluntad innovadora al servicio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como proyecto propio y como valor que impregne a todos los organismos de la Administración española.

Fruto de este compromiso es esta colección Innap Inserta, cuyo objetivo primordial es dar a conocer determinadas discapacidades entre las personas que desempeñan su labor en la Administración y ofrecer mecanismos para una mayor comprensión del problema, herramientas para apoyar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los entornos de trabajo y conocimiento para poder reaccionar, atender, ayudar e integrar efectivamente a dichas personas desde diversas posiciones como compañero de trabajo, responsable o subordinado.

Para ello, seguimos el camino iniciado con la colección Innap Innova, con una opción por la elaboración de materiales eminentemente prácticos, disponibles en formato pocket que permiten acercarse al tema en un tiempo breve, ofreciendo opciones de profundización en la cuestión planteada, y susceptibles de generar materiales didácticos que sirvan de apoyo a posteriores acciones formativas.

En fin, el INAP, para cumplir con su misión de crear conocimiento transformador en el sector público en beneficio de la sociedad, con el fin de propiciar la cohesión social y una democracia de alta calidad, desea trasladar al conjunto de los empleados públicos que dichos objetivos no podrán lograrse hasta que la cultura de nuestras organizaciones no esté impregnada de valores como los que esta colección pretende transmitir y de estrategias y sistemas de gestión que entiendan, e integren, la discapacidad de manera transversal.

Las empresas que están aplicando políticas de diversidad obtienen beneficios en términos de consolidación de los valores culturales en su organización; de mejora de la reputación de la empresa; de mayor capacidad para atraer y retener el talento; de aumento de motivación de las plantillas; de mayor capacidad de innovación y creatividad, o de mejora en la prestación de sus servicios. No olvidemos que las personas no son discapacitadas, sino que la discapacidad se manifiesta o no para según qué actividades y en según qué circunstancias. No se es discapacitado, sino que se tiene una discapacidad. Por ello, **si la discapacidad no limita, no lo hagas tú.**

Innovación, aprendizaje colaborativo, captación del talento, son principios que informan nuestra voluntad de cambio. Los empleados públicos podemos transformarnos. Esperamos que esta iniciativa ayude en dicha transformación.

*Manuel Arenilla Sáez*  
Director del INAP



# ¿Qué debemos entender por discapacidad?

*“Crear futuro es dar una oportunidad a quien va a saber aprovecharla.”*

Fundación ONCE

*“El futuro tiene muchos nombres, para los valientes es la oportunidad.”*

Victor Hugo

*“Conviene mirar al futuro porque es allí donde vas a pasar el resto de tu vida.”*

Woody Allen

La Administración pública es una pieza clave tanto en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, como en la cohesión y transformación social y la transformación social requiere grandes dosis de innovación y talento, porque innovar es algo tan sencillo, y tan complejo a la vez, como encontrar nuevas formas de hacer, nuevas y mejores cosas con los recursos de los que ya disponemos poniendo todo el talento al servicio de la organización. Pero, sin duda, el verdadero impacto de la innovación solo se conoce cuando sus efectos pueden trasladarse a la sociedad y son factores estratégicos en la transformación y el bienestar social. Así, la primera Revolución Industrial se produjo a mediados de 1770 con la mejora de la máquina de vapor impulsada por James Watt, pero los verdaderos cambios

sociales y económicos no se produjeron hasta 1829 cuando llegó la línea férrea. La verdadera revolución que supuso la aparición del ordenador a mediados de los años cuarenta, se comprobó, a su vez, cuarenta años más tarde con la expansión de Internet, etc.

Así, posiblemente, la revolución de la información en la que estamos inmersos en la actualidad no producirá verdaderos cambios económicos y sociales hasta que no redunde en un aumento de la participación y de la conexión de todo el talento y las necesidades de toda la ciudadanía, con su verdadera activación como *stakeholders* imprescindibles en la generación de valor compartido para toda la sociedad.

Y de ahí el papel vital de la Administración, capaz de convertir a una multitud en una organización, a los esfuerzos humanos en acciones y los resultados de dichas acciones en la satisfacción de los intereses y necesidades de los ciudadanos, y en transformación y bienestar social.

En este contexto, cada vez resulta menos discutible que las organizaciones de más éxito en el futuro serán aquellas que creen las condiciones necesarias para que todas las personas puedan canalizar sus capacidades, su experiencia y energía hacia el éxito de la organización, aquellas que conjuguen de manera eficaz la sostenibilidad social y económica con la generación de valor compartido.

La Constitución Española establece en su artículo 49 que *"los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad"* con especial atención al derecho al trabajo. En este sentido, la Administración pública debe asumir su papel de liderazgo en el fomento de la igualdad, en la satisfacción de necesidades de los ciudadanos con discapacidad y en la incorporación de trabajadores con discapacidad. Pero, para abordar con éxito este proyecto, no solo

debe enfocarse como un mandato legal, sino como una fuente de innovación y captación de talento, y como una oportunidad de mejorar la competitividad, el desempeño, la motivación y la participación.

Así, la experiencia de las más de setenta empresas y entidades que participan en el programa INSERTA de la Fundación ONCE ha demostrado que contratar personas con discapacidad implicará incorporar talento, entusiasmo y espíritu de superación. Será, además, una manifestación clara del compromiso de la Administración pública con la sociedad, la mejor forma de entender y atender las necesidades de las personas con discapacidad, así como de todos aquellos ciudadanos con necesidades análogas por razones de edad avanzada o por otras cuestiones temporales o permanentes.

Por ello, la gestión de la diversidad y la incorporación del talento y las necesidades de las personas con discapacidad a la Administración propiciará la oportunidad de acceder al potencial talento de más de un 10 % de la población; conocer y satisfacer las necesidades de más de un 10 % de personas con discapacidad (y de un porcentaje infinitamente superior si tenemos en cuenta a sus familias y todos aquellos ciudadanos con necesidades análogas); configurar el diseño para todos como una fuente de competitividad e innovación, mejorar el conocimiento sobre la discapacidad y la diversidad, acercarse a las necesidades de la ciudadanía; conjugar la voluntad innovadora con la realidad social, configurar la Administración como un fiel reflejo de la sociedad; revelar la importancia del trabajo en equipo; reforzar la idea de que los grandes logros requieren que cada uno aporte sus mejores fortalezas y capacidades al servicio del proyecto; y consolidar la participación y el trabajo en red, como la mejor fórmula de innovar, mejorar y fomentar la cohesión y el progreso social.

Albert Einstein decía que “cuesta más desintegrar un átomo que desmontar un prejuicio”, pero que “no podemos pretender que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo”. Por ello la colección Innap Inserta se configura como una clara apuesta por el talento, la innovación y el rol vertebrador de la función pública, promoviendo el conocimiento de las personas con discapacidad, en general, y profundizando, de manera específica, en las particularidades que en su caso pudiera presentar cada una de las tipologías de discapacidad a través de cada uno de los libros que compondrán la colección, desde una perspectiva sencilla, práctica y normalizadora.

## Contexto

### Relevancia social

Se calcula que actualmente en el mundo viven más de 785 millones de personas con discapacidad. Si se incluye a los miembros de sus familias, el número de personas directamente vinculadas a la discapacidad asciende a más de 2.000 millones, un tercio de la población mundial, según estimaciones de Naciones Unidas.

En España, la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD), realizada por el Instituto Nacional de Estadística, determina que existen más de 4 millones de personas con discapacidad que, junto con sus familias, suponen alrededor de 10 millones de personas. Esta cifra se eleva exponencialmente teniendo en cuenta que personas con otras circunstancias como edad avanzada u otros motivos temporales o permanentes puedan tener necesidades especiales análogas.

### Definición de discapacidad

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS-CIF, 2001) definen la

discapacidad como “la desventaja que tiene una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones, en la vida social y económica de su comunidad, desventaja que puede ser debida a su discapacidad, como también, y muy especialmente, a los obstáculos restrictivos del entorno”.

Debemos utilizar la terminología adecuada; la expresión mayoritariamente aceptada es **“personas con discapacidad”**; en ámbitos más académicos a veces puede utilizarse la expresión “personas con diversidad funcional” o “personas con capacidades diferentes”, pero deben evitarse en todo caso expresiones como “discapacitados”, “minusválidos” y otras similares.

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en España el 3 de mayo de 2008, recoge en su artículo 27 “...el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. Este principio implica la necesidad de que las empresas y Administraciones tengan en cuenta que, para que una persona con discapacidad pueda trabajar, **no basta únicamente con la voluntad de contratación**, sino que, en su caso, puede implicar poner en marcha un proceso que **garantice un fomento de la igualdad de oportunidades real** en el acceso, y que se den las condiciones adecuadas para que cualquier persona pueda poner todas sus capacidades al servicio de un trabajo en condiciones de normalidad.

Por todo ello, cuando hablamos de personas con discapacidad debemos tener presente que **la discapacidad es una**

característica más de la persona que no la define en sí misma, que podemos estar refiriéndonos a una tipología muy diversa y que, en ocasiones, las barreras no vienen asociadas a la propia discapacidad, sino a las barreras del entorno (del medio, relacionales y de comunicación). Estas barreras han de ser conocidas y tenidas en cuenta porque la persona con discapacidad necesitará de una ayuda diferente para lograr el mismo grado potencial de participación social que sus conciudadanos.

## Pautas y recomendaciones

Como norma general, la integración de personas con discapacidad no suele requerir necesariamente de grandes cambios, pero sí, en algunos casos, de pequeños ajustes. A continuación, se detallan algunas recomendaciones generales que variarán en función de la discapacidad, de la persona y del entorno en el que se encuentre.

Al margen de estas recomendaciones generales, debemos recordar en todo momento que lo verdaderamente importante (como en cualquier relación personal y profesional, sea como ciudadano, usuario...) es la empatía y el sentido común que nos llevarán a ponerse en el lugar del otro, preguntar con naturalidad y tratar como a uno mismo le gustaría ser tratado.

### Recomendaciones

- 1. No des por sentado que una persona necesitará ayuda solo porque tenga una discapacidad.** Si el entorno es adecuado, la persona con discapacidad se suele manejar sin dificultad. Ofrece tu ayuda únicamente si la persona parece necesitarla. Y si la acepta, pregunta con naturalidad cómo ayudar antes de actuar.
- 2. Dirígete siempre directamente a la persona con una discapacidad,** no a su acompañante, ayudante o intérprete de lengua de signos. Habla con ella con naturalidad como lo harías con cualquier otra persona.

