



Universidad de la República
Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado
Monografía

Construir entornos laborales accesibles junto a jóvenes con TEA: Proyecto Lavadero de AMPAU

Milena Elizabeth Sosa Quian
C.I: 5.426.596-5

Docente tutora: Mag. Eugenia Barbosa

Docente revisora: Dra. Julia Córdoba

Julio 2025
Montevideo, Uruguay

Agradecimientos

Al equipo y a cada uno de los jóvenes de AMPAU Florecer, por abrirme las puertas con tanto cariño y entusiasmo. ¡Muchas gracias!

Contenido

Resumen	1
Introducción	2
Desarrollo teórico	3
1. Comprensión del Trastorno del Espectro Autista	3
1.1 Descripción del TEA	3
1.2 Desarrollo del concepto de autismo a lo largo del tiempo	5
1.3 TEA en el marco de los modelos de discapacidad	7
1.4 El proceso de transición a la vida adulta	8
2. Empleo e Inclusión Laboral en el TEA	10
2.1 El empleo como derecho y necesidad	10
2.2 Desafíos en la inserción laboral para personas con TEA	13
2.3 Principios y enfoques para la inclusión laboral	15
3. AMPAU Florecer: Proyecto Lavadero	19
3.1 Descripción de AMPAU	19
3.2 Objetivos y características del «Proyecto Lavadero»	19
3.3 Metodología de recolección de datos	21
3.4 Factores que favorecen la inclusión laboral	23
3.5 ¿Qué camino falta por recorrer?	28
Reflexiones finales	30
Referencias	32
Anexo	39

Resumen

El presente Trabajo Final de Grado se enmarca dentro de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República y pretende abordar la temática de la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en Uruguay. A partir del modelo biopsicosocial de la discapacidad, se reconoce que el TEA demanda intervenciones ajustadas a las características individuales de cada persona, así como la provisión de apoyos y medidas específicas. Al considerar la transición a la adultez como un proceso especialmente crítico en la vida de esta población y al empleo como un elemento esencial de la etapa adulta, se busca comprender qué condiciones favorecen entornos laborales accesibles, qué estrategias son implementadas en estos espacios y cómo el empleo puede incidir en la calidad de vida y la participación laboral y social de los jóvenes con TEA. Para ello se presentará el «Proyecto Lavadero», una propuesta implementada por AMPAU Florecer en San José de Mayo que ofrece una primera experiencia laboral adaptada. A partir del análisis de las vivencias de los trabajadores, los apoyos utilizados y los desafíos presentes, se reflexionará sobre la importancia de modelos inclusivos de empleo para las personas en el espectro autista.

Palabras clave: inclusión laboral, TEA, discapacidad

Introducción

El acceso al empleo es un derecho fundamental, pero las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) enfrentan barreras que dificultan su inserción y permanencia en el mercado laboral (Autismo España, 2018). A pesar de contar con habilidades valiosas, sus oportunidades se ven limitadas a causa del desconocimiento sobre sus necesidades, una formación educativa inadecuada y la falta de políticas públicas efectivas (Vidriales et al., 2018). Diversos estudios indican que el desempleo no solo impacta en la autonomía económica sino también en el bienestar emocional y la calidad de vida, lo que puede afectar la salud mental al vincularse con estrés, ansiedad y disminución de la autoestima (Paul & Moser, 2009). En este sentido, resulta fundamental estudiar la inclusión laboral de los jóvenes¹ con TEA de manera específica, con el objetivo de comprender las dinámicas que influyen en su empleabilidad y desarrollar intervenciones basadas en evidencia que promuevan entornos laborales más accesibles. Al tratarse de un tema poco investigado en el contexto uruguayo, se resalta la necesidad de generar conocimiento que contribuya a la sensibilización de la sociedad y que permita fomentar prácticas orientadas a la inclusión.

A partir de esta problemática, cabe preguntarse: ¿Cuáles son los factores clave para promover entornos laborales accesibles para las personas con TEA? ¿Qué estrategias se han implementado? Y, ¿cómo impacta el empleo en la calidad de vida y la participación laboral y social de jóvenes con TEA? Para abordar estas cuestiones, se tomará como estudio de caso la experiencia del Proyecto Lavadero, una iniciativa implementada por AMPAU Florecer en la ciudad de San José de Mayo que brinda a jóvenes con TEA una primera experiencia laboral adaptada (Centro Florecer, 2023). Mediante un diseño cualitativo basado en la observación participante y entrevistas semidirigidas, este trabajo se propone explorar los factores que favorecen la inclusión laboral en personas con TEA, al articular el análisis conceptual con una experiencia concreta que permite contextualizar y aplicar el marco teórico desarrollado.

El trabajo se encuentra dividido en tres grandes bloques. En el primer capítulo se presentará una aproximación al TEA, describiendo sus características, su evolución conceptual a lo largo del tiempo y su abordaje desde los modelos de discapacidad. Dentro del mismo también se desarrollará el proceso de transición a la vida adulta. En el segundo capítulo, se profundizará en el vínculo entre TEA y el mundo laboral, considerando el empleo

¹ El uso del masculino genérico (por ejemplo, “los jóvenes”) se emplea con fines de economía del lenguaje y debe interpretarse como una forma inclusiva que engloba a hombres, mujeres y otras identidades de género presentes en el grupo estudiado.

como un derecho y analizando las principales barreras que enfrentan estas personas en su acceso al mundo del trabajo. Se desarrollarán nociones vinculadas a la accesibilidad, los ajustes razonables y el empleo con apoyo. En el tercer capítulo se presentará el «Proyecto Lavadero» de AMPAU, describiendo su propuesta, la metodología de investigación adoptada y la presentación de los datos recabados en articulación con el marco teórico propuesto. Además, se abordarán los desafíos pendientes y los aspectos que aún se deben continuar trabajando en el recorrido hacia una inclusión laboral efectiva. Finalmente, se ofrecerán reflexiones finales con el objetivo de aportar información relevante sobre las condiciones necesarias para favorecer la inclusión laboral y su impacto en la vida de las personas autistas.

Desarrollo teórico

1. Comprensión del Trastorno del Espectro Autista

1.1 Descripción del TEA

El Trastorno del Espectro Autista es una condición del neurodesarrollo que se caracteriza por alteraciones en la comunicación e interacción social, así como por la presencia de patrones de comportamiento, intereses o actividades restringidos y repetitivos (American Psychiatric Association [APA], 2013). Su manifestación varía considerablemente entre cada persona, lo que ha llevado a la conceptualización del autismo como un espectro en lugar de un diagnóstico único. Desde la publicación del *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5)* en 2013, esta nueva conceptualización del TEA permitió englobar diferentes grados de severidad que anteriormente se clasificaban en diagnósticos separados, como el síndrome de Asperger o el trastorno autista clásico (APA, 2013).

Los criterios diagnósticos actuales incluyen:

- Déficit persistentes en la comunicación e interacción social en diversos contextos, los cuales pueden manifestarse como dificultades para la reciprocidad emocional, la comprensión de normas implícitas en la interacción social y la dificultad para desarrollar y mantener relaciones interpersonales.
- Patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, como el uso de movimientos motores estereotipados, adherencia inflexible a rutinas, intereses altamente restringidos y respuestas inusuales a estímulos sensoriales.

Dado que el TEA se manifiesta de forma muy diversa de una persona a otra, no es posible la existencia de un conjunto de síntomas único o uniforme. Por tanto, es fundamental

abordar cada caso desde una perspectiva individualizada, considerando el momento evolutivo en que se encuentra la persona. En función de esta heterogeneidad y como se puede observar en la Tabla 1, el DSM-5 establece una clasificación basada en tres niveles de gravedad y necesidades de apoyo. Estos indican la cantidad de recursos, adaptaciones y acompañamientos que la persona requiere para desenvolverse en distintas áreas de su vida.

Tabla 1. Niveles de gravedad del Trastorno del Espectro Autista

Nivel de gravedad	Comunicación social	Comportamientos restringido y repetitivos
Grado 3 "Necesita ayuda muy notable"	Las deficiencias graves de las aptitudes de comunicación social verbal y no verbal causan alteraciones graves del funcionamiento, inicio muy limitado de las interacciones sociales y respuesta mínima a la apertura social de otras personas. Por ejemplo, una persona con pocas palabras inteligibles que raramente inicia interacción y que, cuando lo hace, realiza estrategias inhabituales sólo para cumplir con las necesidades y únicamente responde a aproximaciones sociales muy directas.	La inflexibilidad de comportamiento, la extrema dificultad de hacer frente a los cambios u otros comportamientos restringidos/ repetitivos interfieren notablemente con el funcionamiento en todos los ámbitos. Ansiedad intensa/dificultad para cambiar el foco de acción.
Grado 2 "Necesita ayuda notable"	Deficiencias notables de las aptitudes de comunicación social verbal y no verbal; problemas sociales aparentes incluso con ayuda <i>in situ</i> ; inicio limitado de interacciones sociales; y reducción de respuesta o respuestas no normales a la apertura social de otras personas. Por ejemplo, una persona que emite frases sencillas, cuya interacción se limita a intereses especiales muy concretos y que tiene una comunicación no verbal muy excéntrica.	La inflexibilidad de comportamiento, la dificultad de hacer frente a los cambios u otros comportamientos restringidos/ repetitivos aparecen con frecuencia claramente al observador casual e interfieren con el funcionamiento en diversos contextos. Ansiedad y/o dificultad para cambiar el foco de acción.
Grado 1 "Necesita ayuda"	Sin ayuda <i>in situ</i> , las deficiencias en la comunicación social causan problemas importantes. Dificultad para iniciar interacciones sociales y ejemplos claros de respuestas atípicas o insatisfactorias a la apertura social de otras personas. Puede parecer que tiene poco interés en las interacciones sociales. Por ejemplo, una persona que es capaz de hablar con frases completas y que establece comunicación pero cuya conversación amplia con otras personas falla y cuyos intentos de hacer amigos son excéntricos y habitualmente sin éxito.	La inflexibilidad de comportamiento causa una interferencia significativa con el funcionamiento en uno o más contextos. Dificultad para alternar actividades. Los problemas de organización y de planificación dificultan la autonomía.

Fuente: American Psychiatric Association. (2013). DSM 5 5ta. Ed.

En la actualidad, los TEA se definen como afecciones del neurodesarrollo con una etiología compleja y multifactorial. Si bien aún no se ha determinado con precisión su origen, investigaciones recientes en el campo de la genética sugieren que los factores hereditarios juegan un papel fundamental en su desarrollo (Abrahams y Geschwind, 2008).

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), se estima que aproximadamente uno de cada cien niños en el mundo tiene un trastorno del espectro autista. Durante el año 2016, el Programa Nacional de Discapacidad estimó en Uruguay una prevalencia de 1 cada 88 niños y niñas. Finalmente, el Censo Nacional realizado en 2023 incluyó por primera vez preguntas específicas sobre TEA, revelando que el 0,7% de la población uruguaya ha sido

diagnosticada con este trastorno (Instituto Nacional de Estadística, 2023), lo que equivale a alrededor de 24.495 personas. Este dato es significativo dado que no se había recabado información al respecto en censos anteriores. Cabe destacar que la prevalencia sigue siendo incierta en varios países de bajos y medianos ingresos (OMS, 2023), lo que pone en evidencia la necesidad de estudios exhaustivos para comprender la magnitud del TEA a nivel global.