3. **Adaptaciones y ayudas técnicas.** Valora siempre que pueden existir pautas, adaptaciones o ayudas técnicas que permiten que una persona con discapacidad, que *a priori* pueda parecer que no encaja en el puesto, realice su trabajo en condiciones de normalidad. Recuerda que existen ayudas económicas para las adaptaciones al puesto y que, en ocasiones, estas adaptaciones podrán beneficiar también a clientes y usuarios.
4. **Cultura.** Trata de fomentar un entorno en el que las personas se sientan lo suficientemente cómodas como para exponer lo que necesitan, nunca entiendas esas peticiones como algo complejo, ni como quejas o exigencias.
5. **La discapacidad es una característica más de la persona** que no la define en sí misma; es por ello que ninguna persona con discapacidad es igual a otra. La discapacidad no es una característica homogénea que automáticamente influye en todas las personas de la misma manera.
6. **Evita generalizaciones o estereotipos vinculados a la discapacidad.** Así, no vincules el proyecto al éxito o fracaso de una experiencia previa de incorporación de una persona con discapacidad, ya que puede que esta incorporación haya sido exitosa o no en función de múltiples factores que nada tienen que ver con la discapacidad.
7. Recaba **asesoramiento experto** de las organizaciones del sector de la discapacidad.
8. **Normalización.** En un contexto laboral, la clave está siempre en la adecuación persona-puesto. La discapacidad puede implicar una incompatibilidad para el desempeño de ciertos trabajos, pero una idoneidad absoluta para otros muchos.
9. **La DISCAPACIDAD genera CAPACIDAD.** La discapacidad puede generar el desarrollo de otras capacidades, como el afán de superación o la capacidad de adaptarse a situaciones complejas y trabajar con recursos limitados, capacidades que esa persona podrá aportar a la organización.
10. **Oportunidad de aprendizaje y enriquecimiento personal.** Afronta este proyecto como una oportunidad aprendizaje y enriquecimiento bidireccional, que sin duda mejorará las condiciones de vida de las personas con discapacidad, pero también será una fuente de mejora de la organización y aportará un enriquecimiento personal y profesional a las personas sin discapacidad que participen.

## Tipos de discapacidad

A continuación, se incluye la definición de cada tipología de discapacidad y un cuadro en el que se reflejan posibles particularidades o algunos aspectos y recomendaciones generales a tener en cuenta en función de cada tipología.

Una vez más, debemos recordar que:

- Son solo pautas generales.

Lo verdaderamente importante es la empatía y el sentido común que te llevará a preguntar con naturalidad, a ponerte en el lugar del otro y a tratar como a ti te gustaría ser tratado.

La discapacidad también genera nuevas capacidades; por ello, lo que *a priori* puede implicar alguna dificultad se complementa, en ocasiones, con la adquisición de ciertas competencias que a su vez pueden representar ventajas y fortalezas.

### **Discapacidad física:**

La discapacidad física puede conllevar problemas de movilidad que pueden afectar a los desplazamientos o manipulación de objetos, como es el caso de las personas usuarias de sillas de ruedas, muletas o bastones.

También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje.

En esta tipología se incluye también la discapacidad orgánica cuando son los órganos internos los que están afectados; por eso muchas veces se asocia a enfermedades que no son perceptibles. Algunos ejemplos conocidos son fibrosis quística, trasplantes de riñón o pulmón, cardiopatías, etc.

**La discapacidad física favorece el desarrollo de la perseverancia, resistencia y constancia.**

### **Discapacidad sensorial:**

Es aquella que tienen las personas con problemas de visión, audición o habla, como la ceguera, la pérdida grave de visión, la sordera o la tartamudez.

**La discapacidad visual incrementa el desarrollo de la capacidad de atención y de la memoria.**

**La discapacidad auditiva favorece la concentración y la meticulosidad.**

### **Discapacidad intelectual:**

Se caracteriza por limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes.

**La discapacidad intelectual aumenta la constancia y la resistencia a la monotonía.**

### **Discapacidad psíquica mental:**

Es aquella que tienen las personas con enfermedades o trastornos mentales o cognitivos. Pueden quedar afectados procesos psicológicos básicos, como la emoción, la motivación, la cognición, la conducta, el lenguaje, etc.

**La discapacidad psíquica mental impulsa el desarrollo de la creatividad y potencia el rigor en la aplicación de normas y procedimientos.**

Cuando hablamos de personas con discapacidad, no podemos olvidarnos de que hablamos de personas y de que somos muy diferentes unos de otros. Además, la discapacidad

es un concepto muy amplio en sí mismo, que engloba múltiples tipologías con sus diferentes implicaciones en la salud y funcionalidad de las personas. La combinación de persona y discapacidad genera tantos resultados como personas hay, a lo que habría que añadir una tercera variable que es el entorno, pues la accesibilidad del entorno influirá directamente en el nivel de autonomía de la personas con discapacidad.

### Recomendaciones que deben tenerse en cuenta con una persona con discapacidad

	Dificultades	Elementos facilitadores
Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desplazamientos.</li> <li>• Acceso al transporte.</li> <li>• Manipulación o alcance.</li> <li>• Lenguaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar el entorno para facilitar la accesibilidad (apertura de puertas, botoneras de acceso, altura de mostradores, etc.).</li> <li>• Facilitar el alcance óptimo de objetos aplicando pautas de ergonomía.</li> <li>• Ofrecer ayuda a usuarios de bastones, muletas o sillas de ruedas para salvar las barreras (nunca coger del brazo a usuarios de muletas o bastones o empujar las sillas en pendientes, etc.).</li> <li>• Casos de dificultad para la emisión del lenguaje: ser pacientes, dejar terminar las frases, etc.</li> </ul>
Sensorial auditiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación.</li> <li>• Acceso a la información (verbal y escrita).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es necesario gritar, sino advertir de nuestra presencia tocando su hombro.</li> <li>• Si utiliza lectura labial, eliminar los obstáculos del rostro para facilitar la lectura.</li> <li>• Vocalizar claramente, sin exageraciones.</li> <li>• Ir modulando el tono de voz, según nos demande.</li> <li>• Acompañar el lenguaje oral de gestos aclaratorios.</li> <li>• Preguntar a la persona el sistema de comunicación que utiliza.</li> <li>• Si usa la lengua de signos, facilitar la labor del intérprete.</li> </ul>

Recomendaciones que deben tenerse en cuenta con una persona con discapacidad

	Dificultades	Elementos facilitadores
Sensorial visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación.</li> <li>• Desplazamientos.</li> <li>• Acceso a la información.</li> <li>• Manipulación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudar a orientarse en el espacio a través del acompañamiento inicial y la verbalización de las referencias concretas.</li> <li>• Informar sobre las distintas situaciones que se producen para que el interlocutor conozca la realidad en la que se encuentra.</li> <li>• Identificarse siempre.</li> <li>• Utilizar su nombre o tocar su mano u hombro como llamada de atención.</li> <li>• Avisar oralmente cuando se entra o se abandona un lugar.</li> <li>• No dejar las puertas semiabiertas.</li> <li>• Si nos ausentamos, no dejar a la persona en medio de un espacio abierto.</li> </ul>
Psíquica intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad cognitiva, memoria y atención.</li> <li>• Conducta social.</li> <li>• Autonomía en los desplazamientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una relación de seguridad y empatía evitando la sobreprotección y dependencia.</li> <li>• Informar con claridad sobre qué se va a realizar, cuándo y dónde.                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar tareas utilizando un lenguaje sencillo y usando imágenes para establecer la secuencia de actividad.</li> <li>• Limitar actividades que requieran abstracción y la petición de múltiples tareas al mismo tiempo, o en su caso establecer el orden cronológico en su realización.</li> </ul> </li> <li>• Explicar con exactitud y de manera sencilla. No dar nada por entendido ni sabido.</li> </ul>
Psíquica mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento y atención.</li> <li>• Conducta social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informarse sobre las enfermedades, así como las circunstancias asociadas para eliminar prejuicios y "miedos".</li> <li>• Debemos comprender para no juzgar y empatizar.</li> <li>• Muchas de las enfermedades son perfectamente compatibles con la incorporación laboral con el tratamiento clínico adecuado (farmacológico/ terapéutico).</li> </ul>

Además de las pautas que aquí se exponen, la Fundación ONCE y el INAP han suscrito un convenio de colaboración para, entre otras cuestiones, fomentar la incorporación de personas con discapacidad a la Administración a través del cual existe un servicio gratuito de apoyo y asistencia en todas las fases del proceso (para solicitar información específica: *inappinserta*).

*Mar Medeiros Cuiña*

Directora del Programa y Foro Inserta.  
Fundación ONCE

## Fuentes

- *La igualdad de trato en el empleo*. Guía práctica. Red 2 Red Consultores y Fundación ONCE. Publicación de Fundación ONCE, 2007.
- *Protocolo accesible para personas con discapacidad*. María José Fluja Leal. Publicación de Fundación ONCE, 2006.
- *Guía abreviada de atención a personas con discapacidad*. Fundación ONCE, 2005.
- *De las palabras a los hechos*. Libro Blanco de incorporación de personas con Capacidades Diferentes en Repsol España. 2009.
- *Superando barreras*. Guía para facilitar la integración de personas con capacidades diferentes. Repsol, 2010.
- [www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es): web institucional de Fundación ONCE. Con información para promover la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad a través de la promoción del empleo, la formación y la accesibilidad.
- [www.foroinserta.es](http://www.foroinserta.es): plataforma de trabajo en red e innovación social que posibilita a más de 70 empresas, compartir prácticas, herramientas y experiencias que favorezcan el eficaz desarrollo de las políticas de contratación de personas con discapacidad y RSE-D.
- [www.portalento.es](http://www.portalento.es): el mayor portal de empleo especializado en personas con discapacidad. Inserta-Fundación ONCE.



# Contenido

.....

Introducción a este libro.....	27
1. Trastorno de Espectro Autista .....	29
2. Síndrome de Down.....	47



3. Esquizofrenia..... 61

4. Trastorno bipolar..... 69





# Introducción a este libro

La mayoría de las personas con discapacidades intelectuales pueden trabajar y convertirse en excelentes compañeros de trabajo, pero, eso sí, necesitan determinados apoyos. Por ello, la colección Innap Inserta se ha puesto como objetivo el facilitar las claves y factores de éxito de la inserción laboral de personas con alguna discapacidad gracias a la colaboración de los expertos en cada uno de los temas.

El propósito de este libro es aunar las experiencias personales que aparecen en cada uno de los títulos que conforman la colección para intentar dar una imagen fiel y realista del modo en que los adultos que sufren alguna discapacidad se enfrentan al mundo laboral, en algunas ocasiones, con sus particulares formas de ser y de percibir el mundo.

A continuación se exponen experiencias reales de personas que tienen Trastorno de Espectro Autista, síndrome de Down, esquizofrenia o trastorno bipolar. Su lectura servirá, sin duda, para derribar muchos mitos y explicitar hasta qué punto el compromiso y la implicación común de la empresa, tanto jefes como compañeros, permiten que la integración laboral se lleve a cabo de forma positiva.