1.2 Desarrollo del concepto de autismo a lo largo del tiempo

La historización del TEA resulta fundamental para comprender la evolución de su definición, diagnóstico y comprensión. Dado que el autismo ha sido objeto de diversas interpretaciones y redefiniciones dentro del ámbito clínico, su estudio permite contextualizar las diferentes aproximaciones teóricas y los cambios en los criterios diagnósticos que han influido tanto en la percepción social como en la construcción de políticas de apoyo. La inclusión de este recorrido histórico en el presente trabajo posibilita un análisis más preciso del TEA y proporciona una base sólida para la comprensión de su impacto en el ámbito laboral.

La raíz etimológica de la palabra “autismo” proviene del griego *autos*, que significa "sí mismo" en contraposición a "otro". El término apareció por primera vez en la literatura médica en 1911, introducido por el psiquiatra suizo Eugen Bleuler. Bleuler reemplazó el concepto de *dementia praecox* de Emil Kraepelin —que describía una enfermedad progresiva hacia el empobrecimiento intelectual— por un grupo de psicosis esquizofrénicas. Consideraba que el autismo era un repliegue de la vida mental del individuo hacia su propio mundo, generando un aislamiento profundo y una gran dificultad para establecer comunicación con los demás (Garrabé de Lara, 2012). De esta manera, Bleuler empleó el concepto para señalar la tendencia de los pacientes esquizofrénicos a vivir sumidos en su mundo interno, alejados de la realidad externa (Artigas-Pallarés & Paula, 2012).

El concepto de autismo comenzó a tomar una dirección diferente con el psiquiatra estadounidense Leo Kanner, quien en 1943 publicó su primer artículo sobre *autismo infantil precoz*. Kanner identificó como criterios clave los siguientes síntomas: un aislamiento profundo en las interacciones sociales, un deseo obsesivo de mantener la identidad, una fuerte relación con los objetos, una apariencia pensativa e inteligente y dificultades en la comunicación verbal, como el mutismo o un lenguaje carente de propósito comunicativo (Artigas-Pallarés & Paula, 2012). Estas características fueron establecidas como criterios diagnósticos iniciales del autismo. En 1951, Kanner subrayó como característica central la obsesión por preservar la identidad, reflejada en el deseo de vivir en un entorno sin cambios.

Paralelamente, en 1944, el pediatra austríaco Hans Asperger describió un grupo de niños con dificultades en la interacción social y comportamientos repetitivos, pero con inteligencia normal y habilidades lingüísticas preservadas. A este cuadro lo definió como «psicopatía autística» (Fernández-Jaén et al. 2007). A diferencia de lo que Kanner había descrito en su diagnóstico de autismo precoz, Asperger observó que estos niños no presentaban retraso significativo en el lenguaje, lo que los diferenciaba de aquellos con autismo clásico. A pesar de que tanto Kanner como Asperger utilizaron la terminología de Bleuler, el trabajo de Kanner tuvo mayor repercusión debido a que fue publicado en inglés, mientras que las investigaciones de Asperger estaban escritas en alemán y permanecieron desconocidas hasta la década de 1980 (Lyons & Fitzgerald, 2007). Fue la psiquiatra Lorna Wing (1981) quien rescató los estudios de Asperger y los dio a conocer en la comunidad científica, acuñando el término "Síndrome de Asperger". Esta autora también elaboró la tríada de Wing, que pretende describir las tres características clave del trastorno: dificultades en la interacción social, en la comunicación y comportamientos repetitivos y restrictivos.

Los criterios diagnósticos del autismo han evolucionado en función de las actualizaciones de los manuales internacionales de clasificación de trastornos mentales. En el DSM-IV (1994), se adoptó la categoría de «Trastornos Generalizados del Desarrollo» (TGD) que incluía el Trastorno Autista, el Síndrome de Asperger y el Trastorno Desintegrativo Infantil, diferenciando entre diversas manifestaciones clínicas del autismo. Sin embargo, se produjo un cambio con la publicación del DSM-5, donde se adoptó el concepto de «espectro autista» señalado por Frith (1991) con el objetivo de englobar un conjunto de alteraciones, dificultades y trastornos que comparten la sintomatología característica del autismo. De esta manera, en el DSM-5 las categorías de trastornos generalizados del desarrollo que existían en versiones anteriores fueron integradas bajo el término de Trastorno del Espectro Autista. El TEA engloba todos los diagnósticos que antes se incluían bajo el término de TGD, unificando las categorías previas en un espectro con distintas necesidades de apoyo para la vida diaria. Esta es considerada actualmente como la clasificación psiquiátrica de mayor reconocimiento y proyección a nivel mundial (Cadaveira y Waisburg, 2014).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud ha mantenido un enfoque paralelo a través de su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). En la CIE-10, publicada en 1992, se adoptó una clasificación similar a la del DSM-IV diferenciando entre Trastorno Autista y Síndrome de Asperger. En la CIE-11, vigente desde 2022, se incorpora también la noción de espectro, alineándose con el enfoque del DSM-5 y enfatizando la variabilidad en la expresión del TEA (OMS, 2022). A pesar de los grandes avances en la comprensión del TEA,

aún queda mucho por trabajar para brindar intervenciones más efectivas, lograr diagnósticos más tempranos y certeros, comprender y anticipar mejor el desarrollo y el pronóstico, así como adaptar los apoyos e intervenciones a las necesidades individuales (Lombardo, et al., 2019). La investigación debe seguir avanzando a medida que se contribuye a la construcción de un enfoque más completo y centrado en la diversidad del neurodesarrollo humano.

1.3 TEA en el marco de los modelos de discapacidad

En la actualidad, el TEA es reconocido como una discapacidad conforme al artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (de ahora en adelante abreviado como CDPD) de la ONU (2006) que establece:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (p. 4).

El concepto de discapacidad ha atravesado múltiples transformaciones que reflejan los cambios en las concepciones sociales, culturales y científicas predominantes en cada época. Estas variaciones han dado lugar a términos como minusvalía, invalidez o capacidades diferentes, los cuales han evolucionado junto con la percepción social de la discapacidad. Agustina Palacios (2008) identifica tres modelos principales que han marcado esta evolución:

1. Modelo de prescindencia: De raíz religiosa, consideraba la discapacidad como un castigo divino, lo que llevaba a la marginación o incluso a prácticas eugenésicas.
2. Modelo rehabilitador: Surgido a comienzos del siglo XX, abandona la visión religiosa para analizar la discapacidad desde una perspectiva médica y científica. Se promueve la rehabilitación para que las personas puedan integrarse a la sociedad, aunque se mantiene un enfoque asistencialista que las coloca en un rol pasivo.
3. Modelo social: Desarrollado en las décadas de 1960 y 1970, transforma la visión anterior al centrar la discapacidad en las barreras impuestas por el entorno. En lugar de enfocarse en las limitaciones individuales, resalta la necesidad de generar condiciones accesibles que permitan la autonomía y la igualdad de oportunidades.

No obstante, el modelo más ampliamente aceptado en la actualidad surge de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) propuesta por la

OMS (2001). Se trata del modelo biopsicosocial. Dicho modelo, desde el que se posiciona este trabajo, concibe a la discapacidad como un concepto amplio que incluye deficiencias, dificultades en la realización de actividades y obstáculos en la participación. Desde esta perspectiva, la discapacidad resulta de la interacción entre la persona y su entorno, abarcando tanto factores personales como ambientales. Se entiende como una interacción entre los factores biológicos de la persona (denominado como funciones y estructuras corporales, dentro de los que también se incluyen los factores psicológicos, emocionales y cognitivos) y los factores sociales (limitaciones en la actividad y restricciones en la participación).

El modelo biopsicosocial, al poner énfasis en la interacción entre los factores personales y los contextos sociales, propone que el problema no está en la persona sino en un entorno que no facilita la participación equitativa. Por lo tanto, la discapacidad se presenta como una experiencia que surge cuando el entorno no facilita la inclusión o el acceso pleno. Este modelo impulsa políticas de inclusión, promoviendo la eliminación de obstáculos estructurales, el reconocimiento de los derechos y el respeto de la diferencia. Su objetivo es que estas personas participen en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida.

Además, la CIF introduce el concepto de Factores Contextuales (FC), que incluyen factores ambientales y personales, los cuales pueden actuar como facilitadores o barreras para la participación plena de las personas en la sociedad. Los factores ambientales hacen referencia al contexto físico, social y actitudinal en el que una persona se desenvuelve, mientras que los factores personales incluyen características individuales como la edad, género, educación y experiencias previas. Adoptar este modelo implica reconocer que la discapacidad no es estática ni inherente al individuo, sino que es el resultado de la relación entre sus características personales y el contexto en el que se encuentra. Por lo tanto, las estrategias de intervención deben centrarse en la eliminación de barreras y la creación de oportunidades equitativas para la participación social y laboral (Ayuso-Mateos et al., 2006).

En definitiva, la clave del modelo biopsicosocial radica en reconocer que las barreras sociales y físicas juegan un papel tan importante como las características individuales, y que la reducción de las barreras puede mejorar la participación y la calidad de vida (OMS, 2001).

1.4 El proceso de transición a la vida adulta

La transición a la adultez es un período clave en la vida de cualquier individuo. Implica un cambio significativo en múltiples aspectos que incluyen el ámbito social, académico, emocional y laboral. Diversos autores como Arminda Aberastury (1994) y Françoise Dolto (1990) la han planteado como una etapa caracterizada por un proceso de diferenciación y

separación de las figuras parentales, que comienza aproximadamente en la adolescencia y se extiende hasta los primeros años de la adultez. A través de este proceso, se marca el paso de una vida dependiente de los padres o cuidadores hacia una vida de mayor independencia.

En general, a lo largo de su desarrollo la mayoría de niños, niñas y adolescentes atraviesan diversas transiciones. El paso del hogar a la escuela, de la educación primaria a la secundaria y, finalmente, hacia la vida adulta. No obstante, las personas con TEA suelen enfrentar mayores dificultades en estos procesos en comparación con sus pares (Strnadová, et al., 2016). La transición hacia la vida adulta de los jóvenes con TEA adquiere una relevancia particular debido a sus necesidades específicas (Jurado y Bernal, 2013). Según Wisner-Carlson et al. (2020), estas necesidades también contemplan los diversos desafíos asociados al TEA, como las alteraciones en la cognición social y en las funciones ejecutivas, la presencia de discapacidad intelectual y una mayor prevalencia de condiciones médicas o psiquiátricas, lo que en ocasiones llega a dificultar la construcción de una autonomía plena. Esta autonomía se comprende desde los aportes de Huete García (2019), quien sostiene que la autonomía se define como la capacidad de las personas para tomar decisiones sobre su propia vida, desarrollarse con independencia y ejercer sus derechos. Constituye un principio central de la CDPD y se considera una condición indispensable para la inclusión social.

Aunque el autismo ha sido tradicionalmente estudiado y comprendido en el contexto de la niñez, con un enfoque principal en la identificación temprana y la intervención durante los primeros años de vida, en el último tiempo ha surgido un creciente interés por entender cómo el autismo afecta a las personas a lo largo del ciclo vital. Autoras como Patricia Howlin han ampliado la investigación al estudiar el autismo durante la adolescencia y posterior adultez, subrayando la importancia de abordar los desafíos que enfrentan las personas con TEA en lo que respecta a la transición hacia la independencia social y laboral. En uno de sus artículos publicados en 2006, Howlin realiza una investigación sobre el TEA en la edad adulta. En la misma se encontró que muchas personas en el espectro, incluso aquellas con un coeficiente intelectual dentro del rango normal, enfrentan desventajas importantes en áreas como empleo, relaciones sociales, calidad de vida y salud física y mental. La autora sostiene que, a menudo, falta el apoyo necesario para facilitar la integración en la sociedad y casi no existen estudios enfocados en cómo desarrollar intervenciones efectivas para adultos.

Según Friedman et al. (2013), la transición a la adultez —que suele darse entre los 18 y 22 años, coincidiendo con el egreso del sistema educativo secundario— constituye una etapa especialmente crítica para las personas con TEA. En este periodo, finaliza la cobertura del sistema de servicios destinados a la infancia, lo que obliga a los jóvenes y sus familias a

enfrentarse a redes de apoyo fragmentadas y con escasos recursos. Diversas investigaciones en áreas como la educación, el empleo, el apoyo social, la salud y la vivienda muestran resultados desfavorables durante esta etapa, lo cual evidencia que los modelos actuales de planificación para la transición no están respondiendo de manera adecuada a las necesidades de esta población. Estas afirmaciones demuestran que aunque el diagnóstico y la intervención temprana indudablemente mejoran la calidad de vida, la transición a la vida adulta sigue siendo una fase compleja e insuficientemente apoyada para muchas personas en el espectro.

Por último, cabe destacar el papel que cumplen las familias, ya que suelen ser el principal sostén emocional, económico y organizativo de los jóvenes con TEA. Paniagua (1999), citado en Baña Castro (2015) indica una serie de implicaciones: la preocupación constante por el presente y futuro de sus hijos/as, la toma de decisiones sobre tratamientos médicos y opciones educativas, el aumento del tiempo de dedicación en cuidados físicos, escolarización y actividades de ocio, además de gastos extraordinarios relacionados con salud, rehabilitación y educación. Este panorama se vuelve aún más desafiante cuando se aproximan a la adultez, ya que deben empezar a considerar temas como la inclusión laboral, la vida independiente, la participación social y el acceso a servicios comunitarios.

Como sostiene el autor, son las familias quienes suelen asumir las tareas de buscar apoyos, gestionar trámites, mediar con instituciones y acompañar de forma constante los desafíos que surgen en la vida adulta. Sin embargo, las familias tienden a enfrentar esta etapa con poca orientación y recursos. En muchos casos el peso recae completamente sobre ellas, lo que puede generar altos niveles de estrés, incertidumbre y sentimientos de desprotección frente al futuro de sus hijos. Lo expuesto pone en evidencia que la falta de programas de apoyo adecuados y la ausencia de un entorno laboral accesible y sensible a las necesidades de los jóvenes con TEA, tiende a perpetuar su dependencia económica hacia sus familias o cuidadores. Si se brindan las oportunidades y ajustes razonables en los espacios laborales, se abre la oportunidad de que las personas en el espectro puedan alcanzar una mayor calidad de vida al permitir el desarrollo de sus capacidades y el reconocimiento de su potencial.

2. Empleo e Inclusión Laboral en el TEA

2.1 El empleo como derecho y necesidad

Para comenzar este capítulo, es necesario conceptualizar lo que entendemos bajo el término 'trabajo' y su diferencia con el 'empleo', debido a que en la bibliografía citada pueden presentarse de manera indistinta. Neffa (1999) define el trabajo como una actividad

organizada con un propósito social, que requiere la movilización de capacidades físicas, cognitivas y emocionales, así como competencias y experiencia. Esto no necesariamente implica una recompensa a nivel económico. Por otro lado, el empleo se refiere a un tipo de trabajo remunerado, que establece un intercambio económico entre el empleador y el empleado. El empleo es un componente clave en el ámbito social y cultural, ya que organiza las formas de vida y tiene un impacto considerable en la construcción de la identidad personal (García et al., 2000). De esta manera, el empleo se evidencia como una de las actividades centrales en la vida adulta. No solo representa una fuente de ingresos, sino que contribuye al desarrollo personal y social. Brinda sentido, reconocimiento, vínculos interpersonales y oportunidades de crecimiento (de Urríes, 2010). Para los fines de este TFG, será utilizado el término «empleo», considerando específicamente que hace referencia a la actividad laboral remunerada que implica un intercambio económico entre las partes involucradas.

Pero el objetivo a alcanzar no sería únicamente lograr el acceso al empleo, sino garantizar que este sea un empleo digno. En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) sostiene que el acceso a un empleo digno es un derecho fundamental para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad². Introdujo el concepto de «trabajo decente» en 1999, definiéndolo como aquel que ofrece oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Desde esta perspectiva, se enfatiza la necesidad de garantizar condiciones laborales justas, equitativas y accesibles, promoviendo entornos inclusivos que faciliten la participación activa en el mercado de trabajo. Esto implica no solo la posibilidad de obtener un ingreso, sino también condiciones laborales justas, seguridad en el trabajo, protección social e igualdad de oportunidades.

De acuerdo con esto, en el artículo 27 de la CDPD (2006) se explicita que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles (p. 22).

A lo largo del artículo se establece la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en todas las etapas del empleo, desde la selección y contratación hasta la

² Se utiliza la expresión *personas con discapacidad* conforme a la terminología adoptada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), instrumento internacional de derechos humanos elaborado con activa participación de colectivos de personas con discapacidad. Esta perspectiva reconoce a la persona en primer lugar y promueve una visión basada en derechos.

promoción y condiciones laborales. Se enfatiza la necesidad de asegurar el acceso de las personas en situación de discapacidad a programas de formación y orientación laboral, y fomentar su inclusión en el mercado de trabajo en el sector tanto público como privado. Por último, se destaca la importancia de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo (ONU, 2006). De acuerdo con este enfoque, Palacios (2008) agrega:

Para asegurar el ejercicio del derecho al trabajo, se requiere de los Estados Partes la adopción de medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables; y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor (p. 306).

Este enfoque no solo busca asegurar la igualdad formal en el acceso y las condiciones laborales, sino que también constituye un componente esencial para promover la participación laboral y social de las personas con discapacidad. La participación se entiende como el involucramiento activo y significativo de las personas con discapacidad en las decisiones que afectan su vida y en los espacios comunitarios. Se orienta a promover la participación como derecho, destacando la necesidad de sistemas de apoyo individualizados que respeten la voluntad y los proyectos de vida de cada persona. La participación va más allá de estar presente en un espacio: implica el ejercicio efectivo de ciudadanía, autodeterminación y corresponsabilidad social (Huete García, 2019). Por tanto, la inclusión efectiva en el mundo del trabajo contribuye a la inclusión en la sociedad, favorece el reconocimiento de capacidades y fortalece al mismo tiempo la autonomía y calidad de vida.

A nivel nacional, la inclusión laboral de personas con discapacidad está regulada por diversas normativas. La Ley N.º 18.651 establece que todas las entidades públicas deben destinar al menos el 4% de las vacantes para personas con discapacidad. Por otro lado, en el ámbito privado, la Ley N.º 19.691 regula que los empleadores con 25 o más trabajadores permanentes deben asegurar que, en cualquier nuevo ingreso de personal a partir de la vigencia de esta ley, se contraten a personas con discapacidad que cumplan con los requisitos y la idoneidad para el puesto. Es importante destacar que, para acceder a estos beneficios, las personas con discapacidad deben estar registradas en el Registro Nacional de Discapacidad que actualmente depende del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Además, algunos artículos de la Ley N.º 19.691 mencionan figuras que pueden ser fundamentales en los procesos de inclusión laboral, tales como el empleo con apoyo, el operador laboral y el apoyo laboral. Estas medidas legales representan un avance positivo en el enfoque hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad; no obstante, cabe cuestionarse si realmente se cumplen de manera efectiva en su implementación y seguimiento. La existencia de marcos legales y normativas no garantiza necesariamente su correcta aplicación, por lo que resulta fundamental evaluar si las medidas establecidas se están llevando a cabo de manera adecuada para lograr una verdadera inclusión laboral.

2.2 Desafíos en la inserción laboral para personas con TEA

En general, la población con cualquier tipo de discapacidad enfrenta mayores obstáculos y tiene más dificultades para ingresar al mercado laboral, lo que convierte esta necesidad inherente al ser humano en un desafío mucho más complejo (Bezyak et al., 2021). En Uruguay, se ha encontrado que las personas con discapacidad en general enfrentan grandes barreras para acceder al empleo formal. A pesar de que la Ley establece una cuota del 4% para su ingreso al sector público, en 2023 esta cifra apenas alcanzó el 0,99%. Los datos disponibles muestran que solo un 7% de las personas con discapacidad entre 15 y 59 años se encuentran formalmente insertas en el mercado laboral, con un pico del 23% entre los 25 y 29 años, seguido por un descenso sostenido. Además, más de la mitad de las personas encuestadas identifican el acceso al trabajo como su principal demanda (Terra, 2024).

De manera específica, las personas con TEA enfrentan una serie de barreras que dificultan su acceso al empleo. Estas incluyen la falta de adaptaciones en los procesos de selección, la escasa implementación de ajustes razonables y los prejuicios existentes sobre sus capacidades (Bezyak et al., 2021). En la actualidad, no existen en nuestro país datos sobre el desempleo particularmente en las personas con TEA. Sin embargo, en otros lugares del mundo y de acuerdo con cifras recogidas por Fundación ConecTEA (s. f.) a partir de datos de Autismo Europa (2014), entre el 76% y el 90% de las personas con TEA que residen en estos países se encuentra en situación de desempleo y no desarrolla ninguna actividad laboral.

Según una revisión llevada a cabo por Borgonovi et al. (2024), aunque muchas personas con TEA poseen un coeficiente intelectual dentro del promedio o superior e incluso cuentan con una cualificación que en algunos casos supera los requisitos para ejercer la profesión deseada, diversas investigaciones también evidencian que este grupo enfrenta tasas de desempleo o subempleo más elevadas que el promedio de la población general. Además, quienes logran acceder a un empleo suelen verse expuestos a prejuicios, acoso laboral y

discriminación, así como a elevados niveles de ansiedad, agotamiento y malestar, derivados de un entorno de trabajo que no está adecuadamente adaptado a sus necesidades.

A esto se suma el impacto del estigma asociado a su condición al momento de buscar empleo. Según Turnock et al. (2022), la falta de conocimiento adecuado sobre el TEA está vinculada a una mayor presencia de actitudes negativas, prejuicios y conductas de evitación hacia estas personas. En el ámbito laboral, este estigma se manifiesta a través de la reticencia de las empresas a contratar personas con TEA, influenciada por los prejuicios de empleadores y compañeros de trabajo, la escasez de medidas de adaptación, la oferta limitada de puestos de trabajo de calidad y la asignación de salarios más bajos (Leopoldino & Coelho, 2018). De esta manera, el proceso de contratación representa el comienzo de los desafíos que enfrentan los trabajadores con autismo. Las entrevistas laborales se presentan como una barrera importante en su búsqueda de empleo, debido a factores como los grupos numerosos, la exigencia de mantener contacto visual, la necesidad de escuchar múltiples voces simultáneamente e incluso la presencia de preguntas relacionadas con situaciones hipotéticas u orientadas a la resolución de conflictos (Bruyere et al., 2020, citado en Pérez, 2022).