# Capítulo 1

## Trastorno de Espectro Autista



A continuación se van a presentar dos casos reales que terminan de concretar todas esas particularidades en personas de carne y hueso. La finalidad es describir el modo en que dos adultos con TEA sin discapacidad intelectual se han enfrentado al mundo laboral, con sus particulares formas de ser y de percibir el mundo. Ambas personas llevan trabajando desde hace años en la empresa privada y han demostrado ser trabajadores cualificados y competentes, aunque para ello haya sido preciso que tanto ellos como sus compañeros laborales hayan tenido que sortear (a veces, comprender) grandes obstáculos. El resultado es positivo. Lo muestra su permanencia en el puesto de trabajo y el beneficio mutuo que han obtenido de esta alianza ellos y sus empresas. La inversión inicial de tiempo, dedicación y comprensión ha merecido la pena y a día de hoy se pueden ver sus resultados: los adultos con TEA sin discapacidad intelectual se sienten satisfechos y comprometidos con sus respectivas empresas y las empresas han encontrado en ellos trabajadores leales y responsables.

Las experiencias que se recogen aquí forman parte de un proyecto pionero en nuestro país que buscaba respaldar la integración laboral de las personas con TEA sin discapacidad intelectual y nacieron de la colaboración entre la Fundación Adecco y Deletrea.

En la última década se ha visto con preocupación la escasa continuidad que había entre la red de apoyo que recibían las personas con autismo de buen nivel de funcionamiento en la infancia y adolescencia y la que recibían en la etapa adulta. Si bien en los primeros años de vida (la etapa de la escolarización obligatoria) las personas con TEA sin discapacidad intelectual podían acceder a un marco educativo normalizado a través de la integración con apoyos, existía un terrible vacío en lo referente a qué pasaba con esas personas cuando finalizaban

sus estudios y su formación. Las plazas de libre acceso para los organismos públicos y privados han sido demasiado estrictas y competitivas para las personas con TEA sin discapacidad intelectual, que tenían severas dificultades para sortear las pruebas y fases previas (oposiciones, entrevistas de trabajo...). Todo ello impedía que pudieran llegar a demostrar que estaban preparados para ejercer trabajos a los que no lograban acceder. Por este motivo, las personas con TEA sin discapacidad intelectual acababan accediendo, en el mejor de los casos, a puestos de escasa cualificación profesional.

Para evitarlo, este proyecto surgió bajo la premisa de intentar encajar el perfil vocacional de las personas con TEA sin discapacidad intelectual al perfil laboral, y para ello se buscó una ruta diferente para que pudieran acceder al mundo laboral. Amparados por unas becas, los beneficiarios de este proyecto podían optar a puestos de trabajo más satisfactorios y ser acompañados por un preparador laboral que se encargara de suavizar los procedimientos y emplazamientos, adaptando las exigencias laborales a su particular forma de aprender. Las becas, financiadas por entidades privadas y concedidas a través de la Fundación Adecco, evitaban que los beneficiarios y las empresas contratantes tuvieran que pagar coste alguno por el apoyo que recibirían durante la fase de acoplamiento entre el trabajador y la empresa.

Los objetivos que perseguía este proyecto eran:

- Facilitar la inserción en el mercado laboral abierto a través de la filosofía del empleo con apoyo.
- Desarrollar una actitud favorable en las empresas hacia la inserción laboral de personas con esta discapacidad.
- Garantizar la continuidad en el puesto de trabajo y un rendimiento equivalente al de cualquier trabajador.

A continuación se van las experiencias de dos de los beneficiarios de aquellas becas. Para preservar la privacidad y el anonimato, los nombres de las personas que se narran en las siguientes experiencias han sido sustituidos por M y R.

### Experiencia 1: M

M es un adulto de treinta y tres años de edad, diagnosticado de Síndrome de Asperger. Inició los estudios de Geografía e Historia en una universidad, pero los abandonó tras varios años para preparar la oposición de Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial. A pesar de que nunca había tenido muchos amigos (los intereses de los chicos de su edad divergían mucho de los suyos) al llegar a la edad adulta se mostraba cada vez más aislado y encerrado en su mundo. Disfrutaba con actividades solitarias y se refugiaba en los cómics, viendo películas y escribiendo sus propias historias. Su familia describía esta situación gráficamente al decir que: "Era como si todo lo que necesitara estuviera en su habitación". La falta de actividades de ocio en compañía y de responsabilidades y obligaciones diarias estaba agudizando esta búsqueda deliberada de aislamiento. Esto que le ocurría a él concuerda con lo que muestran recientes trabajos de investigación en los que se ha señalado la negativa repercusión que tiene para los adultos con TEA sin discapacidad intelectual carecer de un trabajo y de responsabilidades diarias. Esa falta de horario, sociabilidad y disciplina aumenta el sedentarismo, disminuye la autoestima, aumenta la posibilidad de presentar comorbilidad con otros trastornos como la ansiedad o la depresión y un largo etcétera.

M solo poseía una breve experiencia laboral, como auxiliar administrativo, en la Dirección General de la Policía y Guardia

Civil. A pesar de estar opositando, deseaba acceder al mundo laboral de manera inmediata:

“Me gusta trabajar. No me gusta estar parado. Odio la sensación de no estar moviéndome ni progresando hacia ninguna parte.”

Para él la prioridad era trabajar, por encima de conseguir cubrir un puesto específico; quería contribuir a su bienestar personal y el de su familia:

“Un trabajo te da una motivación y un propósito. Te hace sentir que no estás desperdiciando el tiempo ni echando a perder tu vida. Te da seguridad y confianza en tu futuro; te aporta estabilidad económica, te ayuda a conocer gente nueva y te permite valorar más tu tiempo libre.”

M es un chico de aspecto físico normal y expresión inteligente. No está muy interesado en su apariencia personal, aunque viste de un modo adecuado y limpio. El trato con él es agradable, aunque transcurre siempre de un modo un poco artificial por el empeño que pone en ceñirse estrictamente a las normas que dictan la buena educación y la cortesía. En su interacción con los demás es extremadamente formal y correcto, lo que, a pesar de su juventud, en cierto modo le resta espontaneidad y le hace parecer mayor. Esto se acompaña de una ligera inexpresividad facial (limitación en el uso de gestos y expresiones faciales) y de escaso contacto ocular; situación que se agudiza cuando debe entablar conversaciones con interlocutores a los que apenas conoce. Su entonación es también excesivamente monótona, lo que contribuye a aumentar su imagen de seriedad. Esta limitación en la expresión emocional no verbal se acompaña de escasa reciprocidad emocional (rara vez ofrece comentarios empáticos o se interesa por el mundo privado y personal de los demás). Generalmente participa en las conversaciones cuando éstas tienen que ver con temas

que le interesan (como la ecología o asuntos relacionados con la gestión política); en esos momentos puede dejarse llevar por la pasión que siente por el tema y mostrarse hablador y locuaz. Por el contrario, tiende a evitar aquellas conversaciones de corte social que solo tienen como finalidad pasar el rato y que consisten en una especie de “hablar por hablar”. Para él, tienen más sentido las conversaciones que persiguen un fin práctico. Su vocabulario es sofisticado y no comete errores formales (a nivel sintáctico) al hablar. A veces puede pensar en voz alta, verbalizando sus pensamientos.

Como consecuencia del patrón de inflexibilidad mental y comportamental que caracteriza los cuadros de espectro autista, M presenta algunos rituales de conducta (como lavarse numerosas veces las manos), temas de interés absorbentes y limitados que han ido variando con el transcurso del tiempo (animales, cómics...) y un perfeccionismo extremo. Se muestra meticuloso con sus cosas y le molesta encontrarse sus objetos desordenados. Revisa hasta el extremo las cosas que hace, para comprobar que están bien hechas, y ese perfeccionismo puede ralentizar su ejecución de las tareas.

En su relación con los demás, M es ingenuo. Le cuesta descubrir las intenciones ocultas que guían las acciones de los demás. Esto ha provocado que, en más de una ocasión, se hayan aprovechado de su bondad y su ingenuidad (por ejemplo, pidiéndole dinero prestado que nunca le han devuelto). A él le cuesta descubrir estas intenciones ocultas, por lo que esas situaciones de abuso pueden prolongarse mucho en el tiempo.

Junto a este perfil de dificultades, M tiene grandes puntos fuertes: es una persona inteligente, capaz de aplicarse y esforzarse por aprender las habilidades requeridas:

“Los conocimientos pueden ser adquiridos y no me falta habilidad para aprenderlos ni para comprender una tarea nueva y realizarla.”

Manifiesta y defiende grandes valores morales. Para él es sumamente importante ayudar a quien lo necesita, respaldar a su familia y ser imparcial en los enfados que pueden surgir en las relaciones interpersonales. En su relación con los demás es pacífico y evita los enfrentamientos, procurando mantenerse al margen cuando los problemas no van con él. Tampoco pierde el tiempo difundiendo rumores sobre los demás, o criticándoles cuando no están delante. Además, posee otras habilidades fundamentales para el desempeño correcto de un trabajo como son:

“Soy puntual y disciplinado. No me importa trabajar duro y estoy dispuesto a trabajar mucho (...). No me considero peor que los demás, ni incapaz de hacer una tarea (...). Estoy dispuesto a hacer mi trabajo lo mejor posible y a ponerlo todo de mi parte para ayudar a mejorar la empresa y ayudar a mi jefe y mis compañeros en lo que necesiten.”

Esto refleja un fuerte compromiso con el trabajo y una gran motivación para llevar a cabo las funciones del puesto; lo que constituyen valores esenciales en el perfil del trabajador ideal. Además, el currículum de M también reflejaba importantes aptitudes técnicas: M había completado su formación académica con extensos cursos de aplicaciones informáticas de gestión y programación y dominaba diversas aplicaciones como Office y Contaplus y otros lenguajes informáticos como Visual Basic.net y Javascript. Además, había estudiado inglés y podía hablarlo y escribirlo sin demasiada dificultad.

M accedió a un puesto de trabajo de administrativo en una importante empresa textil relacionada con el mundo de la moda. Su empresa, una marca española de conocido prestigio,

está en fase de crecimiento y tiene cada vez mayor proyección internacional. La empresa tiene su sede en un edificio en el que las distintas plantas se dedican a diversos departamentos. M entró a trabajar en el departamento de administración. El equipo allí estaba mayoritariamente integrado por gente creativa, joven y dinámica. Ya desde el principio, se tuvo la precaución de ubicar a M en un departamento en el que se pudieran maximizar sus fortalezas y atenuar los efectos negativos de sus puntos débiles. No fue casual que dentro de una empresa original y en expansión, M entrara a trabajar en un departamento que estaba vinculado con la gestión y las cuentas, evitando así vincularle con las facetas más creativas y sociales de la actividad empresarial. En la selección del puesto, se tuvieron por tanto en consideración sus fortalezas a la hora de encomendarle:

- Tareas basadas en buscar, clasificar, compilar o transcribir información de manera minuciosa.
- Tareas basadas en información concreta (números, nombres y hechos).
- Tareas en las que exista un procedimiento claro que se pueda descomponer en pasos.