Una vez logran ingresar al mercado laboral, los trabajadores con TEA continúan enfrentando múltiples desafíos que incluyen dificultades en la interacción social, obstáculos en la realización de sus tareas y limitaciones en las estructuras organizacionales que no se ajustan a sus necesidades. Según un estudio exploratorio de Hayward et al. (2022), un gran porcentaje de la población autista identifica a las exigencias sociales como el mayor impedimento. Estas demandas incluyen situaciones como reuniones, eventos sociales y discusiones grupales. Se identificó que si bien tanto las personas autistas como las neurotípicas perciben las relaciones sociales como una exigencia laboral significativa, el impacto negativo de estas demandas sobre el bienestar es mayor en las personas autistas.

Asimismo, en un estudio realizado por Cooper y Kennady (2021), se identificaron experiencias laborales mayoritariamente negativas expresadas por las propias personas con TEA. Los resultados mostraron que la falta de comprensión sobre el autismo por parte de los empleadores, junto con una escasa implementación de ajustes razonables, favorece entornos laborales poco inclusivos. En muchos casos, esto derivó en situaciones de acoso o desvalorización del trabajo realizado, lo cual llevó al 60% de las personas autistas entrevistadas a abandonar sus empleos. Además, se encontró que los compañeros de trabajo suelen percibir las características del TEA como aspectos negativos, lo que refuerza la diferenciación y puede conllevar el uso de expresiones discriminatorias (Bury et al., 2020).

En el contexto uruguayo, uno de los principales desafíos para la inclusión laboral de personas con TEA ha sido la escasez de programas especializados que aborden de forma integral sus necesidades específicas en el tránsito hacia el empleo. Si bien existen iniciativas de carácter general para personas con discapacidad, son escasos los dispositivos focalizados exclusivamente en el espectro autista. Una de las pocas experiencias en el país la constituye el proyecto “TEA e inclusión laboral”, ejecutado por la Asociación Civil Encuentro TEA y financiado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). Ofrece un abordaje sociolaboral integral que combina capacitación técnica, fortalecimiento de habilidades socioemocionales y acompañamiento individualizado para la inserción en entornos laborales inclusivos. Sin embargo, se encuentra dirigido únicamente a personas mayores de 18 años con diagnóstico de TEA grado 1, lo que deja por fuera a jóvenes con otras necesidades de apoyo. Aún así, la implementación de esta propuesta permite visibilizar los avances y las limitaciones institucionales para sostener modelos replicables de inclusión laboral específicamente orientados al colectivo autista (INEFOP, 2024; INEFOP, 2025).

2.3 Principios y enfoques para la inclusión laboral

La inclusión laboral de las personas con TEA no solo está atravesada por diversas barreras y desafíos, sino también por la necesidad de implementar medidas que promuevan su participación equitativa en el ámbito laboral. Frente a las dificultades expuestas en el capítulo anterior, resulta pertinente comenzar a indagar los conceptos actuales que juegan un papel clave en la construcción de entornos de trabajo inclusivos. En este capítulo, se destacará su importancia para la promoción de oportunidades laborales para las personas en el espectro.

Dentro del marco de la accesibilidad, la CDPD (OMS, 2006) introduce el concepto de diseño universal y lo define como la creación de productos, espacios, programas y servicios que sean accesibles para todas las personas en la mayor medida posible, sin requerir modificaciones o diseños especializados. No obstante, se aclara que «el diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos específicos de personas con discapacidad cuando sean necesarias» (p. 5). Se establece la importancia de desarrollar espacios accesibles mientras se reconoce que la diversidad de necesidades puede requerir de adaptaciones específicas en ciertas situaciones. En el artículo 9 *Accesibilidad*, se enfatiza la importancia de garantizar el acceso equitativo de las personas en situación de discapacidad al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías digitales, así como a otros servicios e instalaciones de uso público en zonas urbanas y rurales.

De acuerdo con Oses & Araya (2020), si bien el diseño universal surgió originalmente en el ámbito de la accesibilidad al entorno físico, su integración en marcos normativos y su expansión a otros sectores han resultado esenciales para la construcción de soluciones inclusivas que favorezcan el desarrollo humano. Desde esta perspectiva, podemos decir que la accesibilidad universal se basa en el diseño de entornos, productos y servicios que consideren la diversidad humana y se apliquen a distintos contextos, evitando que estos se conviertan en obstáculos para el desarrollo de la vida cotidiana. En particular, estos autores hacen énfasis en la importancia de reconocer que aquello que es accesible para una persona puede no serlo para otra, dado que las necesidades humanas son múltiples y heterogéneas.

Existen diversos tipos de accesibilidad que abarcan distintos aspectos del entorno y la vida cotidiana. Cada uno de estos aborda barreras que pueden limitar la plena participación de las personas en la sociedad. Este trabajo se enfocará en los aspectos de accesibilidad que resultan más pertinentes para los objetivos del análisis: edilicia, comunicacional, actitudinal y cognitiva. La elección de estas dimensiones responde a su relevancia en el contexto de la inclusión laboral de jóvenes con TEA, dado que pueden influir de manera directa en las posibilidades de participación, autonomía y desempeño en los entornos de trabajo.

Tabla 2. Dimensiones de la accesibilidad

Accesibilidad física o edilicia	Accesibilidad en información y comunicación	Accesibilidad actitudinal	Accesibilidad cognitiva
Implica que todos los entornos, edificaciones, objetos e instrumentos deben ser diseñados para garantizar su uso por todas las personas, permitiendo el acceso, la interacción y la salida en igualdad de condiciones. Depende del diseño, la ejecución, la regulación y el control de las obras tanto urbanas y rurales, así como de las estructuras edilicias y sus componentes. ¹	Garantiza la igualdad de condiciones para expresarse, recibir y compartir información; mediante formatos y tecnologías adaptadas a sus necesidades. Esto incluye lenguajes multisensoriales, sistemas aumentativos y alternativos, así como el acceso al conocimiento, la cultura e internet. La comunicación abarca el Braille, la lengua de señas, el lenguaje sencillo y otras herramientas accesibles. ¹	Busca la eliminación de barreras derivadas de prejuicios, estereotipos y discriminación. Promueve una cultura de respeto e inclusión. Implica transformar la manera en que la sociedad percibe y se relaciona con la diversidad, fomentando espacios donde todas las personas sean valoradas. Tiene como objetivo generar entornos donde la diversidad sea considerada en todos los ámbitos de la vida. ¹	Se refiere al derecho de comprender la información del entorno, interactuar eficazmente con él y realizar actividades de manera sencilla. Abarca espacios, objetos, herramientas, servicios y actividades. ²

Nota. Elaboración propia. Fuentes: ¹Oses & Araya (2020), ²Larraz (2016).

Si bien la accesibilidad pretende garantizar que los entornos laborales sean utilizables para todas las personas, en ocasiones las necesidades individuales requieren de adaptaciones específicas. Aquí entran en juego los ajustes razonables como herramientas clave para

fomentar la equidad en el empleo. El concepto de «ajuste razonable» tiene su origen en la legislación estadounidense. Fue con la *Rehabilitation Act* de 1973 y la *Americans with Disabilities Act* (ADA) de 1990 que el concepto comenzó a aplicarse al ámbito de la discapacidad, estableciendo la obligación de realizar ajustes razonables en el entorno laboral. Según la ADA, la discriminación por discapacidad incluye la negativa a realizar ajustes razonables que faciliten la integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, a menos que esto implique una «dificultad indebida» para la entidad empleadora. En este sentido, los ajustes razonables abarcan una amplia gama de medidas, tales como modificar las instalaciones para que sean accesibles, reestructurar el trabajo, adaptar los horarios, reasignar tareas, modificar equipos o procesos de capacitación, etc. (Martínez, 2022).

En la CDPD (2006), el concepto de ajustes razonables se entiende como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (p. 5).

En otras palabras, los ajustes razonables son medidas concretas y prácticas que deben ser implementadas para asegurar la accesibilidad y la participación efectiva de las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral. Estas modificaciones no solo tienen un impacto en la accesibilidad física, sino también en los aspectos organizativos y actitudinales del entorno laboral. Dichas medidas deben ser consideradas en cada situación particular para garantizar que estas personas puedan desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones.

Complementariamente, otra de las estrategias orientadas a promover la inclusión de las personas en situación de discapacidad radica en el empleo con apoyo. Este modelo se basa en la integración de las personas en situación de discapacidad a los entornos laborales y proporciona los apoyos necesarios tanto a lo largo de toda la trayectoria laboral. Su objetivo es facilitar el acceso a un empleo remunerado en condiciones similares a las de cualquier otro trabajador sin discapacidad en un puesto equivalente (de Urrías, 2010). De acuerdo con este autor, el empleo con apoyo está especialmente destinado a personas que, tradicionalmente, han estado excluidas del mercado de trabajo. Su enfoque pone en el centro a la persona y sus necesidades particulares, entendiendo que a través de intervenciones personalizadas es posible garantizar una inclusión laboral que respete la singularidad de cada individuo.

Además, de Urríes (2010) sostiene que esta modalidad no se limita a preparar a la persona para un empleo, sino que procura generar oportunidades reales y sostenibles de inserción laboral en el presente. Parte del principio de que todas las personas, independientemente del nivel de discapacidad, pueden acceder a un empleo si cuentan con los apoyos adecuados. Este autor remite a los principios formulados por Mank (1998), que constituyen la base ética y operativa del empleo con apoyo. Estos principios incluyen:

- El trabajo tiene significado en nuestras vidas.
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar.
- La integración y la inclusión son preferibles a la segregación y exclusión.
- La elección y la satisfacción son valiosas.
- El objetivo debe ser el desarrollo de una carrera profesional, no solo de empleos.
- Es necesario crear apoyos individuales, no programas genéricos.
- Se debe poner énfasis en la calidad de vida.

En relación con este último punto, Urzúa y Caqueo (2012) —a través del planteo de diversos autores— proponen que la calidad de vida puede ser entendida como una condición general de bienestar. Abarca tanto aspectos objetivos como percepciones subjetivas relacionadas con el bienestar físico, material, social y emocional, así como con el desarrollo personal y la realización de actividades, todo ello influido por valores individuales. Desde esta perspectiva, se la concibe como un proceso dinámico. Consideran que transformaciones en los valores, las condiciones de vida o las percepciones pueden generar modificaciones en las demás dimensiones. Por su parte, Verdugo et al. (2021) señalan que el concepto de calidad de vida se ha consolidado como una herramienta fundamental para orientar los apoyos y evaluar resultados significativos en la vida de las personas. En modelos como el MOCA (Modelo de Calidad de Vida y Apoyos), se establece un enfoque centrado en la persona que permite identificar qué aspectos son relevantes para su bienestar y qué metas deben priorizarse para alcanzarlo. El foco está puesto en la gestión eficaz de los apoyos personalizados. Se busca lograr una buena correspondencia entre la persona y su entorno, entendiendo la discapacidad como el resultado de limitaciones en el desempeño dentro de un contexto social determinado.