Y sus debilidades, a la hora de:

- Tareas en las que se trabaje de manera directa con personas (ventanillas de atención al público, tareas comerciales, llamadas telefónicas...).
- Tareas en las que exista mucha variabilidad en el tipo de actividad a desarrollar.
- Tareas en las que se exijan grandes destrezas motoras (trabajos que requieran mucha agilidad y/o coordinación).

En consecuencia, dentro de su puesto administrativo, las funciones que le fueron asignadas fueron:

- Clasificar facturas.
- Crear y gestionar bases de datos.
- Gestionar la correspondencia.
- Gestionar el *mailing list* y acciones administrativas relacionadas con diversas actividades publicitarias.

Su supervisor y jefe era un hombre en edad cercana a la jubilación, comprometido e ilusionado con el proyecto, alguien que desde el primer momento estaba dispuesto a apoyar en todo lo que pudiera para que la integración de M resultara un éxito. Y esa actitud, ilusionada e ilusionante, funcionó. Se mostró receptivo y cercano, permitiendo que se implantaran las siguientes acciones:

- Campaña de sensibilización de los compañeros: antes de que M se incorporara al trabajo, sus compañeros directos (la plantilla que formaba parte de su departamento) dedicaron una mañana a formarse sobre las características de las personas con TEA sin discapacidad intelectual. El equipo técnico encargado de apoyarle en su inserción laboral redactó un pequeño dossier en el que brevemente se exponían las características de los TEA sin discapacidad intelectual, sus fortalezas y sus debilidades. Posteriormente se abrió un tiempo para el debate en el que ellos pudieron expresar sus preocupaciones e inquietudes. Ellos querían saber de qué modo debían dirigirse a M, cómo debían plantearle las tareas, cómo podían respetar su manera de ser al tiempo que le exigían un correcto desempeño laboral... Tener una información precisa sobre cómo iba a ser el trabajador que se iban a encontrar les permitió empezar a formarse unas expectativas realistas.
- Ubicación preferencial: todos los trabajadores de ese departamento estaban ubicados en una gran sala común en la que se iban distribuyendo las mesas de los empleados.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de M, se emplazó su mesa de trabajo dentro de la sala común en un lugar tranquilo, tras una columna. Esto le permitió estar más resguardado, aunque compartiera el mismo espacio.

- Se buscó un supervisor directo: alguien que fuera una persona de referencia que se encargara de asignar personalmente las tareas a M. De este modo se evitaría que fueran muchas personas las que le dieran instrucciones que pudieran solaparse en el tiempo, abrumándole. Este supervisor también era el encargado de asignar los plazos de entrega, evitando de este modo que M se quedara anclado en su rígido perfeccionismo y evitando así el inmovilismo.
- Se permitió el acceso a la empresa de un preparador laboral. Esta persona, especialista en los trastornos de espectro autista, se encargaría de solventar las eventuales dificultades que pudieran surgir al principio. Su función era mediar para resolver posibles conflictos con los compañeros, crear una secuencia de trabajo que fuera sostenible en el tiempo, descomponer en pasos las distintas tareas, definir plazos de entrega, trazar el organigrama y detectar aquellas dificultades de las que M no fuera consciente. Además, el preparador laboral debía tratar de resolver las dudas y complicaciones que pudieran surgirles a los compañeros en su trato diario con M. Esta figura, no obstante, sería provisional: inicialmente el preparador laboral acompañaba a M varios días a la semana y posteriormente su apoyo se fue desvaneciendo, en la medida en que M fue manifestando que podía resolver con eficacia sus funciones laborales. El preparador laboral no supuso ningún coste adicional a la empresa.

Todas estas medidas resultaron muy efectivas y la inserción laboral de M fue un éxito que aún perdura. Los compañeros, que siempre han mostrado una gran solidaridad y respeto

hacia él, le han hecho partícipe de todas las actividades programadas desde la empresa (por ejemplo, las cenas navideñas) y han procurado animarle a que asista.

## Experiencia 2: R

R es un adulto diagnosticado de Síndrome de Asperger. Como todos ellos, R soñaba con poder trabajar. Quería ser útil a la sociedad y poder desarrollarse a nivel personal, humano y social. Cuando recibió la beca para participar en este proyecto, tenía 35 años de edad y ya había tenido numerosos trabajos. Su currículum reflejaba una gran inestabilidad laboral: en solo siete años había rotado por siete empresas diferentes. La temporalidad de sus contratos era debida a las características de los mismos (en muchos casos se trataba contratos de obra) o a que se habían rescindido por problemas de diversa índole surgidos durante su desempeño laboral. Aunque los trabajos que había desarrollado hasta entonces no exigían una gran cualificación, a él no le importaba. De este modo había desarrollado trabajos como ordenanza en un Centro de Acogida de Refugiados y como mozo de almacén para diversos supermercados. Durante los periodos en los que había estado trabajando, R se había mostrado contento y satisfecho. Sabía que era capaz de rendir acorde a lo que se le exigía (“a veces superando en calidad a personas sin discapacidad”). Además, le tranquilizaba saber que estaba cotizando a la Seguridad Social; eso le garantizaba una vejez más segura y tranquila. Durante los periodos en los que había estado desempleado, había buscado trabajo activamente a través de Infojobs e Infoempleo, pero nunca le habían llamado de ningún sitio.

Según mostraba en su currículum, tenía una amplia formación académica (había estudiado un módulo de FP II de

la Rama Administrativa y un curso de Contabilidad Financiera con Soporte informático impartido por el INEM).

R tiene una expresión inteligente que no deja ver a primera vista las dificultades que presenta en importantes áreas del desarrollo. A pesar de su inteligencia y de sus modales correctos, tiene grandes dificultades que le impiden relacionarse correctamente con los demás. R tiene la ceguera mental que caracteriza a los cuadros de espectro autista y por ese motivo le cuesta desenvolverse en un mundo en el que prevalecen las ambigüedades, los dobles sentidos, las intenciones no manifiestas... Un mundo social en el que, continuamente, estamos sujetos a normas que nunca han sido explicitadas y que, sin embargo, juegan un papel fundamental cuando nos relacionamos unos con otros. Aspectos aparentemente sencillos como saber cómo saludar o qué registro emplear pueden ser extremadamente complejos para él. Por eso, R se muestra torpe cuando interactúa con las personas. A pesar de la gran motivación que siente para hacerlo y de su permanente deseo de agradar, puede vulnerar normas elementales de la relación entre personas. Esas meteduras de pata involuntarias hacen que, a ojos de los demás, pueda parecer una persona imprudente, brusca o inadecuada. Todo esto, como es fácil imaginar, le ha jugado muchas malas pasadas, situaciones incómodas a las que se ve abocado, sin saber muy bien por qué. Por ese motivo, para R las personas somos a veces demasiado complejas e imprevisibles. Existen demasiadas normas, demasiados convencionalismos sociales...

En consecuencia, R ha vivido numerosas situaciones de rechazo y exclusión social ya que la gente no siempre comprende por qué su comportamiento es tan peculiar, franco o directo (después de todo, nada en su apariencia indica o

dejar entrever ninguna dificultad). Esto le ha pasado tanto en los entornos laborales como en los personales y él, que es plenamente consciente de ello, sufre y siente un profundo malestar ante esa situación.

Todo ello, le ha llevado a ser excesivamente sensible a las críticas y a las conductas de rechazo o evitación de sus compañeros (continuamente está analizando la conducta de los demás para tratar de descubrir si hay algo en ella que muestre desaprobación). Esta susceptibilidad extrema a veces le lleva a malinterpretar situaciones (por ejemplo, puede pensar que una persona que solo le saluda una vez al día está enfadada con él, por no saludarle cada vez que se encuentran).

Por esta razón, R muchas veces necesita de otro adulto que le haga de “traductor simultáneo”. Alguien que vaya interpretando los entresijos de una dinámica social demasiado confusa, rápida y cambiante para la forma que él tiene de entender el mundo social. Con la ayuda de ese intérprete, R puede comprender lo que ha hecho mal y tratar de restituir los malentendidos. Ese adulto es muchas veces el encargado de explicarle por qué alguno de sus comentarios ha podido molestar a los demás o qué es lo que ha hecho que ha resultado inconveniente. Estas dificultades, unidas a su conciencia de “diferencia” y la propia percepción de sus limitaciones han hecho que R sea muy vulnerable a nivel emocional y que haya padecido depresiones en varios momentos de su vida.

Por otro lado, R muestra dificultades derivadas de su déficit en las funciones ejecutivas. En consecuencia, le cuesta planificar sus pasos a partir de objetivos, secuenciar el trabajo en metas, tomar decisiones o elaborar estrategias de solución de problemas. Estas limitaciones condicionan su autonomía puesto que necesita que alguien le ayude a gestionar su acti-

vidad, al menos hasta que él adquiere la rutina (en cuyo caso esa ayuda se vuelve prescindible y puede desenvolverse con completa autonomía).

Como beneficiario de la beca, R empezó a trabajar en el almacén de una gran empresa. Su función consistía en clasificar la mercancía con la que trabaja en diferentes valijas. Este puesto, por sus características, respondía adecuadamente al perfil de habilidades de R.

En este caso, los preparadores laborales que acompañaron a R durante su inserción laboral llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Información a los directivos de la empresa de en qué consistía el trastorno. El trabajo en el almacén exigía que los trabajadores no pudieran parar el tiempo suficiente para recibir el curso de formación, por lo que solo fue posible hablar con los directivos de las oficinas. Aunque los compañeros de almacén fueron avisados de que entraba a formar parte de la plantilla una persona con TEA sin discapacidad intelectual no fue posible profundizar con ellos en el perfil de fortalezas y debilidades de R, lo que posteriormente provocó que fuera preciso ofrecer explicaciones adicionales, según fueron surgiendo algunos conflictos de convivencia (incidentes casi siempre relacionados con las dificultades sociales de R). En este sentido, por ejemplo, R, en su afán por ser amable con sus compañeras, se ha excedido diciendo cumplidos o frases bonitas. Comentarios que solo buscaban mostrar amabilidad y que, sin embargo, se han interpretado como inconveniencias o salidas de tono. Otras veces, no había captado las normas ocultas de la empresa, por ejemplo, la política que tienen allí todos los trabajadores de aportar comida a un desayuno común, que se comparte

entre todos (él que no había sido informado de esto, consumía su desayuno en solitario, cogiendo luego de lo que le iban ofreciendo, lo que molestaba a los demás). Estas dificultades del día a día pudieron solventarse con la buena disposición de sus compañeros.

- Permitir acceder a las instalaciones al preparador laboral: esto permitió que juntos, R y su preparador laboral, pudieran organizar las tareas de un modo secuenciado y comprensible para él. Algunas de las medidas que se pusieron en marcha fueron:
  - 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.
  - Proponer tareas tangibles y concretas (frente a aquellas tareas más abstractas).
  - Desglosar, en etapas o submetas, la tarea encomendada que debía desarrollar (organización y gestión de las valijas).
  - Controlar las variables ambientales que pudieran molestarle (por ejemplo, permitirle usar guantes para mitigar la hipersensibilidad que le provocaba el contacto con las valijas).
  - Informarle por ruta visual (con instrucciones escritas) de las tareas que debía desarrollar.
  - Informarle por ruta visual de los códigos sociales de conducta (política social de la empresa).
  - Elaborar cada mañana una agenda diaria en la que quedara reflejado qué es lo que debía hacer ese día (establecimiento de prioridades).
  - Evitar la falta de estructura buscando un lugar físico en el que ubicar cada cosa.