Ante este panorama, resulta clave adoptar enfoques que reconozcan la diversidad de trayectorias y necesidades, como el modelo de planificación centrada en la persona (Sanderson, 2000). Este modelo promueve que el individuo sea el protagonista activo de su propio proceso de desarrollo, participando en la toma de decisiones desde sus intereses, capacidades y necesidades. Se define como un proceso continuo de escucha y aprendizaje,

que se orienta a favorecer la autodeterminación y la participación significativa en la comunidad. Parte de una mirada ecológica que reconoce la influencia del entorno en el bienestar individual. Esta perspectiva se complementa con el enfoque biopsicosocial propuesto por la CIF (OMS, 2001), que plantea que la discapacidad reside en la interacción entre el estado de salud de la persona y los factores contextuales. De este modo, el entorno adquiere un papel determinante en la funcionalidad y calidad de vida. Por lo tanto, se comprende que repensar los apoyos en la adultez implica construir contextos que habiliten oportunidades reales de inclusión, participación y autodeterminación (Jurado y Bernal, 2013).

En definitiva, la construcción de entornos laborales accesibles requiere de una mirada integral que contemple la accesibilidad, la implementación de ajustes razonables y el desarrollo de apoyos individualizados. Al incorporar principios como el diseño universal y al reconocer que la diversidad humana exige respuestas flexibles y situadas, se promueve un cambio de paradigma que trasciende a la adaptación individual para transformar los entornos laborales y sociales. Considero que avanzar hacia espacios de trabajo más accesibles y respetuosos no solo beneficia a las personas en situación de discapacidad, sino que enriquece a la sociedad en su conjunto al ampliar sus horizontes de justicia, diversidad y humanidad.

3. AMPAU Florecer: Proyecto Lavadero

3.1 Descripción de AMPAU

La Asociación Maragata de Padres de Autistas (AMPAU) es una organización civil sin fines de lucro, creada el 20 de diciembre de 2001 por familias de personas con TEA. En el año 2002, a partir de un convenio con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) se dio origen al Centro Florecer, una propuesta educativa, terapéutica y recreativa orientada a brindar una atención personalizada e integral. Esta iniciativa contempla las particularidades de cada niño, niña, joven o adulto, partiendo de sus potencialidades y acompañando los desafíos que atraviesan en las distintas dimensiones de su desarrollo. A medida que avanzan en su proceso, participan en talleres grupales de cocina, huerta, plástica, y espacios prelaborales y laborales, con el acompañamiento permanente del equipo técnico. La propuesta tiene un enfoque centrado en la persona, su familia, su contexto y su comunidad.

3.2 Objetivos y características del «Proyecto Lavadero»

El Proyecto Lavadero surge como una iniciativa impulsada por AMPAU Florecer el 30 de agosto de 2023, con el objetivo de brindar una primera experiencia laboral a jóvenes y

adultos con TEA. El proyecto fue seleccionado y financiado por la empresa internacional Nutrien Ag Solutions a través de su fondo de iniciativas Nutriendo el Futuro, lo que permitió la obtención de recursos para el armado y el posterior funcionamiento del lavadero (Centro Florecer, 2023; Eugenia Barbosa, 2023).

La propuesta busca garantizar el acceso al empleo mediante la implementación de apoyos y ajustes razonables que posibiliten el desarrollo de las tareas laborales, partiendo del principio de que el trabajo constituye un derecho fundamental para todas las personas. Este programa no solo apunta a la formación en tareas específicas como el lavado, secado y planchado de prendas; sino también a fomentar la inclusión social y el fortalecimiento de habilidades laborales en un entorno que prioriza el apoyo y la contención. A través de la participación de la comunidad —que puede acercarse al local a dejar sus prendas— se refuerza el sentido del proyecto, promoviendo tanto su sostenibilidad como el crecimiento personal de quienes forman parte (San José Ahora, 2025). El diseño también contempla una perspectiva integral que reconoce la singularidad de cada participante, adaptando los ritmos, modalidades y exigencias según sus necesidades y capacidades particulares. Este proyecto apuesta por una inclusión que se materializa en una acción concreta y sostenida en el tiempo.

El Proyecto Lavadero se organiza a partir de una dinámica de trabajo en la que participan tanto los jóvenes como un equipo interdisciplinario. En el lavadero se desempeña una asistente laboral, educadora con formación en TEA, quien acompaña a los participantes en la ejecución de las tareas, supervisando y brindando apoyos según las necesidades. En ocasiones esta labor se ve reforzada por otros integrantes del equipo técnico, que ofrecen un acompañamiento más cercano a aquellos jóvenes que así lo requieren. Actualmente concurren alrededor de 15 jóvenes, que se dividen en grupos y turnos, lo que permite organizar las actividades de manera ajustada a sus características y necesidades de apoyo.

La planificación general del proyecto se lleva a cabo en el Centro Florecer, donde intervienen psicólogos, educadores terapéuticos, psicomotricista y trabajadora social. En particular, el área de psicología tiene un rol fundamental al evaluar las características, capacidades e intereses individuales de cada joven y definir qué apoyos y ajustes necesita, así como la conformación de los grupos y la distribución de los turnos. Además, desde esta disciplina se desarrollan instancias de capacitación y cursos que fortalecen al equipo. En el centro, esto se complementa mediante la realización de talleres que preparan a los jóvenes para el mundo laboral, promoviendo el desarrollo de habilidades sociales, comunicativas y prácticas necesarias para su desempeño en un entorno de trabajo real. Esta articulación entre el trabajo directo en el lavadero y la planificación técnica en el centro constituye un pilar

esencial de la experiencia, ya que permite garantizar que los apoyos implementados respondan a una evaluación profesional y a una lógica centrada en la persona.

3.3 Metodología de recolección de datos

El presente trabajo adopta un enfoque metodológico cualitativo de corte etnográfico para la obtención de datos. Este tipo de enfoque resulta pertinente cuando el objetivo es acceder al significado que los participantes otorgan a sus vivencias, atendiendo al contexto en el que estas se desarrollan (Hernández-Sampieri et al., 2014). Por tanto, se busca comprender en profundidad las experiencias de los jóvenes con TEA en su proceso de inclusión laboral, considerando también las perspectivas de sus familias y de los profesionales que intervienen.

En este marco, se utilizaron entrevistas semidirigidas y observación participante como principales técnicas de producción de datos. La entrevista se concibe como una instancia de intercambio de información entre entrevistador y entrevistado, donde se busca acceder al significado que las personas atribuyen a sus vivencias. De manera específica, las entrevistas semidirigidas se basan en una guía de temas o preguntas, aunque brindan al entrevistador la posibilidad de adaptar el rumbo de la conversación e incorporar nuevas preguntas que favorezcan mayor profundidad en la información obtenida (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Tuvieron lugar un total de cuatro entrevistas, realizadas de forma individual y registradas mediante grabaciones de audio, con el consentimiento previo de las personas participantes. Posteriormente, se realizó la transcripción de cada entrevista con el objetivo de analizar su contenido en profundidad. La elección de una muestra intencionalmente acotada responde a la naturaleza del objeto de estudio y a los objetivos del trabajo, que buscan una comprensión situada de las experiencias de inclusión laboral en un contexto específico (Hernández-Sampieri et al., 2014). En este sentido, se priorizó la recolección de información contextualizada a partir de distintos actores clave directamente involucrados en el proyecto.

En primer lugar, se realizó una entrevista a una asistente laboral del lavadero. Su trabajo resulta fundamental en la implementación de apoyos y en la articulación entre los jóvenes con TEA y el entorno laboral. La entrevista tuvo como objetivo explorar la experiencia desde su rol, las estrategias empleadas para favorecer la inclusión y los desafíos presentes en el espacio de trabajo. Esto permitió acceder al punto de vista de una profesional que está directamente involucrada en el acompañamiento del proceso de inclusión, aportando un entendimiento de las estrategias utilizadas para que esta sea efectiva. Asimismo, esta instancia resultó valiosa para comprender el funcionamiento interno del proyecto.

Como segunda instancia, se entrevistó a la madre de uno de los trabajadores. Esta entrevista tuvo como objetivo recuperar y visibilizar el rol de la familia como agente fundamental en la trayectoria de inserción laboral. La participación familiar muchas veces requiere una implicación activa en el seguimiento de los procesos de inclusión y en la defensa de los derechos de sus hijos. Como ha sido indicado por Baña Castro (2015), las familias suelen ser quienes más insisten ante instituciones y empresas para generar espacios adaptados, enfrentando numerosas barreras sociales, institucionales y culturales que limitan el acceso equitativo. Escuchar la perspectiva de la madre permitió comprender las tensiones y desafíos cotidianos que enfrentan las familias de los jóvenes con TEA en este proceso.

Por último, la entrevista a dos de los jóvenes con TEA fue fundamental dado que permitió recuperar sus voces como protagonistas del proceso. Escuchar sus perspectivas permitió acceder a vivencias que suelen quedar invisibilizadas en los discursos técnicos o institucionales. Esta mirada resultó indispensable para construir una comprensión situada, que tenga en cuenta las emociones, expectativas y obstáculos que atraviesan quienes buscan insertarse en el mundo laboral desde el espectro autista. Dada las características del TEA, las entrevistas se llevaron a cabo de manera flexible, con el propósito de adaptarse a las necesidades de apoyo de los jóvenes entrevistados. Esto implicó ajustar el formato según el ritmo, nivel de comodidad y estilo comunicacional de cada uno, utilizando un lenguaje claro y preguntas cerradas (sí/no) cuando fue necesario. El consentimiento informado, en este caso, se realizó de forma verbal. De esta manera, se procuró asegurar que cada joven pudiera participar plenamente y brindando información que refleje su realidad.

Complementariamente, se optó por realizar instancias de observación participante en el espacio de trabajo del lavadero, dado que este tipo de abordaje permite al investigador integrarse de manera activa en el contexto que se estudia. La observación tuvo como objeto los procesos de inclusión laboral de los jóvenes en el espectro autista, las estrategias implementadas y los apoyos ofrecidos por el equipo de AMPAU. Los datos fueron registrados en notas de campo que fueron luego ampliadas y sistematizadas para su análisis. Esta técnica permitió captar matices, gestos, interacciones y situaciones que, por su naturaleza, no siempre aparecen en el relato verbal. A decir de Kawulich (2005):

La postura del observador como participante faculta al investigador a participar en las actividades grupales como es deseado, si bien el rol principal del investigador en esta postura es recoger datos, y el grupo estudiado es consciente de las actividades de observación del investigador. En esta postura, el investigador es un observador que no

es un miembro del grupo, y que está interesado en participar como un medio para ejecutar una mejor observación y, de aquí, generar un entendimiento más completo de las actividades grupales (p. 9).

El análisis de los datos recolectados se realizó siguiendo una lógica temática. A partir de la transcripción literal de las entrevistas y de las notas de campo, se llevó adelante una lectura comprensiva y reiterada del material. Posteriormente, se construyeron categorías que permitieron organizar los hallazgos de acuerdo con los siguientes ejes temáticos principales del marco teórico: accesibilidad, ajustes razonables, apoyos individualizados, calidad de vida y participación. El análisis se sostuvo en la triangulación de las distintas fuentes de información (entrevistas, observación y referencias teóricas).