Estas ayudas y procedimientos permitieron que R mostrara un excelente desempeño (según comentó su jefe, a excepción de él, no habían tenido ningún otro trabajador que nunca hubiera cometido el más mínimo error en la preparación de las valijas). La figura de este preparador laboral se fue retirando a medida que fue siendo prescindible.

- Poner una persona de referencia a la que R pudiera dirigirse para consultar las dudas que le surgieran relacionadas con el desempeño laboral.

En el momento actual, después de cinco años, R continúa desempeñando el mismo trabajo, lo que dejar ver el éxito de esta intervención.

Estas dos experiencias muestran hasta qué punto, el compromiso y la implicación común de la empresa (jefes y compañeros) y el trabajador con TEA sin discapacidad intelectual han permitido que la integración laboral de estas personas haya sido tan positiva. En una sociedad que cada día luce por ser cada día más justa, esto debe ser tarea de todos.



## Capítulo 2

# Síndrome de Down



## Experiencia 1

Trabajador: Belén, mujer de 32 años

Tipo de contrato: Temporal

Fecha de inicio: 4 años trabajando

Jornada laboral: 8:00h a 14:00h

Perfil profesional: Auxiliar de oficina

Tareas:

- Clasificación y archivo numérico de informes de gastos.
- Clasificación y archivo numérico de viajes.
- Clasificación y archivo alfabético de facturas.
- Sellado de documentos de entrada.

### Descripción de la trabajadora

Belén tiene síndrome de Down y es una persona que dentro de la discapacidad intelectual posee muy buenas competencias personales, sociales y laborales. Es responsable, educada, perfeccionista, tiene buenas habilidades sociales y siempre ha tenido muchas ganas de trabajar. La gran motivación que posee hace que se muestre contenta con su trabajo. Está siempre dispuesta a aprender cosas nuevas, así como a ayudar a sus compañeros en cualquier momento.

Estos motivos, ayudan a que el trabajo realizado por Belén sea de buena calidad, adecuado y satisfactorio según las exigencias que piden en su empresa.

No obstante, Belén necesita refuerzo en algunos aspectos, como, por ejemplo, en la gestión del tiempo. Suele ser muy meticulosa a la hora de realizar una tarea y este perfeccionismo, que en principio puede parecer positivo, le implica tardar más tiempo del necesario en realizar la misma. A esto hay que añadir algunos procesos y rutinas que Belén va introduciendo a

la hora de desempeñar la tarea y que no han sido previamente entrenados, ni son estrictamente necesarios.

También se ha trabajado con ella la necesidad de dejarse ayudar por sus compañeros en aquellos momentos en que tiene mucho trabajo que sacar adelante. Aunque tiene claro la importancia de ayudar a los demás, le cuesta mucho aceptar que a veces es ella la que necesita ayuda, ya que lo vive como un fallo en la realización de su trabajo. Por tanto, es necesario reforzar el trabajo en equipo y que a veces será ella la que necesite ayuda sin que esto implique un fallo en su trabajo.

### **Consideraciones del puesto de trabajo**

El trabajo que realiza Belén es bastante complejo, ya que existen tres tipos de archivo y cada uno se realiza con un criterio de clasificación diferente.

También hay que tener en cuenta que la documentación con la que trabaja es muy importante y confidencial, por lo que tienen que tener cuidado de no traspapelarla o colocarla en el lugar equivocado.

Además, el puesto exige que Belén sea muy rápida y eficaz, pues el departamento genera gran cantidad de documentación que ha de ser archivada lo más rápido posible, para así evitar que se acumule. Por tanto, podemos decir que el ritmo de trabajo que se le exige a Belén es bastante alto, ritmo que ella cumple sin grandes complicaciones.

### **Descripción de los apoyos naturales y compañeros**

El equipo de trabajo de Belén ha favorecido, desde el principio, su inserción sociolaboral. Cuenta con apoyos naturales que proporcionan la ayuda necesaria cuando la trabajadora lo necesita, no solo en el terreno laboral, sino también en el ámbito social (muy importante para que la inserción laboral funcione).

Sus apoyos le ayudan a la hora de gestionar la cantidad de comida que toma en los descansos, en las diferencias que puedan surgir con su supervisora (ya que a veces a Belén le cuesta entender la exigencia que le reclaman) o a la hora de gestionar el tiempo que invierte en hablar con los compañeros dentro de su jornada laboral (a veces no se da cuenta de que tiene que dejar de hablar porque ese día tiene bastante trabajo que sacar adelante).

Así como los apoyos naturales fueron surgiendo de manera espontánea, y gracias a eso solo necesitaron una mera orientación, el Técnico de Inserción Laboral tuvo que hacer una labor de mediación con su supervisor, pues en muchas ocasiones se deja llevar por la gran capacidad que tiene Belén en muchos aspectos, olvidando a veces las dificultades que presenta en determinados momentos.

Por último, podemos añadir que la valoración que realiza Belén y sus compañeros respecto al trabajo que desempeña es muy positiva.

### **Experiencia laboral de Belen Rial**

«Siempre he tenido claro que quería trabajar, quería seguir el modelo de mi padre que trabajaba en una oficina como administrativo. Quería un empleo para sentirme útil, ser independiente y tener la cabeza bien amueblada.

Para poder conseguir esto decidí participar en el Proyecto Stela, proyecto de Empleo con Apoyo de la Fundación Síndrome de Down de Madrid. Allí aprendí todo lo necesario para en un futuro poder trabajar, como por ejemplo manejar mis habilidades sociales, usar el ordenador, solucionar conflictos, justificar cuando llegas tarde al trabajo o vas al médico, dar siempre buena imagen y no tardar mucho en el baño. Esto último era algo que me costaba bastante.

El día que me informaron de que había un puesto de trabajo me sentí muy contenta de que hubieran pensado en mí para un empleo.

Al principio estaba muy nerviosa, menos mal que estaba conmigo mi preparadora laboral que me ayudaba a realizar mis tareas y mucho más, como, por ejemplo, a seguir las señales del metro para poder llegar a mi empresa sola sin perderme.

Mi preparadora laboral me acompañaba en mi trabajo durante toda mi jornada y, poco a poco, cuando sabía hacer mis tareas y era autónoma, fue dejándome sola. Cuando ya estaba sola, me encontré con alguna dificultad como, por ejemplo, había veces que no me entendía muy bien con mi supervisora. Para solucionar esto, mi preparadora laboral nos ayudó a entendernos y comunicarnos mejor.

Lo que más me gusta de mi trabajo es poder realizar sola mis tareas y, sobre todo, el estar trabajando todos los días con mis compañeros. Con mis compañeros y apoyos me siento muy a gusto y me ayudan en todos los aspectos.

Desde que trabajo mi vida ha cambiado mucho. Me ha cambiado el carácter, la forma de pensar, la forma de vestir, etc. En lo personal, ayudo más en casa, soy más autónoma y me manejo mejor en el transporte público. Profesionalmente, tengo más experiencia y más capacidad de aprender cosas nuevas, soy más autónoma y, sobre todo, pienso antes de actuar, eso es fundamental.

En un trabajo es muy importante ser educado, tener respeto, hablar bien tanto a superiores como a compañeros, tener buen humor y, si trabajas cara al público, tener buena conducta y estar siempre sonriendo.

Mi consejo es que para conseguir un puesto de trabajo es necesario que hagas las funciones despacio y con buena letra y, sobre todo, que nunca agaches la cabeza, sino que vayas

con la cabeza bien alta y así sí que se consiguen las cosas y también los objetivos.»

## Experiencia 2

Trabajador: Davinia, mujer de 35 años

Tipo de contrato: Indefinido

Fecha de inicio: 10 años trabajando

Jornada laboral: 8:00h a 15:00h

Perfil profesional: Auxiliar de oficina

Tareas:

- Atención telefónica y atención al público.
- Distribución del correo de entrada y preparación del correo de salida.
- Distribución de notas internas.
- Realización de fotocopias.
- Organización del corcho de información.
- Colocación de revisteros.
- Archivo de expedientes.
- Mailing.

## Descripción de la trabajadora

Davinia es una persona que posee unos buenos hábitos laborales, es puntual, demuestra motivación e iniciativa, es bastante autónoma y tiene una buena capacidad de aprendizaje.

Demuestra mucho interés por realizar bien su trabajo, sobre todo por el que está relacionado con la atención al público y con las tareas que implican estar en contacto con otros compañeros, que es lo que más le gusta. Su nivel de ejecución de tareas es muy bueno, por lo que la calidad del trabajo realizado, generalmente, es muy adecuada.

A nivel social, la trabajadora presenta algunas dificultades a la hora de asumir críticas o reconocer sus propios errores. Por esto, a veces Davinia muestra una actitud negativa cuando las

propuestas de mejora vienen de su equipo de trabajo o del Técnico de Inserción Laboral. Este es un tema que hay que trabajar mucho con Davinia y sus compañeros. Con ella, para que aprenda a controlar su conducta cuando recibe una crítica, y con sus compañeros para que sepan realizar la misma de la manera más correcta y adecuada posible y nunca delante de las visitas que acuden a la empresa.

Otro aspecto que hay que trabajar con Davinia es el control de sus habilidades sociales, ya que aunque son bastante correctas, a veces se excede en el uso de confianza (uso de diminutivos, bromas, etc.). Por lo que al desempeñar un puesto cara al público es necesario reforzar mucho una actitud adecuada para evitar posibles malentendidos con los clientes.

### **Consideraciones del puesto de trabajo**

El puesto de trabajo de Davinia contiene un amplio abanico de funciones, para las cuales necesita diferentes tipos de apoyo. La tarea del archivo de expedientes es en la que ha necesitado más supervisión y ayuda ya que, al tener un criterio alfabético le resulta más compleja. Esta función es supervisada de una manera exhaustiva por uno de sus apoyos naturales que comprueba el archivo diariamente, consiguiendo así una gran calidad en el trabajo realizado.

La atención telefónica y directa al público es llevada a cabo de manera exitosa por Davinia, encontrándose a veces con la necesidad de modular sus habilidades sociales y así atender correctamente a la gran diversidad de público que acude a la empresa, bien sea para recibir información o para reunirse con los trabajadores.

El resto de tareas como el mailing, las fotocopias y el correo son realizadas por Davinia de manera bastante autónoma, y

por tanto, solo existe una muy pequeña supervisión por parte de su apoyo natural.

### **Descripción de los apoyos y compañeros**

Davinia se encuentra completamente integrada con su equipo de trabajo, tanto a nivel laboral, como en los momentos de ocio (desayuno, descanso, eventos de empresa...).

Conoce su trabajo y lo realiza correctamente, pero en determinadas tareas en las que presenta alguna dificultad, posee supervisores concretos que le prestan el apoyo que necesita.

A nivel social, cuenta con un apoyo natural que le guía en cuestiones de actitud, apariencia física, atención al público y con su relación con los otros compañeros, etc.

No obstante, el Técnico de Inserción Laboral trabaja con dicho apoyo natural para que esa ayuda proporcionada sea la adecuada y no se convierta en un exceso de sobreprotección, sino en una dirección hacia la trabajadora, dándole las herramientas oportunas para la solución de problemas o dificultades que aparezcan en el día a día.

### **Experiencia laboral de Davinia Alonso**

«Mi nombre es Davinia y llevo trabajando 10 años. Yo quería encontrar un puesto de trabajo para ser una persona independiente y ganar mi propio sueldo, así que mi familia y yo decidimos participar en el Proyecto Stela para formarme y poder encontrar un empleo. Aprendí muchas cosas como a utilizar el dinero, el transporte, mejorar las habilidades sociales... todo para manejarme en el mundo laboral.

Cuando conseguí mi trabajo, al principio, estaba muy nerviosa porque no conocía a mi jefa, a mis compañeros, ni mis tareas, pero ahí estaba mi Técnico de Inserción Laboral para apoyarme en todo. Me hizo soportes para poder hacer mis tareas con

más facilidad y también me ayudó a relacionarme bien con mis compañeros de trabajo. Durante un mes estuvo conmigo toda la jornada, después fue dejándome sola, hasta que ya solo venía a hacerme un seguimiento cada cierto tiempo.

Ahora que estoy sola, a veces me surgen problemas con alguna persona de mi trabajo o con alguna de mis funciones, pero después viene mi Técnico de Inserción Laboral y me ayuda a solucionarlo y a estar más serena.

También me ayuda mi apoyo natural, que me supervisa las tareas y, si tengo dudas o un problema, le pido ayuda.

Me siento muy feliz y satisfecha haciendo mi trabajo porque veo que soy capaz de hacerlo sola, aunque en algún momento necesite ayuda. Desde que estoy trabajando me relaciono mejor con mis compañeros y con otras personas, he aprendido a pedir ayuda y me he hecho como persona.

Lo que más me gusta de trabajar en mi empresa es que mis jefes y mi apoyo natural valoran cómo trabajo. Además, me gusta mucho trabajar en equipo y relacionarme con mis compañeros porque me siento muy integrada con ellos.

Para trabajar en una empresa es muy importante ser responsable, educado, puntual y respetuoso. Yo, antes de empezar a trabajar, tuve que mejorar algunas cosas muy importantes como la higiene, la imagen personal e ir bien aseada.

Para las personas que quieran encontrar un trabajo, creo que es importante que conozcan sus capacidades, que sepan relacionarse con los compañeros y jefes, que sean autónomos, que sepan disculparse cuando se equivoquen y que tengan ganas de aprender.»

### Trabajador 3

Trabajador: Diego Justicia, varón de 28 años

Tipo de contrato: Indefinido

Fecha de inicio: 6 años trabajando

Jornada laboral: 10:00h a 14:00h

Perfil profesional: Auxiliar de comercio

- Tareas:
- Reposición de Condiment Bar: servilletas, azucarillos, sacarina, especias.
  - Mantenimiento de pisos: recoger la loza, limpieza de mesas, barrer suelo.
  - Poner / quitar el lavavajillas.
  - Colocación de la loza (cubiertos, tazas, platos...)
  - Revisión de cuartos de baño (ver si están limpios y reposición de papel)
  - Sampling: ofrecer a los clientes nuevos productos.
  - Reposición de productos (vasos, pajitas, tapas de vasos, café...)
  - Preparación de naranjas para su posterior colocación en la máquina de zumo
  - Cambio de bolsas en los cubos de basura.
  - Reciclar cartones.
  - Reposición de botellas de agua / zumo en las vitrinas.

### **Descripción del trabajador**

Diego es una persona con síndrome de Down que tiene muy buenas habilidades sociales: es educado, responsable, respetuoso, amable y muy sociable.

Su imagen personal es adecuada y con el tiempo ha aprendido a utilizar su uniforme de trabajo correctamente, comprende que debe quitarse el delantal en los momentos de descanso y ponérselo a la hora de trabajar.

Cuando se le ofreció este trabajo, Diego decidió aceptarlo pero con algunas dudas, ya que él quería trabajar en una oficina. Pero con el tiempo, y debido a las buenas relaciones que entabló con su equipo de trabajo y la ayuda que recibió durante el entrenamiento de su Preparador laboral, descubrió que el puesto que desempeña es el que más le gusta.

Al inicio, para facilitarle el aprendizaje de las tareas, el trabajo que realizaba estaba muy estructurado y organizado (siempre las mismas tareas, dentro de un horario y con unas pautas muy claras y sencillas), pero con el tiempo Diego ha conseguido realizar otras muchas tareas con una gran soltura y flexibilidad, siempre acompañado de la guía de sus compañeros y jefes.

### **Consideraciones del puesto de trabajo**

El puesto que desempeña Diego requiere tener muy buenas habilidades sociales, hay mucha atención al cliente, lo que implica tener siempre un control de la conducta muy adecuado.

Aunque Diego tiene unas buenas habilidades sociales hubo que reforzar mucho la importancia de un buen trato al cliente, así como marcar pautas sobre cómo y cuándo retirar la bandeja, limpiar la mesa, ofrecer los productos a consumir, etc.

Además, es un trabajo que requiere una gran resistencia física, está toda la jornada de pie y moviéndose continuamente. Diego tiene problemas en los pies, por lo que hubo que trabajar mucho para que fuera capaz de aguantar toda su jornada laboral, ya que en los primeros momentos comentaba que llegaba muy cansado a casa. Con el tiempo ha conseguido aumentar su resistencia, de hecho, actualmente añade 20 minutos más a su jornada porque le gusta llegar con tiempo y charlar con los compañeros.

En su puesto hay que ser muy cuidadoso ya que se trabaja con objetos delicados (vasos y tazas de café, cubierto, etc.) que en cualquier momento pueden romperse. Además tuvo

que aprender a discriminar los productos o utillaje que se tira a la basura y los que no.

Es necesario tener muy buena imagen personal, ya que el trabajo se desempeña cara al público. También hay que tener mucha higiene con los objetos y alimentos con los que se trabaja, ya que éstos son ofrecidos al cliente. Estos aspectos fueron reforzados constantemente por el Técnico de Inserción laboral durante todo el entrenamiento para que Diego comprendiera su importancia.

### **Descripción de los apoyos naturales y compañeros**

Sus compañeros le acogieron muy bien desde el primer momento. La supervisora de la tienda había creado muy buen ambiente de trabajo y Diego se adaptó sin ninguna dificultad. El técnico de inserción solo tuvo que ir dando pequeñas pautas para que le ayudaran y supervisaran en sus tareas de trabajo ya que en la relación social hubo que aportar muy pocos apoyos. En la evaluación socio-laboral que se pasa a la empresa su jefa expresa que:

“Considero que DJ está integrado y adaptado al funcionamiento global de la empresa. Es una persona, con un afán de superación muy grande, muy buen compañero, viene siempre muy contento a trabajar, siempre puntual, sabe muy bien lo que tiene que hacer y cuando hace algo mal acepta perfectamente que se le corrija, cada día avanza más en su trabajo, y todo el equipo de esta tienda está encantado de tener un compañero tan encantador como es él”

### **Experiencia laboral de Diego Justicia**

«Hola, me llamo Diego y tengo 28 años. Acudí a la Fundación Síndrome de Down de Madrid para el día de mañana conseguir un puesto de trabajo, ¡y ese día llegó y yo tenía 23 años!

Quería trabajar para estar más seguro y porque creo que puedo contar y aportar algo a una empresa.

Cuando empecé a trabajar no sabía nada y cuando llegué me asusté. Me daba corte hablar con mi jefa, Marta. Sin embargo, ahora cuando tengo alguna dificultad hablo con mi jefa y le explico lo que me ha pasado. Con ella tengo mucha confianza, me ayuda cuando tengo un problema. También me ayudan mis compañeros.

Al principio, tuve que aprender a hablar con respeto, con cortesía, a mirar a la cara cuando te hablan, a tener precaución y confianza con los clientes. A todo esto, me ayudó mi preparadora laboral, que también me enseñó todas mis tareas y a utilizar los medios de transporte. Cuando ya aprendí a manejarme, mi preparadora laboral me fue retirando su apoyo hasta que yo acudía sólo a la empresa.

Desde que trabajo he cambiado mucho, estoy más serio que antes y más concentrado, soy más puntual, responsable y estoy más motivado.

Lo que más me gusta de mi trabajo es que mientras se congelan y descongelan algunos productos tengo tiempo para reírme con mis compañeros. ¡Y no siempre son los mismos!».



## Capítulo 3

# Esquizofrenia



### **“El largo camino de Nerea hacia el empleo”**

Nerea es una joven que a los 24 años y, tras un viaje de cooperación internacional, se le desencadena un brote psicótico. En esos momentos de gran dureza para ella, por encontrarse fuera de España en un ambiente estresante y sin ningún tipo de apoyo, regresa a España sin saber muy bien lo que le estaba sucediendo.

En ese momento ya había finalizado sus estudios de Trabajadora Social y estaba comenzado a tener sus primeros contactos con el mundo laboral. Tras ese primer brote en el que la familia tampoco entiende muy bien lo sucedido, continúa con su vida normal, aunque ya comienzan a aparecer algunos signos de la enfermedad.

Por su profesión acaba trabajando con personas en riesgo de exclusión social y comienza a mostrar una sobreimplicación que suele acabar con un alto nivel de estrés, generándole ansiedad y, con el tiempo, un nuevo brote. Cuando se confirma el diagnóstico de esquizofrenia, no lo acepta, ella tiene una idea previa de cómo debe ser una persona con esquizofrenia y no se identifica.

Este hecho hace que no consiga una buena adherencia al tratamiento y que sus hábitos de vida no ayuden a evitar recaídas. Continúa su vida laboral en distintos empleos todos relacionados con su profesión, pero generándole cada vez mayor estrés, más aislamiento y desconfianza.

Tras cerca de 10 años desde ese primer brote, ha pasado por varios tratamientos, no solo farmacológicos, sino también psicoterapéuticos que la han ayudado a tener una conciencia más clara de su trastorno, cómo conocer los síntomas y cómo pedir ayuda.

Ha tenido que hacer una nueva orientación laboral hacia trabajos que le generen menor nivel de estrés y de implicación

emocional, tarea que no ha sido nada fácil pues suponía la renuncia a su vocación.

En estos momentos, tras aprobar una oposición trabaja en la Administración pública y ella misma ha elegido a dos compañeras de trabajo y un profesional de salud mental para que le den apoyo en el empleo.

### **“Mi nueva compañera de trabajo”**

La llegada de Nerea al puesto de trabajo fue precedida de muchos comentarios entre los compañeros. Sabíamos que venía a través de unas plazas específicas que habían sacado para gente con algún tipo de enfermedad o discapacidad, pero no sabíamos mucho más. Personalmente, yo no sabía cuál era el problema de Nerea, y creo que, como yo, otros muchos compañeros tampoco. Pienso que en el caso de la enfermedad mental todavía hay miedos y reparos a la hora de decir esta persona tiene esquizofrenia, es depresiva, tiene trastorno bipolar... Esto se presta a que haya comentarios que no se ajustan a la realidad y no creo que ayuden a la integración de la persona con enfermedad mental.

La primera vez que me enteré de cuál era realmente su enfermedad ya había pasado bastante tiempo desde su llegada y fue la propia Nerea la que me lo contó. Me sorprendió la naturalidad con la que hablaba de su enfermedad, lo asumida e integrada que la tenía en su vida. Pienso que, por desconocimiento, este tipo de enfermedades nos dan más miedo al resto que a la propia persona.

Creo que no pensé nada en especial cuando me dijeron que venía Nerea y todos los prejuicios que pudiera tener fueron desapareciendo a medida que la conocí. Nerea es una compañera estupenda, con una capacidad de trabajo enorme (a veces excesiva), y que cuando está de buen humor da gusto tenerla al lado. Como compañera ha aportado entrega y sensibilidad, ade-

más de una gran experiencia vital. En cuanto a las debilidades, destacaría una sensibilidad a veces extrema y cierta incapacidad para desconectar de los problemas en el trabajo.

En resumen, creo que el hecho de que Nerea esté entre nosotros ha enriquecido nuestro lugar de trabajo. Pues, si bien en ocasiones requiere una atención mayor y una dosis de paciencia superior a la que tenemos con otros compañeros, su presencia también ha despertado el compañerismo, la empatía y la intimidad entre todos los que trabajamos con ella.

### **“Un soplo de naturalidad”**

Cuando Nerea llegó al trabajo, se produjeron los típicos grupillos, miradas y preguntas para saber quién era, de dónde venía... Sabíamos que provenía de una oposición para personas con discapacidad, y esto también era nuevo, por lo que generaba más curiosidad... Pero por ese trance también habíamos pasado los demás, y al igual que nos sucedió a todos, pasadas unas semanas ya a nadie le preocupaba.

El ser una de las personas en las que Nerea había decidido confiar me hizo sentir muy bien. En un principio tampoco sabía en qué podría ayudarla, pero me hacía sentir bien la posibilidad de que yo pudiese serle de ayuda.

La verdad es que ha sido al revés, creo que ella me ha ayudado a muchas cosas, a ser capaz de hablar de sentimientos, a sacar la coraza que muchas veces nos ponemos en el trabajo para dar una imagen y ser capaz de hablar desde dentro...

Nerea creo que nos aporta a todos los compañeros de trabajo un soplo de naturalidad, algo que se agradece.

### **“Mi incorporación al MUNDO laboral”**

Podría decir, sin exagerar ni una pizca, que el motor de mi vida ha sido y sigue siendo el trabajo.

El trabajo es el eje sobre el que gira mi vida y cuando no lo tengo me siento como una brújula que no es capaz de localizar el norte.

Puedo decir que soy una mujer afortunada, trabajo en lo que me gusta y me pagan por ello. Pero también debo reconocer que llegar hasta este punto no ha sido nada fácil y que hay días que me cuestan... me cuestan una barbaridad.

Trabajo en un lugar muy agradable, es la biblioteca de una Universidad de Bellas Artes, estoy en contactos con libros, con exposiciones, con alumnos, con profesores. Se podría decir que mi trabajo es de todo menos aburrido.

Entre mis tareas está la de clasificar las donaciones, ver qué libros merecen la pena y deben ser mantenidos en la biblioteca y cuáles, por estar repetidos o ser de bajo interés, serán retirados o donados a otros lugares.

Estoy en la sección de arte, por lo que pasan todo tipo de libros, me fijo en los títulos ojeo sus páginas, veo quién es el autor, o sus láminas... estarán pensando que pierdo mucho tiempo... les aseguro que no, soy capaz de hacer eso y mantener el ritmo, incluso en ocasiones demasiado acelerada, y mis compañeras me lo señalan.

También participo en la organización de exposiciones, momento súper creativo, y de trabajo en equipo, en el que cada uno aporta ideas y al final ves el resultado cuando empieza a llegar el público.

Pero llegar hasta aquí no ha sido nada fácil, ni todos los días en el trabajo son maravillosos.

Mi enfermedad comenzó cuando yo tenía 24 años, había finalizado ya mis estudios de Trabajadora Social, y había comenzado ya alguna actividad laboral.

Después de ese primer brote, la sensación era muy extraña, no sabía muy bien lo que me había sucedido, y mi familia

menos, incluso tenía la sensación de que era algo que yo había provocado.

Continué mi vida, me fueron saliendo distintas oportunidades laborales, y yo no decía que no a nada, casi siempre trabajos de corta duración y con población de jóvenes en riesgo de exclusión social... mucho trabajo en la calle, situaciones personales y familiares muy complicadas; mucha implicación por mi parte... y un nuevo brote.

Como pude me rehíce y seguí buscando trabajo, y en aquel momento encontraba, la verdad es que me gustaba mucho, y creo que además era buena, me resultaba fácil empatizar con la gente con la que tenía que trabajar, pero también reconozco que me sobreimplicaba y eso me producía al final un estrés importante.

Mi forma de relajarme siempre ha sido las bibliotecas y el arte, tanto para observarlo como para crear, me gusta pintar. Por eso les decía lo afortunada que soy, a pesar de lo vivido.

Desde esos momentos a hoy en día, mi vida ha dado muchas vueltas, muchos momentos, decisiones, pérdidas, soledad, miedos...

Tras uno de los ingresos, el psiquiatra me planteó que era importante que me pensase en un nuevo proyecto de vida laboral, parece que trabajar de Trabajadora Social me producía una sobre implicación y una carga emocional que en nada ayudaba a mi enfermedad..., perdón, no he dicho que me llamo Nerea y tengo una enfermedad llamada **esquizofrenia paranoide**. Alguno de los jóvenes con los que yo trabajaba también la tenían.

Reconozco que me cuesta decirlo, que me gustaría tener otro diagnóstico y que durante mucho tiempo me he resistido a aceptarlo. Pero esa era la realidad y debía pensar en cómo rehacer mi vida, buscar trabajo de nuevo y seguir adelante.

En ese momento me enteré de la convocatoria de unas oposiciones para personas con discapacidad, pensé que podía ser una oportunidad, una de las plazas era la de auxiliar de biblioteca. Comencé a preparar el temario, buscar documentación, preparar los temas, al principio me costaba un poco, pero pronto cogí el ritmo, siempre me ha gustado leer. Acudí a una asociación de personas con enfermedad mental, pues contaban con una profesora de adultos que me facilitó alguno de los temas. También me fui a una copistería donde alguna vez había acudido para hacer fotocopias y les pedí si me podían enseñar a utilizar las fotocopiadoras, el fax, la encuadernadora..., pues todo esto entraba en el temario. Lo cierto es que todo el mundo se portó fenomenal, yo tampoco me estaba parada.

Para el examen conté con adaptación del tiempo, para mí eso era importante pues a veces lo que me cuesta es fijar la atención, más cuando estoy nerviosa, pero lo cierto es que me resultó muy fácil.

Cuando salieron las notas, me lleve una gran alegría, ¡había aprobado con el número uno! No sabía aún donde me darían la plaza pero de nuevo volvería a tener trabajo, a tener la oportunidad de ser una persona activa, tener un salario, volver a vivir independiente... suponía un gran cambio en mi vida.

De eso han pasado ya dos años, al principio me costó un poco adaptarme al trabajo, el puesto no estaba bien definido, cada día tenía unas funciones distintas; dependía de demasiadas personas eso hacía que me sintiese como si todo el mundo me pudiese decir lo que tenía que hacer. Intentaba ir súper rápida, por si no me daba tiempo a acabar la tarea, y al final acababa agotada.

A eso se sumó que le conté a una compañera lo que me sucedía y esta pensó que era bueno mandar un correo a todos

los compañeros para que “supieran lo que me pasaba y me entendiesen mejor”, fue horrible, cuando llegue al día siguiente al trabajo sentía que todo el mundo me miraba, me sentía expuesta, desnuda... ¡qué malos momentos!

Pero en este momento me alegro, pues después de esos momentos malos me di cuenta de que ya no tenía que dar ninguna imagen, ya podía ser yo misma, no estar pendiente de si me notarían algo.

Al final elegí a dos compañera y a mi terapeuta de apoyo para ver cómo podíamos reorganizar esto de nuevo, la verdad que es que tengo mucha suerte de tenerlas como compañeras, desde el principio se ofrecieron para ayudarme en planificar las tareas, graduar el ritmo y a prevenir situaciones de estrés. Me sirven de espejo, ellas me dicen cómo me ven en el trabajo y eso unido a como yo me siento me ayuda a “afinar” mejor.

El trabajo me ofrece unos ingresos con los que he podido independizarme, pero también me ofrece volver a tener un círculo de amigos, contactos con personas fuera del ámbito de la salud mental y hacer una actividad que me gusta. Creo que mi vida sin él sería muy diferente, y mi salud mental también.

## Capítulo 4

# Trastorno bipolar



## “Un largo camino”

Tengo 39 años y me diagnosticaron un trastorno bipolar a los 26. A esa edad, por fortuna, ya me había formado reglamentariamente y había conseguido una licenciatura en Ciencias de la Información. A pesar de este título universitario y hablar inglés e italiano, mi idilio con el sector laboral fue un duro peregrinar, muy frustrante, con picos altos y bajos acompasados al ritmo vertiginoso de las subidas y bajadas de ánimos propias y propiciadas por la enfermedad mental.

Si bien en el año 2000, cuando conseguí mi primer trabajo serio como periodista no había una crisis económica tan acuciante como ahora, en el mundo del periodismo sí la había y estaba lleno de profesionales de la información vocacionales ávidos por ocupar uno de los pocos puestos de empleo de periodista disponibles por salarios irrisorios o inexistentes con tal de redactar y aprender, y medrar después. El problema es que estos pocos puestos casi siempre eran para periodistas recién licenciados que tenían algún contacto dentro de la empresa o medio de comunicación al que accedían.

Estuve casi dos años trabajando en este primer empleo, pero el primer despido improcedente llegó con la aparición de la primera euforia o manía (esencialmente, la elevación patológica del estado del ánimo), que viví. Varios compañeros/as nos reunimos con los jefes. Habíamos quedado en pedir, unilateralmente, la subida de sueldo que se nos prometía desde hacía meses. Propio de una euforia es la seguridad inusitada en una misma y la imprudencia, la irreflexión y, justo por ello, fui yo la única en la sala que pidió el tan merecido aumento de sueldo, pero de forma unilateral. Nadie tuvo la valentía de secundarme, incluso habiéndolo acordado previamente y entre que mi voz fue la única discordante y que, seguramente, vieran durante los días anterior a esa reunión comportamientos algo

diferentes en mí, a las dos horas de la petición de aumento de sueldo tenía una carta de despido improcedente.

Un verano de por medio y desatada por esa primera euforia a la que ni mi familia ni conocidos ni yo misma poníamos nombre científico, me llevó a la consulta de una psiquiatra por mediación de una de mis mejores amigas y a un diagnóstico precoz y acertado desde un principio, que cambió absolutamente el rumbo de mi vida en todos y cada uno de los aspectos. Laboral también.

En principio no tenía mucha conciencia de enfermedad, algo que, por lo visto, es muy común en los pacientes con trastorno bipolar, pero esencial para el buen curso de la misma. Sin embargo, como impelida por una fuerza interna que sí era consciente, desde el principio mantuve el tratamiento farmacológico a raja tabla, excepto en las descompensaciones, que una pierde la noción de casi todo.

Por intermediación de otro amigo que conocí en un curso de postgrado relacionado con televisión y radio, comencé a trabajar como documentalista para un periódico de tirada nacional. La experiencia laboral duró seis meses, ya que se finalizaba la obra de documentación contratada por el rotativo. En un intento de vivir con normalidad, y no limitar personalidad y vida, decidí irme a Irlanda una temporada para mejorar mi nivel de inglés y vivir otra experiencia en otro país que me enriqueciera como lo había hecho vivir en Italia dos años antes de tener la primera euforia. Allí encontré trabajo fácilmente y me mantuve estable toda la estancia.

De vuelta a España, esperé un tiempo a una amiga que conocí en el país gaélico con la que había planeado, como tantos jóvenes, hacer un viaje enorme, mochila en mano, que habíamos planificado durante meses. Sin embargo, esta compañera nunca encontraba el momento oportuno para

dejar de trabajar en Irlanda y comenzar la aventura, así que decidí ponerme a estudiar nuevamente y sacarme el Curso de Adaptación Pedagógica y fue así como me convertí en profesora de Secundaria de Lengua y Literatura. Con el título y la enfermedad, pensé que lo mejor que podía hacer era sacarme una oposición y asegurarme un puesto fijo en el Estado de profesora. Con él podría enseñar valores a los adolescentes a través de la literatura.

Estudí un año entero con una disciplina férrea y una voluntad inquebrantable: ocho horas diarias, como si se tratara de un trabajo, y una cantidad de material comparable a la licenciatura completa de la carrera universitaria de Filología Hispánica. Sin embargo, el empeño y la dedicación no fueron suficientes para llegar estable al examen y poco antes, quizás por el estrés de la cercanía de las diferentes pruebas, me sobrevino una euforia. Tras el titánico esfuerzo desistí del propósito, lo sentía como una utopía y un suplicio al mismo tiempo. Tendría que estar dos años nuevamente detrás del pupitre, estudiando con la misma intensidad, pagando la carísima academia en la que me había estado preparando una vez por semana otros dos años, hasta la siguiente convocatoria. Y aun así no me aseguraba aprobar la oposición. Así que comencé a buscar empleo sin restringirme al mundo del periodismo y salir de casa.

Al poco tiempo contrató mis servicios, gracias a los idiomas, una multinacional dedicada a la informática. Hasta que viré nuevamente, es decir, hasta que volvió a darme otra euforia, casi un año después. Aunque no sabían lo que me pasaba y nadie preguntaba, de pronto, cuando fui compensándome por mí misma de nuevo (nunca había tenido ningún ingreso hospitalario) ocurrió algo novedoso para mí hasta entonces: no sabía cómo realizar mi trabajo. De la noche a la mañana me había bloqueado y ni mis propias compañeras se lo creían cuando les

pedía ayuda y que me lo explicaran. Tampoco les expliqué nada de la enfermedad. Al poco tiempo me despidieron.

Después de aquello busqué un par de meses empleo y me contrataron como asistente personal de una persona muy reputada socialmente en España, aunque siempre pensé que yo no tenía la formación para desempeñar ese trabajo y que me venía grande, tal y como me aventuré a confesar a mi entrevistadora que, no sé porqué, tenía tanta fe en mí. Duré allí un suspiro: una formación amplia antes de unas vacaciones haciendo el Camino de Santiago y para cuando me incorporé, creo que mi mente ya había comenzado a dispararse. También en ese empleo me di cuenta de que no me encontraba bien. Lo dije antes de irme a comer un día y a mi vuelta me despedían improcedentemente tras haber compartido “erróneamente” esta vez mi diagnóstico.

Con mi experiencia vital y laboral, aún no me queda claro si es bueno o malo decir en el trabajo que una tiene un trastorno bipolar. Por aquel entonces, por prudencia o como protección, decidí no hacerlo a partir de ese momento. No lo hice en un curso de formación para crear páginas web ni en el siguiente empleo de teleoperadora, que me duró hasta fin de obra como a todos los demás compañeros/as.

A los tres días ya estaba trabajando anticipándome a ese fin de obra irremediable del anterior empleo. Esta vez también como teleoperadora en una entidad bancaria internacional. Fue en esta empresa cuando me dio otra euforia y, como me di cuenta, para evitar nuevamente ser una marioneta en las manos de insolidarios jefes, me fui al médico y me dio la baja con lo cual, por una vez, logré que no se me despidiera, lo que comenzaba a ser algo traumático para mí.

Esta última euforia fue la mayor que había tenido hasta entonces y requirió un ingreso hospitalario. Resulta que en las

manías cuanto más subes, la caída también es más fuerte, así que, a pesar de no ser un caso de tener muchas depresiones, esta vez la desconfianza en la vida, la apatía y el cansancio vital camparon a sus anchas y se hicieron dueñas de mi ánimo. En este periodo fue cuando pasé un tribunal médico que me otorgó un certificado del 33 por ciento de discapacidad. Me dijeron que consideraban darme ese porcentaje para que me ayudara a encontrar un trabajo en el que contrataran personas con discapacidad. Fue allí precisamente donde un terapeuta ocupacional mencionó un lugar donde contrataban a periodistas con discapacidad. Investigué, lo encontré, insistí varias veces telefónicamente y conseguí una entrevista de trabajo.

Llevo trabajando allí desde hace más de seis años. Conseguí mantenerme estable durante más de cinco, imagino, porque ordené mi vida en el plano laboral y también en el sentimental y el familiar. Era la primera vez que admitía al empleador y a todos los compañeros/as de trabajo mi enfermedad mental. Salir del armario me permitió terminar con el estrés de esconder mi dolencia, ser más yo misma, implicar a mis compañeros/as más cercanos a mantenerse atentos por si distinguen algún síntoma que a mí me pase inadvertido y se pueda actuar con antelación. Esto es realmente recomendable: saber que aunque la mayor responsabilidad de la auto observación de una misma recaiga en mí para evitar una recaída, tengo personas a mí alrededor que conocen la enfermedad y que también prestan atención a mi comportamiento y mi estado de ánimo.

La verdad es que es difícil saber si conviene siempre o no, o en qué lugar o situación sí o no, decir que padecemos una enfermedad mental, en mi caso un trastorno bipolar. Depende de cada uno y la decisión la tiene que tomar la persona afectada y será, sin duda, la acertada y por ello por la que tendrá que responder. Sin embargo, personalmente he de

confesar que cuando la escondía, el trastorno bipolar no sólo era una enfermedad mental sino un enorme problema en mi cabeza. Un problema que, como otro de cualquier índole muy importante en la cabeza de otra persona, condicionaba mi comportamiento en todo momento porque, entre otras cosas, no lo terminaba de digerir. Cuando por fin me enfrenté al “problema” que tenía en la cabeza, compartirlo o no y cómo, y no a la enfermedad mental, comencé a afrontarlo con normalidad, a hablar de lo que me ocurría con naturalidad. Fue cuando, por fin, conseguí ser libre porque dejé de importarme tanto lo que otros pensarán al respecto.

Hoy puedo hablar de que tengo un trastorno bipolar con normalidad y espontaneidad con quien quiero porque ha dejado de ser un problema en mi cabeza que me condiciona. Soy yo quien elijo contárselo a quien quiero y de la forma que quiero. “El contar o no que tengo un trastorno bipolar” ha pasado a ser un tema que no me inmoviliza, del que no me da miedo hablar porque no me preocupa lo que haga o piense el otro al respecto. Pero elijo yo cómo hablar del tema y con quién compartirlo, hasta aquí o hasta allí o nada en absoluto. Finalmente, soy yo quien trazo los límites en este argumento que me afecta a mí y lo sé hacer igual de bien o regular que lo hago con cualquier otro tema que no representa un problema en mi cabeza. Por ejemplo, sé perfectamente hasta qué punto quiero llegar a hablar sobre mi dinero y lo que gasto con un conocido, un compañero/a, un familiar o un desconocido.

Y alivia bastante desdramatizar la ya de por sí aparatosa y poco afamada enfermedad que tenemos y tomar el control de cómo explicarlo, cuándo, a quién y de qué modo. Y esto vale también para un trabajo. Cualquier decisión que tomemos es nuestra responsabilidad y tendremos que responder en función de ella, ser coherentes. Mi experiencia me dice que

poder hablarlo con normalidad en la mayoría de los casos, y por normalidad me refiero hasta el punto que yo quiero, porque yo controlo a quién y a quién no y cuánto o de qué modo, adelgaza el peso de la conciencia, alumbra muchas de las propias sombras y libera si no del todo, mucho.



Las experiencias desarrolladas en este libro muestran hasta qué punto, el compromiso y la implicación común de la empresa (jefes y compañeros) y el trabajador con alguna discapacidad han permitido que la integración laboral de estas personas haya sido tan positiva. En una sociedad que cada día lucha por ser cada día más justa, esto debe ser tarea de todos.







La mayoría de las personas con discapacidades intelectuales pueden trabajar y convertirse en excelentes compañeros de trabajo, pero, eso sí, necesitan determinados apoyos.

Los testimonios que recoge este libro describen el modo en que adultos que sufren alguna discapacidad se enfrentan al mundo

laboral, en algunas ocasiones, con sus particulares formas de ser y de percibir el mundo.

Su lectura servirá para derribar muchos mitos y explicitar hasta qué punto el compromiso y la implicación común de la empresa, tanto jefes como compañeros, permiten que la integración laboral se lleve a cabo de forma positiva.

**«En una sociedad que lucha por ser cada vez más justa, este es un reto de todos.»**

***Innap Inserta*** es una colección cuyo objetivo es dar las claves y los factores de éxito en la inserción laboral de personas con alguna discapacidad psíquica o del desarrollo, como personas con capacidades diferentes que son y, de esta forma, generar una Administración sintonizada con las necesidades de la sociedad.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**INAP**

INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



9 788415 562719