3.4 Factores que favorecen la inclusión laboral

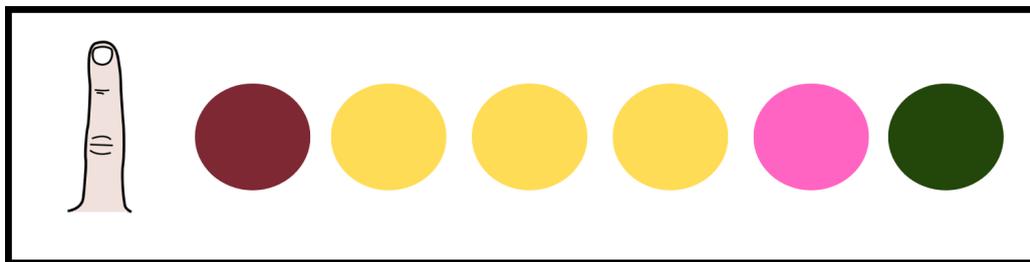
El siguiente apartado tiene como propósito analizar los factores que favorecen la inclusión laboral de jóvenes con TEA a partir del estudio del Proyecto Lavadero de AMPAU Florecer. A lo largo del trabajo han sido identificadas una serie de estrategias, apoyos y dinámicas que permiten comprender cómo se configura un entorno de trabajo inclusivo en la práctica. Este análisis dialoga con el marco teórico desarrollado, lo que permitirá identificar los elementos facilitadores que promueven la participación de personas autistas en el mundo del trabajo.

Accesibilidad

Desde la perspectiva centrada en el modelo biopsicosocial de la discapacidad, el ambiente no puede ser considerado un escenario neutral donde ocurren las acciones, sino que se configura como una variable activa que puede facilitar o dificultar la participación, el bienestar y el aprendizaje de quienes lo habitan. Este modelo destaca la importancia del diseño universal y la necesidad de garantizar entornos accesibles física, sensorial y cognitivamente (OMS, 2001). Por tanto, uno de los primeros elementos identificados fue la adaptación del espacio físico, lo que remite directamente al concepto de accesibilidad edilicia. Se observó que aunque el lavadero funciona en un local reducido, su distribución es funcional y comprensible. La existencia de una rampa de ingreso para sillas de ruedas, la disposición clara de las máquinas (lavadoras y secadoras), y la organización visible de los materiales mediante estanterías diferenciadas (una destinada a la ropa pendiente de lavado y otra para la ropa lista) permiten que los participantes se ubiquen con facilidad en el espacio.

Figura 1

Pictograma utilizado en el lavadero para indicar el orden de uso de las lavadoras.



Nota. Elaboración propia a partir de una fotografía tomada en el lugar.

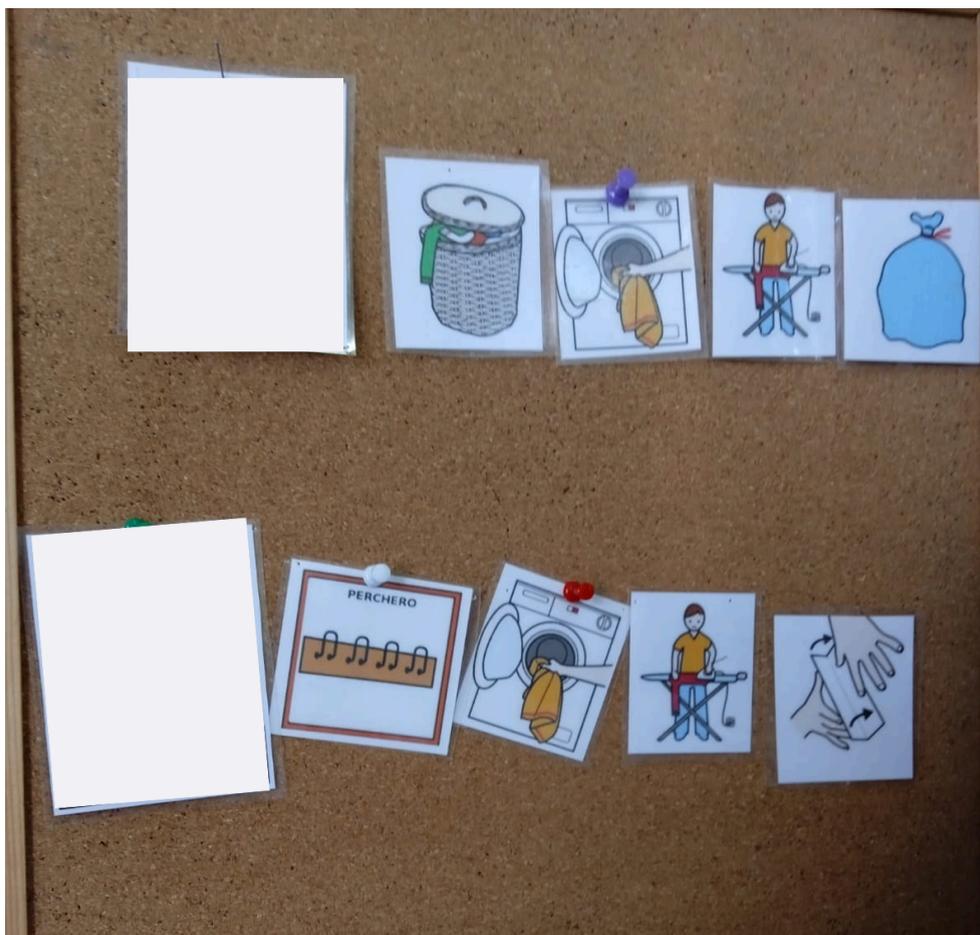
La implementación de apoyos visuales como pictogramas ayudan a favorecer tanto la accesibilidad comunicacional (Oses & Araya, 2020) como cognitiva (Larraz, 2016). Como se muestra en la Figura 1, se ha incorporado este pictograma junto a códigos de colores directamente sobre los botones de la lavadora, que señalan de manera secuencial los pasos para encender y operar la máquina. Así, el botón de color rojo indica la función de encendido y apagado, mientras que el botón verde da inicio al ciclo de lavado. Esta señalización contribuye a promover la comprensión y autonomía en el manejo de la máquina. Además, en la Figura 2 se presenta un tablero donde se colocan imágenes que representan las tareas que cada joven debe realizar esa jornada, lo cual permite anticipar la secuencia de actividades, reduce la incertidumbre y refuerza el entendimiento a través de un canal visual accesible.

Otra dimensión fundamental es la accesibilidad actitudinal, entendida como la superación de barreras sociales y culturales asociadas al prejuicio, la subestimación o la sobreprotección hacia las personas con discapacidad (Oses & Araya, 2020). En el caso del lavadero, se identifican evidencias de una postura inclusiva y respetuosa por parte del equipo —tanto técnico como dentro del lavadero— que promueve la autonomía, valora los aportes de cada joven y evita prácticas infantilizantes o asistencialistas.

La asistente asume un rol que se sustenta en la confianza en las capacidades reales de cada participante, promoviendo apoyos sin caer en la subestimación. Se favorece la toma de decisiones, el reconocimiento de logros y la participación activa en el día a día. Esta actitud se extiende también a la comunidad, donde los jóvenes son identificados y reconocidos como trabajadores, lo cual fortalece su visibilidad social y el valor simbólico de su rol laboral. En este sentido, se considera que la accesibilidad actitudinal opera como un facilitador transversal que potencia todos los demás apoyos implementados en el espacio.

Figura 2

Tablero con organización visual de actividades diarias mediante pictogramas.



Fuente: Centro Florecer. (5 de abril de 2024). [Imagen adjunta] [Publicación de Facebook]. Facebook. *Nota.* Los rostros fueron cubiertos para preservar la identidad de los jóvenes.

Apoyos individualizados

Esta inclusión laboral en el lavadero se fortalece mediante la implementación de apoyos individualizados, ajustados según las necesidades específicas de cada joven. Esta práctica se enmarca conceptualmente en el modelo de empleo con apoyo (de Urries, 2010), reconocido internacionalmente como una estrategia eficaz para las personas con discapacidad.

Durante las observaciones realizadas, se evidenció que la asistente brinda distintos tipos de apoyo (verbal, visual y físico) ajustados al nivel de autonomía, comprensión y necesidad de cada joven. Se observó que, mientras algunos trabajadores solo requieren una indicación verbal para iniciar o completar una tarea, otros necesitan una intervención más directa como el acompañamiento físico para ejecutar acciones específicas, por ejemplo, ayudarlos a doblar las prendas o guiarles la mano para encender la lavadora (Figura 1).

Además, se utilizan herramientas que favorecen la habilidad funcional para los jóvenes que así lo requieren, como un doblador de plástico que permite doblar de manera sencilla.

Una característica destacada del trabajo de la asistente es la capacidad para reconocer y respetar los ritmos individuales de aprendizaje, lo que constituye un aspecto fundamental considerando que dentro del espectro autista existen diversos perfiles cognitivos y comunicacionales. Se constató que algunos de los jóvenes requerían indicaciones constantes, mientras que otros eran capaces de realizar tareas completas de manera autónoma con mínima supervisión. En consecuencia, la asistente ajusta las actividades y su nivel de acompañamiento en función de las características, opiniones y deseos de cada joven, lo cual refleja una práctica centrada en la persona (Sanderson, 2000). Pero su rol va mucho más allá de la supervisión: se convierte en una mediadora que promueve el aprendizaje, regula la conducta, sostiene la motivación y garantiza la seguridad en el entorno de trabajo.

Desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), este tipo de apoyos constituyen factores contextuales clave para reducir las barreras y potenciar la participación social (OMS, 2001).

Ajustes razonables

Según el principio de ajustes razonables (ONU, 2006), toda persona tiene derecho a participar en igualdad de condiciones mediante las modificaciones necesarias en su entorno. Esta perspectiva implica reconocer que la equidad se logra a través de respuestas diferenciadas y contextualizadas que contemplen las particularidades de cada sujeto. En el lavadero, estos ajustes se materializan en múltiples dimensiones del funcionamiento cotidiano del espacio. Uno de estos ajustes se refleja en la forma flexible y adaptada en que se organiza la distribución de tareas: se ajustan el qué, el cómo y el cuánto, en función de las posibilidades de cada joven. Estas se deciden según variables como la carga de trabajo, el tipo de prendas que se reciben y el perfil individual de los jóvenes que asistirán. Como explica la asistente:

La lista de tareas se planifica para cada día, porque todos los días no tenemos la misma ropa, la misma cantidad, los mismos productos para lavar. (...) Hay jóvenes que realizan algunas tareas y hay otras que no pueden realizar, entonces sabemos que cuando vienen esos jóvenes realizan esas tareas nomás. Se coordina que, por ejemplo, cuando vienen las nenas [quienes tienen mayores necesidades de apoyo] ellas solo doblan y perfuman. Es la tarea que ellas tienen coordinada todos los días.

Es importante destacar que esta planificación surge del propio equipo de AMPAU, quien organiza los grupos de acuerdo con las distintas características y necesidades de apoyo de cada trabajador. De esa manera, quienes requieren menos apoyo suelen ser ubicados en el primer y último horario, mientras que aquellos que necesitan más acompañamiento asisten en turnos mucho más reducidos y personalizados. De esto se constata que la coordinación y el trabajo interdisciplinario resultan fundamentales para garantizar un entorno sostenible.

Además de la adecuación de turnos y tareas, se identificaron ajustes en la gestión del tiempo, como la posibilidad de realizar pausas cuando algún joven manifiesta cansancio, frustración o desregulación emocional. Esta flexibilidad permite sostener la participación sin forzar la permanencia y refleja una comprensión de las particularidades del funcionamiento autista. Asimismo, se identificaron estrategias adaptadas para fomentar el interés. Por ejemplo, en una de las observaciones realizadas, la asistente acordó con un joven que podría escuchar música como forma de descanso al finalizar su tarea, siendo este un tipo de ajuste en el trabajo que reconoce el esfuerzo realizado y contribuye a favorecer al sostén emocional.

Calidad de vida y participación

La inclusión laboral no puede pensarse únicamente en términos de acceso a un puesto de trabajo, sino en relación con su impacto subjetivo, social y simbólico. En este sentido, diversos estudios muestran que la participación en actividades vocacionales está asociada con mayores niveles de bienestar, satisfacción personal y sentido de pertenencia entre jóvenes adultos con TEA (Clarke, Sterrett & Lord, 2021). Desde el modelo de calidad de vida propuesto por Schalock y Verdugo (2003), dimensiones como la autodeterminación, el bienestar emocional, la inclusión social y el desarrollo personal son fundamentales para evaluar el impacto real de una experiencia laboral en la trayectoria de una persona con discapacidad. En el caso del Proyecto Lavadero, se observaron varios elementos con capacidad de contribuir a fortalecer la calidad de vida de los jóvenes participantes.

Por un lado, el hecho de recibir un salario por su trabajo y cumplir horarios refuerza la percepción de responsabilidad y pertenencia al mundo adulto. Por el otro, la posibilidad de tomar decisiones constituye un ejercicio de autodeterminación que fortalece la autoestima y el sentido de agencia personal. En las entrevistas realizadas a dos de los jóvenes con TEA que actualmente se desempeñan en el lavadero, ambos expresaron percibir de forma positiva su experiencia laboral, manifestando que disfrutaban del trabajo que realizan y que se sienten acompañados cuando lo necesitan. Señalaron que reciben ayuda tanto de la asistente como de

sus compañeros de trabajo, lo que refleja una buena valoración subjetiva del entorno laboral así como también la existencia de una red de apoyos dentro del espacio. Consultados sobre sus expectativas a futuro, uno de los entrevistados expresó su deseo de continuar trabajando en el lavadero, mientras que el otro manifestó que le gustaría cambiar de empleo más adelante. Este último demuestra la existencia de proyectos personales diferenciados, lo que pone en primer plano el derecho a elegir y destaca que los espacios de inclusión laboral no deben ser concebidos como destinos fijos, sino como tramos de un recorrido flexible.

Asimismo, los jóvenes no solo valoran el espacio laboral por las tareas que realizan, sino también por lo que representa en su vida cotidiana: una rutina, un lugar donde son esperados, donde se los reconoce y donde pueden colaborar con otros. Estas experiencias permiten avanzar en el desarrollo de habilidades sociales, laborales y personales, que luego pueden transferirse a otros contextos de participación. Además, el hecho de desempeñarse en un espacio visible dentro de la comunidad genera reconocimiento social, lo cual contribuye a reforzar el sentido de valor personal y pertenencia. Se constató que los vecinos y usuarios del servicio identifican a los jóvenes como trabajadores del lavadero, lo que posiciona su rol en el entramado social. Esta visibilidad cotidiana rompe con estigmas habituales y habilita nuevas formas de vinculación, construyendo una imagen positiva en torno a sus capacidades.

Tal como señalan Jurado y Bernal (2013), repensar los apoyos en la adultez implica construir contextos que habiliten oportunidades reales de participación, inclusión y autodeterminación. En este marco, el empleo emerge como un escenario para ejercer derechos, desarrollar habilidades y fortalecer la calidad de vida, siempre que se garantice la presencia de apoyos pertinentes y se reconozca la singularidad de cada trayectoria. Desde esta perspectiva, el empleo no es únicamente una vía para la inclusión económica, sino también una fuente de reconocimiento, identidad y vínculos, que amplía las posibilidades de participación en la comunidad. Por eso, el concepto de inclusión laboral debe entenderse como parte de un proceso más amplio de inclusión social, en el que se garantice no solo el derecho a trabajar, sino el derecho a construir un proyecto de vida con sentido, con apoyos adecuados y con oportunidades reales de elección.

3.5 ¿Qué camino falta por recorrer?

A pesar de los grandes avances que representan experiencias como el Proyecto Lavadero, la inclusión laboral de personas con TEA en Uruguay continúa enfrentando obstáculos que dificultan el ejercicio pleno de este derecho. Si bien iniciativas como este proyecto

demuestran el potencial de generar entornos laborales accesibles y significativos, aún persisten barreras estructurales, institucionales y culturales que impiden la construcción de un modelo de inclusión sostenible y en igualdad de condiciones.

Una de las principales limitaciones identificadas, como ya fue expuesto anteriormente, es la ausencia de políticas públicas específicas que contemplen las particularidades del espectro autista en el ámbito laboral. Aunque el país cuenta con marcos normativos generales que reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Ley N° 18.651, 2010; Ley N° 19.691, 2018), su implementación suele estar desvinculada de los desafíos concretos que enfrentan las personas con TEA. A esto se suma la falta de programas estables de formación, acompañamiento e inserción laboral, lo que provoca que los procesos de inclusión dependan casi exclusivamente del esfuerzo de familias, organizaciones sociales o iniciativas comunitarias que no cuentan con respaldo del Estado.

En este caso, el peso que recae en la figura de la asistente invita a reflexionar sobre la sostenibilidad de este dispositivo: ¿qué ocurriría ante su ausencia? ¿Existe un sistema institucional que garantice la continuidad de estos apoyos? Resulta necesario insistir en la existencia de políticas públicas y estrategias de formación, dado que la sostenibilidad de este tipo de proyectos también debe descansar en la construcción colectiva de una cultura inclusiva que sea capaz de sostener y multiplicar estas prácticas. Los espacios protegidos como el lavadero cumplen un rol valioso como primera aproximación al mundo del trabajo, sin embargo, también presentan una serie de limitaciones que es necesario considerar críticamente. Esta tensión fue claramente expresada por la madre de uno de los jóvenes, quien reconoció el impacto positivo del proyecto, pero también sus límites:

Uno tiene que ser realista. Para mí es como el primer escalón, que es necesario y que es importante y es imprescindible. O sea, sin ese primer escalón, el resto no sería posible. Porque acá, si bien ellos trabajan y tienen un pequeño sueldo, tienen responsabilidades, tienen horarios... pero es un espacio protegido. Entonces, también hay que tener una mirada de no ingenuidad. Yo no puedo decir que mi hijo trabaja, porque si no estás dando a entender que ese objetivo ya se cumplió y en realidad no se ha cumplido. Porque, de hecho, él está trabajando porque tiene una cantidad de apoyos y porque es un lugar donde se lo contempla en muchas cosas.

Sus palabras invitan a pensar la importancia de que la inclusión laboral también se comprenda como la posibilidad de participar en condiciones de equidad, autonomía y

reconocimiento, contando con los apoyos necesarios, pero sin que ello implique segregación o dependencia permanente de dispositivos específicos. Frente a este panorama, uno de los desafíos más urgentes en Uruguay es el desarrollo de políticas públicas integrales, que aborden la inclusión laboral de personas con TEA desde una perspectiva intersectorial y sostenida. Esto implica crear condiciones reales para la participación plena, a través de programas de formación y sensibilización dirigidos a empleadores, junto con la implementación de sistemas de apoyos individualizados dentro de los entornos laborales.

Finalmente, avanzar hacia una verdadera inclusión laboral también requiere reconocer a las personas con TEA como protagonistas de sus propios proyectos de vida, promoviendo su participación activa en los procesos de toma de decisiones y en el diseño de las políticas que las involucran. Solo así será posible construir un modelo de inclusión que se fundamente en la garantía de derechos, la corresponsabilidad institucional y la transformación cultural.

Reflexiones finales

Abordar esta problemática permitió analizar una experiencia concreta que refleja, en la práctica, muchas de las tensiones, posibilidades y desafíos que atraviesan el campo de la inclusión laboral de personas con TEA. El estudio posibilitó identificar factores facilitadores clave como lo son el diseño de entornos accesibles, la implementación de apoyos individualizados y la construcción de un clima laboral positivo, que favorecen una participación activa y significativa de los jóvenes en el espacio de trabajo. Sin embargo, también quedaron en evidencia diversas barreras y límites aún vigentes, entre los que se destacan la falta de proyección hacia empleos en entornos no protegidos y la ausencia de políticas públicas integrales que respalden estos procesos en el largo plazo. Esta tensión evidencia que, si bien existen iniciativas valiosas como el Proyecto Lavadero, aún dependen en gran medida del esfuerzo individual de familias, organizaciones sociales y profesionales comprometidos más que de una estructura sistémica que garantice el derecho al trabajo.

Asimismo, se puso en evidencia que el empleo constituye un espacio central en la construcción de la identidad, la autodeterminación y la calidad de vida de las personas. Poder decidir, participar, asumir responsabilidades y recibir un reconocimiento simbólico por la tarea realizada impacta directamente en el bienestar subjetivo y en la autoestima. En este sentido, la inclusión laboral no solo implica «ocupar un puesto de trabajo», sino ser parte activa del entramado social, económico y simbólico, lo que amplía las posibilidades de participación en otros ámbitos de la vida. Por ello, es necesario promover condiciones laborales dignas, accesibles y ajustadas a las necesidades de cada persona con discapacidad.

La experiencia desarrollada evidencia la importancia de que los equipos interdisciplinarios incorporen estrategias específicas para la inclusión laboral de las personas con TEA, destacando en particular el aporte desde la disciplina psicológica. El psicólogo actúa en múltiples niveles para garantizar una inclusión efectiva y sostenida en el ámbito laboral. Su participación es fundamental en el diseño, desarrollo y adaptación de programas de empleo, promoviendo ajustes razonables en el entorno laboral y metodologías de trabajo individualizadas que potencien a los trabajadores con TEA. Con foco en la calidad de vida y el bienestar integral, interviene en la evaluación de las capacidades, intereses y necesidades de la persona para facilitar la identificación de fortalezas y áreas de apoyo. Asimismo, el psicólogo contribuye a la capacitación de empleadores y compañeros, favoreciendo el seguimiento y acompañamiento necesarios para sostener la inclusión. En este proceso, el trabajo articulado de la asistente laboral junto con el resto del equipo técnico es clave, ya que no solo se busca que los jóvenes logren llevar a cabo las tareas laborales, sino también promover la adquisición de aprendizajes y el desarrollo de habilidades socioemocionales en un ambiente de trabajo seguro y motivador. En definitiva, este proyecto ha demostrado ser un modelo funcional y potencialmente replicable, siempre que se contemple la adaptación de las estrategias a las características de cada institución y de las personas involucradas.

Por último, el proceso de investigación habilitó un ejercicio reflexivo en torno a los modos en que se construyen —o se restringen— las oportunidades laborales para las personas con discapacidad, y cómo estas se relacionan directamente con el reconocimiento, la autonomía y el ejercicio del derecho a la participación en igualdad de condiciones. Desde esta perspectiva, la inclusión laboral no puede entenderse como un punto de llegada, sino como un proceso dinámico que requiere transformaciones profundas en las prácticas sociales, en los marcos normativos y en las concepciones culturales que todavía asocian la discapacidad con la dependencia, la improductividad o la falta de valor social.

«El trabajo dignifica al ser humano», una afirmación de la asistente entrevistada que permite expresar el valor simbólico, social y subjetivo del empleo para las personas, especialmente para quienes históricamente han sido excluidas de este derecho. Retomar su voz para cerrar este recorrido honra la experiencia analizada y refuerza la convicción de que la inclusión laboral es una de las vías para garantizar ciudadanía, autonomía y dignidad.

Referencias

- Aberastury, A. (1994). El adolescente y la libertad. En Aberastury, A. & Knobel, M. (Ed.), *La adolescencia normal* (pp. 15-34). Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Abrahams, B. y Geschwind, H. (2008). Advances in autism genetics: On the threshold of a new neurobiology. *Nature Review Genetics*, 9(5), 341-355.
- American Psychiatric Association. (1994). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (4ª ed.). American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association. (2013). *DSM 5 5ta. Ed. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Bs.As: Editorial Médica Panamericana
- Artigas-Pallarès, J. y Paula, I. (2012). El autismo 70 años después de Leo Kanner y Hans Asperger. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 32(115), 567-587. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v32n115/08.pdf>
- Autismo España. (2018). *Empleo y trastorno del espectro del autismo: Un potencial por descubrir*. Autismo España
- Ayuso-Mateos, J. L., Nieto-Moreno, M., Sánchez-Moreno, J., & Vázquez-Barquero, J. L. (2006). Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF): aplicabilidad y utilidad en la práctica clínica. *Med Clin (Barc)*, 126(12), 461-6.
- Baña Castro, M. (2015). El rol de la familia en la calidad de vida y la autodeterminación de las personas con trastorno del espectro del autismo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 323 - 336.
- Bezyak, J., Iwanaga, K., Moser, E., & Chan, F. (2021). Assessing employers' stigmatizing attitudes toward people with disabilities: A brief report. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 185-191. <https://doi.org/10.3233/jvr-201129>

- Borgonovi Silva Barbi, K., Rocha Serralvo, E., Massucato Pavão, G., Pereira Bitencort, L., Caselli Messias, J. C., & Labarthe, J. (2024). Desafios de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral. *Ciencias Psicológicas*, 18(1).
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2020). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: an international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614-1627. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Cadaveira, M., y Waisburg, C. (2014). *Autismo: Guía para profesionales*. Editorial Paidós.
- Centro Florecer. (30 de agosto de 2023). *Hoy abrimos las puertas de un nuevo proyecto: Proyecto Lavadero. Éste tiene como objetivo la capacitación de jóvenes y adultos* [Imagen adjunta] [Publicación de Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/ampau.florecer/posts/687708496744907>
- Centro Florecer. (5 de abril de 2024). *Viernes de mucho trabajo en el lavadero. Gracias a todas las personas que eligen nuestro servicio, lo que ha permitido* [Imagen adjunta] [Publicación de Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/ampau.florecer/posts/810679501114472>
- Clarke, E. B., Sterrett, K., & Lord, C. (2021). *Work and well-being: Vocational activity trajectories in young adults with autism spectrum disorder*. *Autism Research*, 14(12), 2613-2624. <https://doi.org/10.1002/aur.2606>
- Cooper, R., & Kennady, C. (2021). Autistic voices from the workplace. *Advances in Autism*, 7(1), 73-85. <https://doi.org/10.1108/AIA-09-2019-0031>
- Dolto, F. (1990). *La causa de los adolescentes*. Barcelona: Editorial Seix Barral

- Fernández-Jaén, A., Fernández-Mayoralas, D., Calleja-Pérez, B., & Muñoz, N. (2007). Síndrome de Asperger: diagnóstico y tratamiento. *Revista de Neurología*, 44(2), 53-54.
- Friedman, N. D., Warfield, M. E., & Parish, S. L. (2013). Transition to adulthood for individuals with autism spectrum disorder: Current issues and future perspectives. *Neuropsychiatry*, 3(2), 181-192.
- Frith, U. (1991). Asperger and his syndrome. En U. Frith (Ed.), *Autism and Asperger Syndrome*. (pp. 1-36). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fundación ConecTea (s.f.). Empleo y autismo, un reto de inclusión social de gran importancia en los próximos años. Fundación ConecTEA. <https://www.fundacionconectea.org/2020/12/02/empleo-y-autismo-un-reto-de-inclusion-social-de-gran-importancia-en-los-proximos-anos/>
- García, J, Peñuelas, E, de las Heras, B, Menendez, L, Díez, M. (2000) La formación y el empleo. Instrumentos básicos para la integración de las personas con trastorno psicótico. *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol XX, Num 73, 9-22
- Garrabé de Lara, Jean. (2012). El autismo: Historia y clasificaciones. *Salud mental*, 35(3), 257-261. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252012000300010&lng=es&tlng=es
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101571>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Howlin, P. (2006). Autism spectrum disorders. *Psychiatry*, 5(9), 320-324. }

- INEFOP. (2024). *TEA e inclusión laboral*. Asociación Civil Encuentro TEA.
<https://www.inefop.uy/proyecto/tea-e-inclusión-laboral>
- INEFOP. (2025). *TEA e inclusión laboral II*. Asociación Civil Encuentro TEA.
<https://www.inefop.uy/proyecto/tea-e-inclusión-laboral-ii>
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Censo de Población, Hogares y Viviendas 2023*.
Recuperado de: <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/censos2023pvh>
- Jurado de los Santos, Pedro, & Bernal Tinoco, Dolors (2013). El proceso de transición a la vida adulta de los jóvenes con trastorno del espectro autista. Análisis de la planificación centrado en la persona. *Educar*, 49(2),323-339.
- Kanner, L. (1943). Autistic disturbances of affective contact. *Nervous Child*, 2, 217–253.
- Kanner L. (1951) Autismo infantil. En: Tratado de psiquiatría infantil. Santiago de Chile: Zig-Zag; p. 768-78
- Kawulich, B. B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos.
- Leopoldino, C. B., & Coelho, P. F. D. C. (2018). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156.
<https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2017v17n48p141-156>
- Ley N° 18.651 Protección integral de personas con discapacidad. (2010) Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>
- Ley N° 19.691 Promoción del trabajo para personas con discapacidad. (2018). Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>
- Lombardo, M. V., Lai, M. C., & Baron-Cohen, S. (2019). Big data approaches to decomposing heterogeneity across the autism spectrum. *Molecular psychiatry*, 24(10), 1435-1450.

- Lyons, V., & Fitzgerald, M. (2007). Asperger (1906–1980) and Kanner (1894–1981), the two pioneers of autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 37, 2022-2023.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Martínez, J. A. G. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), 187-213.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*, 1, 127-161.
- ONU (2006) Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Recuperado de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF: versión abreviada. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/43360>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Clasificación internacional de enfermedades (CIE-11)*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Trastornos del espectro autista*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Oses Gutiérrez, G. M., & Araya Orozco, K. (2020). La accesibilidad y sus dimensiones.
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CERMI.

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Pérez, C. J. (2022). *Contexto actual de inclusión laboral de las personas con Autismo* (Doctoral dissertation, Universidad de Concepción).
- Programa Nacional de Discapacidad. (2014). Trastornos de Espectro Autista (TEA).
https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/41125/1/librotea_final.pdf
- San José Ahora. (2025, febrero 1). *Inclusión laboral para jóvenes con TEA en San José: Proyecto Lavadero de AMPAU Florecer reabre el lunes*.
<https://sanjoseahora.com.uy/2025/02/01/inclusion-laboral-para-jovenes-con-tea-en-san-jose-proyecto-lavadero-de-ampau-florecer-reabre-el-lunes/>
- Sanderson, H. (2000). *Person Centred Planning: Key features and approaches*. UK: Joseph Rowntree Foundation
- Strnadová, I., Cumming, T. M., & Danker, J. (2016). Transitions for Students With Intellectual Disability and/or Autism Spectrum Disorder: Carer and Teacher Perspectives. *Australasian Journal of Special Education*, 40(2), 141–156.
doi:10.1017/jse.2016.2
- Terra, F. (2024). *Análisis situacional de los derechos de las personas con discapacidad en Uruguay* [Informe]. UNFPA Uruguay.
<https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2024-12/Informe%20Francisco%20Terra.pdf>
- Turnock, A., Langley, K., & Jones, C. R. G. (2022). Understanding stigma in autism: a narrative review and theoretical model. *Autism in Adulthood*, 4(1), 76-91.
<https://doi.org/10.1089/aut.2021.0005>

- de Urríes, F. D. B. J. (2010). Empleo con apoyo. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 31-42.
- Urzúa, M. A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Quality of life: A theoretical review. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.
- Verdugo Alonso, M. Á., Schalock, R. L., & Gómez Sánchez, L. E. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos.
- Vidriales, R., Hernández, C., & Plaza, M. (2018). Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo: "Un potencial por descubrir". *Madrid: Confederación Autismo España*.
- Wing, L. (1981). Asperger's syndrome: a clinical account. *Psychological medicine*, 11(1), 115-129.
- Wisner-Carlson, R., Uram, S., & Flis, T. (2020). The transition to adulthood for young people with autism spectrum disorder. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 29(2), 345-358.

Anexo

Hoja de Información

Título del estudio: Construir entornos laborales accesibles junto a jóvenes con TEA: Proyecto Lavadero de AMPAU.

Institución: Facultad de Psicología – Universidad de la República, Tristán Narvaja 1674, Montevideo, Uruguay.

Datos de contacto de la investigadora responsable:

milenasosaq@gmail.com

Teléfono

El presente estudio tiene como objetivo comprender las experiencias de inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), a través del análisis del Proyecto Lavadero impulsado por AMPAU. Se tiene como objetivo recuperar la perspectiva y las vivencias de los distintos actores implicados en el proyecto: los propios jóvenes con TEA, sus familias y el equipo profesional que acompaña el proceso. Si aceptas participar en el estudio, se te realizará una entrevista individual con una duración aproximada de 15 a 30 minutos. La misma será grabada en formato de audio con tu consentimiento, con el fin de transcribirla y analizar su contenido posteriormente.

Toda la información será tratada de forma confidencial y anónima. No se divulgarán datos que permitan identificarte, a menos que se establezca lo contrario por ambas partes. Tu participación no tendrá beneficios directos para ti, aunque permitirá generar conocimiento valioso para comprender y mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con TEA. La participación es completamente voluntaria y podrás retirarte en cualquier momento, sin necesidad de brindar explicaciones.

Este estudio tiene una baja probabilidad de generar incomodidades o malestar. En caso de que así ocurra, la investigadora se compromete a contactar con los servicios de atención de la Facultad de Psicología y/o el sistema de salud al que estés afiliado/a, según sea necesario.

Si existe algún tipo de dudas sobre cualquiera de las preguntas o sobre cuestiones generales acerca de la entrevista y/o el estudio, puede consultar directamente a la investigadora responsable. También puede realizar preguntas luego del estudio, llamando al teléfono o escribiendo al correo electrónico que figura en el encabezado de la presente hoja de información.

Nombre de la investigadora responsable: Milena Elizabeth Sosa Quian

Firma:

Fecha: