# METODOLOGÍA JOBAUT PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL DE ADULTOS AUTISTAS

Resultado del Proyecto (R2)

FECHA: Enero 2026

AUTOR (ES): Lyk-z & døtre,
Fundacion Intras, Enfor

MÁS INFORMACIÓN: Grant Agreement
No. 2024-1-IT01-KA220-VET-000243605

Co-funded by the European Union

The JobAut project is co-financed by the ERASMUS+ programme of the European Union, and will be implemented from December 2024 to October 2026. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Co-funded by the European Union

# Tabla de contenido


***Descripción general*** ..... **7**

***A. Viabilidad de la Colocación (entrevista inicial)*** ..... **9**

**1. Introducción** ..... **9**

**2. Marco teórico** ..... **10**

2.1 El modelo CIF en contextos laborales ..... 10
2.2 Práctica que afirma la neurodiversidad y se basa en los derechos ..... 10
2.3 Objetivos de la entrevista de viabilidad de la colocación ..... 11

**3. Estructura y fases de la entrevista de viabilidad de la colocación** ..... **11**

3.1 Etapa 1 – Preparación y ambientación ..... 12
3.2 Etapa 2 – Entrevista principal: diálogo y comunicación efectiva ..... 13
3.3 Etapa 3 – Cierre y retroalimentación ..... 19

**4. Marcos y herramientas de evaluación** ..... **20**

4.1 Base conceptual: del diagnóstico al funcionamiento ..... 20
4.2 Integración del CIF en la viabilidad de la colocación ..... 21
4.3 La matriz de evaluación de JobAut ..... 22
4.4 Observación y notas sobre el comportamiento (Registro de evidencias) ..... 23
4.5 Mapeo visual de los resultados de viabilidad ..... 24
4.6 Interpretación de los resultados y garantía de validez ..... 26
4.7 Descripción general del proceso visual: el recorrido operativo de JobAut ..... 28

**5. Conclusiones e integración dentro de la metodología JobAut** ..... **30**

5.1 El papel de la entrevista inicial en el marco más amplio de JobAut ..... 30
5.2 Conclusiones clave de la Fase 1 ..... 30
5.3 Integración de la entrevista con las fases posteriores de JobAut ..... 31
5.4 Hacia un modelo de inclusión sostenible ..... 31

***B. Breve introducción a la CIF*** ..... **33**

**1. Introducción** ..... **33**

**2. CIF: Componentes y Calificadores** ..... **33**

**3. Lista de verificación CIF** ..... **40**

**4. Correspondencia entre las habilidades y ocupaciones de los adultos autistas** ..... **44**

4.1 Hoja de datos personales ..... 45
4.2 Evaluación de primer nivel ..... 45
4.3 Evaluación de segundo nivel ..... 46
4.4 Habilidades y profesiones ..... 50

**5. De la evaluación al empoderamiento** ..... **51**

***C. La metodología JobAut para adultos autistas*** ..... **53**

**1. El proceso metodológico para adultos autistas: una breve descripción.** ..... **54**

1.1 Los módulos ..... 54




Co-funded by the European Union

1.2 Herramientas seleccionadas ....54
1.3 Procesos grupales y su propósito ....55
1.4 Sesión informativa posterior y su propósito ....56
1.5 Tarea para casa y su propósito ....57
1.6 Comprender y apoyar la neurodivergencia ....57
1.7 Controles diarios y compartición en grupo ....57
1.8 Una forma de vida ....58
1.9 Romper con los viejos hábitos y crear otros nuevos ....58

**2. Los módulos ....59**
2.1 Visión e identidad ....59
2.2 Comunicación e impacto ....60

**3. Las herramientas ....62**
3.1 Creación de alianzas ....62
3.2 Sueños ....63
3.3 Tríada cognitiva ....63
3.4 Líderes inspiradores ....64
3.5 Superman ....65
3.6 Perspectiva/equilibrio ....66
3.7 Sí - y ....67
3.8 Afortunadamente, desafortunadamente ....68
3.9 El impacto de una imagen ....69
3.10 Niveles lógicos ....70

***ANEXOS ....72***
Día 1 Visión, introducción, alianzas de diseño y sueños ....73
Día 2 Visión, tríada cognitiva ....79
Día 3 Identidad, líderes inspiradores ....84
Día 4 Identidad, Superman/mujer - reconocimientos en rotafolio ....90
Día 5 Comunicación, equilibrio/perspectiva ....93
Día 6 Comunicación, sí, y, afortunadamente/desafortunadamente ....98
Día 7: Impacto, el impacto de una imagen y niveles lógicos. ....104

***D. Empoderamiento de los orientadores laborales ....115***

**1. Cómo facilitar el proceso metodológico como coach laboral ....115**
1.1 Proceso metodológico en grupos ....115
1.2 Las 9 directrices ....116
1.3 Breve presentación del rol y la formación del formador de JobAut ....116
1.4 Idioma ....117
1.5 Ser un catalizador ....119
1.6 Liderando la sala ....120
1.7 Flexibilidad ....120
1.8 Preparativos ....121
1.9 Rutina ....122
1.10 Confianza ....123

**Resumen y conclusión ....126**

**Un camino coherente hacia la inclusión sostenible ....127**

***E. Consejos prácticos para un proceso de reclutamiento inclusivo para personas con autismo ....128***



Co-funded by the European Union

**1. Ajustes paso a paso en el proceso de reclutamiento .....128**
1.1 Comunicación externa y marca empleadora.....128
1.2 Descripción del puesto y proceso de solicitud.....129
1.3 El proceso de selección y entrevista .....129
1.4 Retroalimentación posterior a la entrevista y seguimiento.....130
1.5 Adaptaciones razonables en el lugar de trabajo .....130



Co-funded by the European Union

Co-funded by the European Union

# Descripción general

Este documento presenta la **Metodología de Coaching JobAut**, un marco integral y estructurado diseñado para promover el empleo sostenible y significativo para adultos con autismo. Esta metodología va más allá de la inserción laboral tradicional, ofreciendo un enfoque **centrado en la persona y que promueve la neurodiversidad**, integrando una evaluación rigurosa con un coaching empoderador. Se estructura como un **proceso coherente de tres fases,** donde cada etapa se basa sistemáticamente en la anterior para garantizar que las estrategias de empleo estén **basadas en la evidencia** y se ajusten plenamente al perfil y las aspiraciones únicas de la persona con autismo que busca empleo.

La primera fase, la **Entrevista de Viabilidad de la Colocación,** sirve como diálogo fundamental. Se trata de una evaluación estructurada y centrada en la persona, realizada por un asesor laboral capacitado para generar confianza, comprender la narrativa personal, las fortalezas, las necesidades de apoyo y las realidades contextuales de la persona. Más que una simple evaluación, esta entrevista es un proceso que recopila información cualitativa exhaustiva. El resultado de esta fase es una comprensión holística de la persona, enmarcada en el modelo biopsicosocial de la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF),** que sienta las bases para todas las acciones posteriores.

La segunda fase se centra en traducir la información cualitativa en un **perfil funcional objetivo y estandarizado** utilizando el marco ICF. Este paso crucial implica mapear las habilidades, barreras y factores ambientales observados en códigos y calificadores ICF definidos. Este proceso transforma las observaciones subjetivas en un conjunto de datos consistente y comparable, creando una base sólida para **una adecuación laboral precisa.** El perfil resultante informa directamente la identificación de las profesiones adecuadas y proporciona los datos fundamentales que **personalizan la fase de coaching posterior.**

La tercera y última fase es el **proceso de empoderamiento y coaching,** activado a través de la **metodología FROG (Enfoque, Reflexión, Propiedad, Crecimiento). Este es un programa grupal** de afirmación de la neurodiversidad, prácticamente estructurado como 15 horas de ejercicios experienciales únicos. Basándose en la autoconciencia de la primera fase y el perfil estructurado de la segunda, esta fase guía a los coachees a través de módulos sobre **Visión, Identidad, Comunicación e Impacto.** El objetivo es traducir el autoconocimiento en acciones concretas, resiliencia y autopresentación efectiva. El resultado es un **individuo empoderado,** listo para participar en el mercado laboral con un mayor sentido de autonomía y un plan de acción claro y personalizado.

Para garantizar **una** implementación eficaz, la metodología incluye un programa de formación **especializado para orientadores laborales.** Esta capacitación les proporciona las habilidades necesarias para facilitar el proceso, mantener límites respetuosos mediante el **principio de la "línea invisible"** y trabajar en **parejas de**



Co-funded by the European Union

**liderazgo.** En definitiva, la metodología JobAut representa una integración fluida del **rigor científico y el empoderamiento centrado en el ser humano**, creando un ecosistema dinámico que fomenta **el crecimiento a largo plazo, la autonomía y la inclusión exitosa** de las personas adultas con autismo en el mercado laboral.



Co-funded by the European Union

# A. Viabilidad de la Colocación (entrevista inicial)

## 1. Introducción

La transición al empleo es un hito fundamental para los adultos autistas, que influye decisivamente en su inclusión a largo plazo, su independencia y su bienestar general. Sin embargo, los adultos autistas suelen encontrar importantes obstáculos para conseguir y mantener un empleo, a menudo derivados de diferencias en la comunicación social, alteraciones en el procesamiento sensorial y entornos laborales no diseñados para la neurodivergencia.
La Entrevista de Viabilidad de Colocación (PFI, por sus siglas en inglés) es la respuesta fundamental a este desafío. Realizada por asesores laborales capacitados, se trata de una evaluación estructurada y centrada en la persona, diseñada para determinar la compatibilidad entre una oportunidad laboral y las fortalezas, necesidades de apoyo y realidades contextuales únicas del individuo. Más que una simple evaluación, la PFI es un diálogo que empodera y facilita la autoconciencia, permitiendo al asesorado articular sus aspiraciones, reconocer sus competencias y clarificar sus límites.
Esta sección detalla esta primera fase crucial, dedicada a recopilar información cualitativa en profundidad. Generar confianza y una comprensión profunda es fundamental, ya que sienta las bases esenciales para todo el proceso JobAut. La información obtenida en esta fase influye directamente en las etapas posteriores, más estructuradas, de mapeo de habilidades y coaching, asegurando que se basen en la experiencia vivida por el coachee y en un contexto realista desde el principio.

---

*La primera conversación entre el coach y el coachee marca la pauta de todo el proceso: es un espacio donde se construye la confianza, comienza la autoconciencia y las posibilidades toman forma.*

---



Co-funded by the European Union

# 2. Marco teórico

## 2.1 El modelo CIF en contextos laborales

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (2001) ofrece un modelo biopsicosocial para comprender el funcionamiento y la discapacidad. En el ámbito del apoyo al empleo, la CIF sirve como marco neutral que integra tres dimensiones clave:

DIMENSIONES CLAVE DE LA CIF

| Dominio de la CIF | Solicitud de colocación laboral |
|---|---|
| **Funciones y estructuras del cuerpo** | Aspectos de regulación cognitiva, sensorial y emocional relevantes para las tareas laborales. |
| **Actividades** | Ejecución de tareas específicas como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo. |
| **Participación** | Participación en la vida social y profesional, incluyendo la adaptación a la cultura del lugar de trabajo. |
| **Factores ambientales** | Accesibilidad en el lugar de trabajo, actitudes organizativas, contexto sensorial. |
| **Factores personales** | Motivación, estilo de afrontamiento, perfil de aprendizaje y experiencias previas. |

La aplicación de la CIF en la fase de Viabilidad de la Colocación permite al orientador laboral ir **más allá del diagnóstico** y centrarse en cómo interactúan los factores ambientales y personales para dar forma a la participación laboral (OMS, 2013).

## 2.2 Práctica que afirma la neurodiversidad y se basa en los derechos

La metodología JobAut adopta una perspectiva que afirma la neurodiversidad, **reconociendo** el autismo como una variación natural de la neurología humana. En consonancia con la teoría **del problema de la doble empatía de Milton**, esta se considera mutua —surgida de la interacción entre diferentes estilos de comunicación y expectativas sociales—, en lugar de un déficit individual.

Este enfoque se fundamenta en un **marco basado en los derechos humanos,** que considera el empleo no como una cuestión de "caridad", sino como un asunto de igualdad e inclusión. Este principio influye tanto en el diseño como en la realización de la entrevista.



Co-funded by the European Union

- **Adaptación mutua:** El entrenador adapta de forma proactiva la comunicación, el ritmo y el entorno para garantizar la accesibilidad.
- **Autodeterminación:** El proceso valora la autodefinición; la experiencia vivida **por el coachee** y su comprensión de sus fortalezas y desafíos son fundamentales.
- **Enfoque en la "adaptación":** La evaluación se centra en la interacción entre el individuo y el entorno, buscando la adaptación al lugar de trabajo en lugar de a la persona.

### 2.3 Objetivos de la entrevista de viabilidad de la colocación

La Iniciativa de Financiación Privada (PFI) tiene cuatro objetivos principales:

1. **Analizar la autopercepción del participante sobre su preparación para el trabajo,** relacionando su relato personal con las observaciones funcionales realizadas durante la fase de evaluación.
2. **Identificar las barreras y los facilitadores** que pueden afectar el desempeño o la retención en el puesto de trabajo.
3. **Definir las necesidades preliminares de apoyo**, incluyendo adaptaciones ambientales y relacionales.
4. **Establecer confianza** y motivación mutuas entre el coach y el coachee para avanzar en el proceso.

La entrevista funciona como un **diálogo exploratorio**, un proceso de descubrimiento que informa tanto al coachee como al coach sobre posibles vías para la inclusión laboral.

## 3. Estructura y fases de la entrevista de viabilidad de la colocación

La PFI es un proceso estructurado que combina observación, diálogo y análisis del entorno. No se trata de un evento aislado, sino de una breve **secuencia de interacciones** que conduce gradualmente a una comprensión realista de la empleabilidad de la persona y sus necesidades de apoyo. El proceso debe ser siempre flexible, centrado en la persona y adaptado al estilo de comunicación y la comodidad sensorial preferidos del coachee.
La secuencia recomendada incluye **tres etapas principales**:

FASES DE LA ENTREVISTA DE VIABILIDAD DE LA COLOCACIÓN

| Escenario | Objetivo | Salidas principales |
|---|---|---|
| **1. Preparación y configuración del entorno** | Establecer las condiciones físicas y relacionales para una conversación exitosa. | Objetivos claros, espacio adaptado a personas con sensibilidad sensorial, formulario de consentimiento. |
| **2. Entrevista principal (Diálogo y observación)** | Recopilar información cualitativa sobre el perfil | Notas de entrevistas estructuradas, mapeo preliminar de la CIF. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | personal, las fortalezas y las barreras. | |
| **3. Cierre y comentarios** | Resumir las conclusiones, asegurar la comprensión del coachee y acordar los próximos pasos. | Acuerdo mutuo sobre la trayectoria laboral y el plan de seguimiento. |

## 3.1 Etapa 1 – Preparación y ambientación

Antes de comenzar la entrevista, el orientador laboral prepara un entorno acogedor y accesible. Las investigaciones sobre la inclusión en el lugar de trabajo (Hedley et al., 2018; NICE, 2022) destacan el papel de la previsibilidad y el control en la reducción de la ansiedad en adultos autistas.

**Medidas preparatorias clave:**

- **Definir el propósito y las expectativas:** El coachee debe recibir una breve explicación por escrito de en qué consiste la entrevista, su duración (normalmente 60 minutos) y sus objetivos.
- **Comunicación previa a la sesión:** El coach debe preguntar al coachee si desea que un cuidador esté presente durante la sesión de preparación para la entrevista (PFI) o si prefiere que el coach se comunique con el cuidador por separado para un breve seguimiento. Para mantener el principio de **autodeterminación**, generalmente se recomiendan sesiones individuales.
- **Suministro de preguntas:** Para mayor claridad y menor ansiedad, se deben enviar las preguntas de la entrevista al participante con anticipación. Estas deben presentarse en un **formato de fácil lectura** (títulos claros, viñetas y lenguaje simplificado).
- **Adaptaciones ambientales:** Elija un espacio tranquilo y despejado con iluminación neutra. Permita que la persona elija dónde sentarse y **minimice** las distracciones sensoriales.
- **Comunicación accesible:** Proporcione la estructura de la conversación de forma visual (por ejemplo, una agenda impresa o un diagrama de flujo).
- **Verificación preliminar de la comunicación:** Antes de la reunión, invite al coachee a indicar su modo de interacción preferido (por ejemplo, verbal, escrito o con ayuda visual) para que toda la sesión pueda adaptarse en consecuencia.
- **Consentimiento y confidencialidad:** Asegúrese de obtener el consentimiento informado, aclarando cómo se utilizarán los datos en el proceso de colocación laboral.



Co-funded by the European Union

PREPARACIÓN AMBIENTAL

| Artículo | Descripción | Estado (✓/ ✗) |
|---|---|---|
| **Entorno sensorial** | La habitación está libre de estímulos fuertes (ruido, luces parpadeantes, olores fuertes). | |
| **Disposición de los asientos** | Diseñadas para favorecer el contacto visual (por ejemplo, en diagonal en lugar de frontal directo). | |
| **Protocolo del cuidador** | El participante ha elegido su preferencia (sesión individual de evaluación personal frente a sesión conjunta) y se ha documentado su consentimiento para un seguimiento por parte de un cuidador independiente. | |
| **Información previa a la sesión** | Lista de preguntas en formato de fácil lectura y agenda visual enviada al coachee con antelación. | |
| **Apoyos visuales** | coachee encontrará una agenda impresa y los términos clave. | |
| **Modo de comunicación** | El coach ha confirmado y se ha preparado para el estilo de comunicación preferido del coachee. | |
| **RGPD y consentimiento** | El formulario de consentimiento se firma y se almacena de acuerdo con la normativa de protección de datos. | |

## 3.2 Etapa 2 – Entrevista principal: diálogo y comunicación efectiva

El núcleo del proceso es un **diálogo estructurado y gradual** diseñado para explorar la autopercepción del coachee junto con indicadores objetivos de su preparación laboral. Para reducir la carga cognitiva y fomentar la confianza, la entrevista sigue un **enfoque progresivo**: comienza con preguntas claras y cerradas para establecer los hechos, antes de avanzar hacia una discusión más abierta y reflexiva.

La entrevista se organiza en cinco áreas temáticas, cada una directamente relacionada con los componentes de **la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud)** para garantizar una evaluación biopsicosocial integral.

**A. Narrativa personal y motivación**

- Haz preguntas abiertas: "¿Qué tipo de actividades te hacen sentir cómodo o seguro?"
- Fomenta el uso de ejemplos concretos.
- Observa el tono emocional y los indicadores no verbales de motivación.



Co-funded by the European Union

**B. Habilidades cognitivas y ejecutivas** *Nota: El mapeo cognitivo formal se realiza en la fase de evaluación.*

- Comprender el coachee *percepción* de su organización y resolución de problemas.
- Utiliza preguntas breves que describan situaciones concretas: “Si tuviera dos tareas con la misma fecha límite, ¿cómo decidiría cuál hacer primero?”
- Estas respuestas proporcionan el "contexto funcional" para las pruebas cognitivas formales que se utilizan posteriormente.

**C. Preferencias sociales y de comunicación**

- Verifica las preferencias de la fase preliminar y observe los estilos de interacción en tiempo real. Esto permite realizar "ajustes razonables" en la comunicación en el lugar de trabajo.

**D. Factores sensoriales y ambientales** *Nota: Estos factores se exploran aquí de forma gradual para servir de base a la fase de evaluación más profunda.*

- Identificar los factores ambientales desencadenantes conocidos para garantizar que la próxima fase de evaluación se lleve a cabo de forma segura para los sentidos.
- Pregunta directamente: "¿Hay algo en su entorno laboral que pueda dificultarle la concentración?"
- Esta "indagación amable" garantiza que el entorno de evaluación formal se adapte a las necesidades de cada individuo desde el principio.

**E. Necesidades de apoyo y ajustes razonables** La identificación de las necesidades de apoyo debe guiarse por **preguntas cerradas basadas en ejemplos concretos del entorno laboral** . Este enfoque garantiza claridad y previsibilidad, permitiendo que la persona que recibe el coaching evalúe ajustes específicos en lugar de conceptos abstractos.

- **Basándose en la experiencia:** Analice qué ha funcionado en entornos anteriores (por ejemplo, "¿En su último puesto, le resultó útil tener un horario de trabajo por escrito?").
- **Identificación de ajustes:** Céntrese en las modificaciones específicas del entorno físico, los métodos de comunicación y el estilo de supervisión.
- **Apoyo externo:** Determinar si se necesita un asesor laboral, un mentor o una tecnología de asistencia específica para cerrar la brecha entre las habilidades actuales y las exigencias del puesto.



Co-funded by the European Union

### *3.2.1 Estructura de la entrevista y duración*

A continuación se presenta una propuesta de **estructura modular de la entrevista** . Tiempo total: entre 90 y 120 minutos, posiblemente dividido en varias sesiones más cortas si fuera necesario.

| **Módulo** | **Tiempo aproximado** | **Objetivo** |
|---|---|---|
| **A. Introducción y establecimiento de una buena relación** | 5 - 10 minutos | Explicar el propósito, la estructura, el consentimiento y generar confianza. |
| **B. Antecedentes personales y funcionamiento diario** | 5-10 minutos | Contexto de aprendizaje: educación, familia, rutinas diarias, experiencia laboral/formación previa. |
| **C. Motivaciones, aspiraciones y preferencias** | 10 – 15 min | Comprender los deseos laborales, los ideales de trabajo y las limitaciones. |
| **D. Autoevaluación: Fortalezas, desafíos y apoyos** | 10–15 minutos | Deja que la persona que recibe el coaching hable sobre lo que le ayuda o le dificulta el proceso. |
| **E. Investigación ambiental y contextual** | 5-10 minutos | Explorar temas como desplazamientos diarios, aspectos sensoriales, horarios, apoyo social y tecnología de asistencia. |
| **F. Escenario / Tarea reflexiva** | 5-10 minutos | El objetivo es traducir el diálogo previo en un resumen visual y concreto de las necesidades. Mediante herramientas estructuradas (como tarjetas de clasificación o una línea de tiempo predefinida), el coachee y el coach **elaboran conjuntamente** un "Plan de Trabajo" práctico que identifica el flujo de tareas preferido, la gestión de la energía y los apoyos específicos. |
| **G. Reflexión sobre la viabilidad y próximos pasos** | 5-10 minutos | El coachee y el coach reflexionan conjuntamente sobre la viabilidad y el apoyo necesario. |
| **Descansos (según sea necesario)** | – | Descansos de 5 a 10 minutos entre módulos, si fuera necesario. |

En la práctica, algunos módulos pueden solaparse o requerir una ampliación, dependiendo de las necesidades del alumno.

A continuación se muestra un ejemplo **de Guía del Entrevistador** (versión para coaches). Cada bloque muestra el dominio, ejemplos de frases (literales y explícitas) y posibles preguntas de seguimiento.



Co-funded by the European Union

**Módulo A: Introducción y relación**

- **Contexto:** «Gracias por reunirse conmigo hoy. Nuestra conversación nos ayudará a comprender sus intereses, sus fortalezas y cualquier desafío que pueda enfrentar. El objetivo es determinar si una colocación laboral es el paso adecuado para usted y qué **ajustes razonables** podemos implementar. No dude en pedir un descanso o avisarme si necesita una pausa. Aquí no hay respuestas incorrectas».
- **Apoyo visual:** "Aquí está nuestra agenda (mostrar imagen). Repasaremos las secciones de la A a la G. ¿Le parece bien o hay algo que le gustaría cambiar?"
- **Comunicación y entorno:** "Tengo sus notas sobre sus preferencias de comunicación. ¿Le resultan cómodos el nivel de iluminación y ruido de esta sala en este momento? (Sí/No)"
- **Para romper el hielo (estructurado):** "Para empezar, me encantaría saber cuáles son tus intereses. ¿Qué disfruta más en su tiempo libre: pasatiempos/manualidades, videojuegos/tecnología, naturaleza o estudiar un tema específico?"

**Módulo B: Antecedentes personales y vida cotidiana**

- **Educación (Cerrado):** "¿Completó sus estudios en una escuela, colegio o universidad? ¿Posee algún certificado o titulación específica?"
- **Historial Laboral (Concreto):** "¿Ha tenido algún trabajo, voluntariado o prácticas laborales anteriormente? (Sí/No) En caso afirmativo, ¿cuáles fueron sus dos tareas principales?"
- **Rutina y energía (Anclado):** "En un día típico, ¿cuál de estas cosas 'agota su energía' (por ejemplo, ruidos fuertes, conocer gente nueva) y cuáles la 'recargan' (por ejemplo, trabajo tranquilo, seguir un horario establecido)?
- **Red de apoyo:** "Si tuviera un día difícil en el trabajo, ¿contaría con alguna persona en particular, como un familiar, un amigo o un mentor? (Sí/No)"

**Módulo C: Motivaciones, aspiraciones y limitaciones**

- **Preferencias de tareas (ancladas):** "¿Cuál de estas le parece más interesante? 1. **Técnica** (datos/archivo), 2. **Física** (almacenamiento/jardinería), 3. **Creativa** (escritura/diseño) o 4. **Social** (atención al cliente)".
- **Prioridades laborales (basadas en opciones):** "¿Prefiere: trabajar desde casa o en un lugar de trabajo? ¿Trabajar solo o en equipo? ¿Tareas repetitivas o tareas variadas?"
- **Indicadores de éxito:** "¿Qué haría que un día se sintiera exitoso? ¿Terminar una lista de tareas pendientes, aprender una nueva habilidad o tener una interacción positiva?"



Co-funded by the European Union

- **Restricciones prácticas (basadas en hechos):** "Por favor, responda Sí/No: ¿Dispone de transporte fiable? ¿Su límite de tiempo de viaje es inferior a 45 minutos? ¿Tiene responsabilidades de cuidado que requieran horarios específicos?"

**Módulo D: Fortalezas, desafíos y apoyos**

- **Fortalezas (Menú):** "¿Cuáles de estas se aplican a usted? ¿Precisión (detección de errores), Fiabilidad (puntualidad), Gran capacidad de concentración o Habilidades técnicas?"
- **Desafíos (Anclados):** "¿Cuáles de estos son difíciles? ¿Contestar el teléfono, luces brillantes/ruido, cambiar de tarea repentinamente o instrucciones vagas?"
- **Apoyos anteriores:** "¿Le ha resultado útil alguno de estos recursos antes? ¿Listas de verificación escritas, espacios de trabajo tranquilos, tiempo adicional para procesar la información o instrucciones por correo electrónico?"
- **Escenario de agobio (explícito):** "Si siente 'niebla mental' o agobio, ¿qué estrategia prefiere? ¿Tomarse un descanso tranquilo para desconectar, pedir prioridad a las tareas o usar una herramienta sensorial (auriculares/un juguete antiestrés)?"

**Módulo E: Factores ambientales y contextuales**

- **Desplazamiento diario (Cerrado):** "¿Prefiere viajar en: A) Transporte público, B) Caminando/En bicicleta, o C) En coche? ¿Le resulta aceptable un trayecto de más de 30 minutos? (Sí/No)"
- **Anclajes sensoriales:** "Voy a enumerar elementos sensoriales. Dime cuáles te dificultan la concentración: ¿Ruido constante de fondo? ¿Luces parpadeantes? ¿Olores fuertes (como los de una cocina o productos de limpieza)? ¿Escritorios desordenados?"
- **Interacción social (opción):** "En el lugar de trabajo, ¿prefiere: A) Contacto mínimo (solo correo electrónico), B) Contacto directo individual o C) Interacción en equipo?"
- **Soporte digital:** "¿Utiliza actualmente aplicaciones o herramientas digitales para gestionar recordatorios o horarios? (Sí/No)"

**Módulo F: Escenario / Tarea reflexiva (El modelo del lugar de trabajo)**

- **Planificación visual del día:** Proporcione una línea de tiempo (por ejemplo, de 9 a. m. a 5 p. m.) y "tarjetas de tareas". La persona que recibe el coaching coloca las tarjetas para mostrar su "Día Ideal Sostenible", indicando dónde necesitaría descansos o apoyo específico.
- **La cuadrícula de mapeo de barreras:** relacione los "desafíos" del módulo D con los "apoyos" del módulo E para crear un "plan de trabajo" visual.
- **Requisito de documentación:** Una vez completado el Plan de Trabajo (la disposición visual de las tarjetas de tareas y los cronogramas), el



Co-funded by the European Union

coach debe tomar una fotografía o guardar una copia digital del diseño. Esto sirve como **evidencia primaria** de los factores ambientales y garantiza que el mapeo técnico de la Fase 2 se base en las decisiones visuales directas del coachee, en lugar de en la memoria del coach.

**Módulo G: Reflexión y próximos pasos**

- **Resumen:** "Para resumir nuestra conversación: Se sientes más fuerte en [Fortaleza], prefiere un entorno laboral [Entorno] y [Adaptación] es el apoyo más importante para usted. ¿Le parece correcto? (Sí/No)"
- **Análisis de viabilidad:** "Según lo que hemos analizado hoy, ¿cree que iniciar un proceso de colocación laboral es el paso adecuado para usted en este momento? (Sí/No)"
- **Priorización:** "De todo lo que hemos hablado, ¿cuál es la prioridad número uno que quiere que comparta con un posible empleador?"
- **La hoja de ruta:** "El siguiente paso es elaborar un informe resumido. Le enviaré una copia antes del [Fecha] para que la revise. Luego, en la Fase 2, buscaremos puestos que se ajusten a este perfil. ¿Tiene alguna pregunta final?"

### *3.2.2 Técnicas de entrevista para una comunicación eficaz*

El PFI requiere una estrategia de comunicación flexible adaptada al perfil cognitivo y sensorial del coachee. Según la **National Autistic Society (2023)** y **las Directrices NICE (NG93)**, las buenas prácticas incluyen:

- **Información previa a la sesión:** Proporcione la estructura y las preguntas de la entrevista con antelación, en un formato claro y por escrito.
- **Lenguaje concreto y fácil de leer:** Evite metáforas, modismos o preguntas con doble sentido. Utilice un lenguaje directo y asegúrese de que cualquier material escrito siga los principios **de lectura fácil** (letra grande, viñetas y encabezados claros).
- **Tiempo de procesamiento:** Deje un mínimo de 10 segundos de silencio después de cada pregunta. No la reformule inmediatamente, ya que esto puede "reiniciar" el reloj de procesamiento del coachee
- **Apoyo visual:** Utilice resúmenes escritos, diagramas o pictogramas a lo largo del diálogo para facilitar la comprensión de conceptos abstractos.
- **Previsibilidad:** Señalice claramente cada transición (por ejemplo, *"Hemos terminado la Sección B. Ahora pasamos a la Sección C para hablar sobre sus objetivos"*).
- **Observación sin prejuicios:** Evite interpretar la falta de contacto visual, los movimientos repetitivos o las pausas prolongadas como falta de interés o participación.
- **Puntualidad y transiciones:** las esperas suelen derivar en situaciones más complejas, por lo que la puntualidad contribuye a que la situación sea más



Co-funded by the European Union

agradable y manejable. Por otro lado, la flexibilidad en la hora de inicio es importante debido a factores externos.

EJEMPLO DE FLUJO DE DIÁLOGO:

| Declaración del orientador | Objetivo |
|---|---|
| **"Me gustaría entender qué entornos le hacen sentir tranquilo. Por ejemplo, ¿prefiere una habitación tranquila en casa o en la escuela, o prefiere estar rodeado de otras personas?"** | **Exploración explícita:** Vincula las "jornadas laborales" a entornos familiares como el hogar o la escuela para aquellos que no tienen trabajos previos. |
| **"Utilizando esta escala del 1 al 5 (señalando el emoji correspondiente), ¿cómo se siente al trabajar con un grupo de personas en una tarea?"** | **Percepción cuantificable:** utiliza emojis para que la escala del 1 al 5 sea intuitiva y accesible. |
| **"Hemos terminado esta sección. Tomemos un descanso de 5 minutos. Reanudaremos la actividad cuando suene el temporizador, o puedes avisarme si estás listo antes."** | **Autonomía y previsibilidad:** Proporciona un punto final claro y un plazo concreto para la pausa. |

## 3.3 Etapa 3 – Cierre y retroalimentación

La entrevista finaliza con **una retroalimentación mutua** y una breve etapa de reflexión, que debería empoderar al coachee y prepararlo para la siguiente fase metodológica.

**Pasos para un cierre constructivo:**

1. **Resuma los hallazgos clave** utilizando un lenguaje accesible.
2. **Solicite confirmación o correcciones** ("¿He entendido correctamente que prefiere instrucciones por escrito?").
3. **Acordar los próximos pasos**, incluyendo la elaboración del perfil de aptitudes o las visitas al lugar de trabajo.
4. **Finalizar con un enfoque en el empoderamiento**, destacando las fortalezas observadas.

*Un cierre satisfactorio permite que el coachee sea consciente de su potencial y de las condiciones realistas para su crecimiento.*



Co-funded by the European Union

HOJA RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA FASE 1

| Dimensión | Puntos clave identificados | Próximas acciones (Vinculación de la fase 3) |
|---|---|---|
| **Motivación y objetivos** | | |
| **Habilidades cognitivas/ejecutivas** | | |
| **Social y Comunicación** | | |
| **Sensorial / Ambiental** | | |
| **Necesidades de apoyo** | | |

## 4. Marcos y herramientas de evaluación

El proceso de evaluación del PFI busca generar una comprensión integral y objetiva de las capacidades funcionales actuales de la persona, sus preferencias y las posibles barreras para el empleo. Combina **marcos estructurados** , **representaciones visuales** y **análisis cualitativos** para crear un perfil completo que sirva de guía en las etapas posteriores de la intervención vocacional.

### 4.1 Base conceptual: del diagnóstico al funcionamiento

El cambio del diagnóstico médico a la evaluación funcional refleja estándares internacionales como la **CIF** (OMS, 2001). En lugar de centrarse en las limitaciones, el PFI explora *cómo funciona una persona dentro de diferentes contextos ambientales*.

**Los principios fundamentales que se aplican en la metodología JobAut incluyen:**

1. **Priorizar el funcionamiento sobre el diagnóstico**: la atención se centra en las habilidades, las estrategias y la adaptación al entorno, no en las etiquetas clínicas.
2. **Interacción dinámica**: los factores personales y las condiciones ambientales interactúan continuamente.
3. **Contextualización**: las evaluaciones están vinculadas a entornos laborales específicos, no a habilidades genéricas.
4. **Orientación al empoderamiento**: el proceso de entrevista debe reforzar la autoeficacia y la autonomía.



Co-funded by the European Union

## 4.2 Integración del CIF en la viabilidad de la colocación

El marco de la CIF proporciona un lenguaje unificado para describir el funcionamiento humano en contextos laborales. Para los orientadores laborales, esta estructura facilita la identificación sistemática de las fortalezas y barreras funcionales relevantes para la adecuación al puesto de trabajo.

Dentro de la metodología JobAut, la CIF se utiliza conceptualmente durante la entrevista de la Fase A para guiar el diálogo, antes de aplicarse formalmente en la Fase B para categorizar los hallazgos en el Informe de Viabilidad final.

DOMINIOS RELEVANTES DE LA CIF EN EL CONTEXTO DE LA PFI:

| **Componente de la CIF** | **Rango de códigos** | **Ejemplos de elementos observados** | **Preguntas de evaluación** |
|---|---|---|---|
| **Funciones del cuerpo (b)** | *b140–b180* | Atención, memoria, regulación emocional. | ¿Le resulta fácil recordar una larga lista de instrucciones habladas? (Sí/No) |
| **Actividades y participación (d)** | *d210–d850* | Resolución de problemas, relaciones laborales, manejo del estrés. | "¿Qué prefiere: trabajar solo en una tarea o trabajar en equipo en muchas tareas?" |
| **Factores ambientales (e)** | *e110–e580* | Entorno físico, apoyo social, cultura organizacional. | ¿Le resulta difícil concentrarse en una habitación muy iluminada o ruidosa? (Sí/No) |

***Consejo práctico:*** *Los coaches deben traducir las observaciones de las entrevistas a descriptores alineados con la CIF para garantizar la coherencia entre los diferentes casos y países dentro del marco de JobAut.*



Co-funded by the European Union

## 4.3 La matriz de evaluación de JobAut

Un resultado fundamental de la Fase 1 es la **Matriz de Evaluación JobAut**, una plantilla práctica que sintetiza los principales hallazgos de la entrevista, la observación, la reflexión y las tareas de coproducción.

PLANTILLA 2 – CUADRÍCULA DE EVALUACIÓN DE JOBAUT (TABLA EDITABLE)

| Dimensión | Indicadores | Calificación (0–4) | Evidencia / Notas | Referencia de la CIF |
|---|---|---|---|---|
| **Motivación y objetivos** | Claridad en la preferencia de tareas, persistencia y compromiso con la tarea de síntesis. | 😡➡️<br>😟➡️<br>😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | Por ejemplo, prefiere las tareas técnicas; se motiva al completar listas de tareas pendientes. | b130, d240 |
| **Función ejecutiva** | Planificación, seguimiento de listas de verificación, memoria para las instrucciones. | 😡➡️<br>😟➡️<br>😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | Por ejemplo, requiere instrucciones escritas por correo electrónico para gestionar la secuenciación. | b140–b164 |
| **Social y Comunicación** | Modo de comunicación preferido (escrito/verbal), claridad de expresión, reciprocidad. | 😡➡️<br>😟➡️<br>😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | Por ejemplo, prefiere un contacto social mínimo; la interacción individual es manejable. | d330–d350 |
| **Regulación emocional** | Tolerancia al estrés, uso de estrategias de afrontamiento cuando uno se siente "abrumado". | 😡➡️<br>😟➡️<br>😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | Por ejemplo, utiliza la "Estrategia de reinicio" (pausa silenciosa) de forma eficaz cuando aumenta el ruido. | b152, d240 |
| **Sensibilidad sensorial** | Tolerancia a la luz y al sonido; uso de herramientas | 😡➡️<br>😟➡️ | Por ejemplo, alta sensibilidad | e225, e310 |



Co-funded by the European Union

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | sensoriales (auriculares). | 😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | a las luces parpadeantes; requiere un escritorio fijo en una zona con poca luz. | |
| **Entorno laboral** | Compatibilidad con los viajes, los horarios y la cultura organizacional. | 😡➡️<br>😟➡️<br>😐➡️<br>🙂➡️<br>😀 | Por ejemplo, se ha identificado un trayecto sostenible (<45 minutos); necesita horarios fijos. | e150–e590 |

El entrenador debería completar la clasificación inmediatamente después de la sesión, mientras las impresiones aún están frescas.

**Guía de valoración (Escala de apoyo a los emojis):**

- **0 (😡):** Requiere apoyo/ajustes externos significativos para funcionar en esta área.
- **3 (😐):** Funcional con ajustes estándar razonables (por ejemplo, auriculares con cancelación de ruido).
- **4 (😀):** Independiente; esta área es una fortaleza/competencia documentada.

---

***Consejo práctico:*** *La calificación numérica no es diagnóstica, sino comparativa; sirve de apoyo para los debates del equipo sobre la idoneidad de la ubicación y las prioridades de entrenamiento.*

---

## 4.4 Observación y notas sobre el comportamiento (Registro de evidencias)

Esta sección se utiliza para registrar los indicadores de comportamiento en tiempo real que ocurren durante la EVC. Estas notas sirven como base principal de evidencia cualitativa para el posterior mapeo del ICF y la decisión final de viabilidad.

### *4.4.1 Referencia de dimensiones de observación*

Los coaches utilizan estas dimensiones para identificar comportamientos específicos relacionados con el desempeño laboral. Estos indicadores se exploran posteriormente mediante evaluaciones de primer y segundo nivel de la CIF.



Co-funded by the European Union

| Dimensión | Indicadores orientativos para la observación | Dominio relevante de la CIF |
|---|---|---|
| **Comunicación** | *Preferencia por escalas escritas/visuales; ritmo del discurso; uso de agendas proporcionadas.* | *b167 (Idioma), d350 (Conversación)* |
| **Cognitivo/Ejecutivo** | *Capacidad para secuenciar tareas; latencia de respuesta (tiempo de procesamiento); memoria para instrucciones.* | *b164 (Cognitivo), b140 (Atención)* |
| **Regulación** | *Signos de fatiga sensorial; uso de pausas para "reiniciar" la mente; uso de objetos para la inquietud o técnicas de relajación.* | *b130 (Energía), b160 (Emoción)* |
| **Respuesta sensorial** | *Reacciones a la iluminación, el ruido o la temperatura de la habitación; ajustes en la postura o al sentarse.* | *b250 (Vestibulo), e255 (Ruido)* |
| **Persistencia** | *Nivel de participación a lo largo de la sesión; capacidad para responder preguntas abstractas frente a preguntas concretas.* | *d230 (Tareas rutinarias), b130 (Motivación)* |

### *4.4.2 Registro de evidencia narrativa*

El entrenador registra los **"Datos Brutos"** aquí inmediatamente después de la sesión. Esto garantiza que las interpretaciones se basen en hechos reales y no en recuerdos subjetivos.

| Indicador | Comportamiento observado (evidencia concreta) | Contexto / Tarea |
|---|---|---|
| **Por ejemplo, tiempo de procesamiento** | *Se requieren más de 10 segundos para responder a preguntas abstractas.* | Módulo C (Workday) |
| **p. ej., Transición de tarea** | *Se consultó la agenda visual al cambiar de módulo.* | Transición al Módulo D |
| **p. ej., persistencia** | *Permaneció concentrado durante 90 minutos; solicitó un descanso.* | Sesión completa |

## 4.5 Mapeo visual de los resultados de viabilidad

Tras la entrevista y las fases de evaluación de primer y segundo nivel, el coach sintetiza todos los datos en un **Informe de Mapeo Visual**. Estos formatos visuales constituyen el resultado final de la Fase 1, garantizando la transparencia y proporcionando una hoja de ruta clara tanto para el coachee como para el posible empleador.



Co-funded by the European Union

| A. Gráfico de radar: Descripción general del perfil funcional | |
|---|---|
| **El gráfico de radar ofrece una visión general inmediata del perfil del coachee. En lugar de centrarse en las deficiencias, resalta las áreas en las que el coachee es independiente y aquellas en las que necesita apoyo para alcanzar la independencia.**<br>• **Objetivo: Mostrar el equilibrio entre las fortalezas (por ejemplo, alta concentración) y las necesidades de apoyo (por ejemplo, sensibilidad sensorial).**<br>• **Uso: Se utiliza en la Fase 2 para ayudar al empleador a comprender el "perfil" específico del candidato de un vistazo.** | *Este gráfico visualiza el equilibrio entre **las fortalezas independientes** y **las áreas de ajuste**.*<br>• ***Ejes:** Motivación, Función Ejecutiva, Comunicación Social, Regulación Emocional, Estabilidad Sensorial y Logística Práctica.*<br>• ***Objetivo:** Demostrar al empleador que, si bien la "Aptitud Sensorial" puede requerir apoyo, la "Función Ejecutiva" o la "Motivación" podrían ser una de sus mayores fortalezas.* |

| B. Diagrama de flujo: Ruta de decisión de viabilidad | |
|---|---|
| **Este diagrama representa la progresión lógica del proceso, asegurando que el coachee comprenda cómo se llegó a la decisión de viabilidad.**<br>• **Categorías de viabilidad: * Viable: Listo para su colocación con ajustes estándar.**<br>  ○ **Condicional: Es factible una vez que se aborden las barreras específicas (por ejemplo, la formación en transporte).**<br>  ○ **Apoyo previo a la incorporación: Requiere capacitación adicional o apoyo clínico antes de la entrada al entorno laboral.**<br>• **Uso: Proporciona una guía clara de "Próximos pasos" para el coachee, reduciendo la** | *Este diagrama de flujo describe explícitamente "Qué sucede a continuación" para mantener la previsibilidad.*<br>• ***Paso 1: Estado actual [FACTABLE CON AJUSTES]***<br>• ***Paso 2: Acción inmediata** Borrador del informe para empleadores basado en el mapa de calor.*<br>• ***Paso 3: Orientación** Taller de 2 sesiones sobre "Gestión de la comunicación en el lugar de trabajo".*<br>• ***Paso 4: Colocación** Presentación del empleador en la Fase 2.* |



Co-funded by the European Union

| | |
|---|---|
| **ansiedad que genera la incertidumbre.** | |

**C. Mapa de calor: Adaptación ambiental**

**El mapa de calor es una "herramienta de comparación". Compara el perfil del coachee con un entorno laboral potencial específico.**

- **Codificación:**
  - **Verde (Óptimo): El entorno se ajusta a las necesidades del coachee (por ejemplo, una oficina tranquila).**
  - **Amarillo (Manejable): Existen obstáculos, pero pueden mitigarse con ajustes razonables.**
  - **Rojo (Problemático): Entorno de alto riesgo (por ejemplo, una oficina diáfana, caótica y ruidosa para alguien con alta sensibilidad sensorial).**
- **Uso: Esta es la herramienta principal para el orientador laboral durante la etapa de "Búsqueda de empleo" para garantizar una colocación sostenible.**

*Esta sección utiliza la **escala anclada con emojis** para predecir cómo se adaptará el coachee a condiciones laborales específicas.*

| ***Factor del lugar de trabajo*** | ***Nivel de riesgo*** | ***Estrategia de ajuste (anclaje de hormigón)*** |
|---|---|---|
| ***Nivel de ruido*** | 🔴*(Alto)* | *Utilice auriculares con cancelación de ruido en todo momento.* |
| ***Intensidad social*** | 🟡 *(Mediano)* | *Se programaron reuniones individuales en lugar de reuniones grupales.* |
| ***Variedad de tareas*** | 🟢 *(Bajo/Seguro)* | *Utilizar una lista de verificación digital para gestionar tareas repetitivas.* |
| ***Iluminación física*** | 🔴*(Alto)* | *Solicito un escritorio alejado de los tubos fluorescentes parpadeantes.* |

## 4.6 Interpretación de los resultados y garantía de validez

Esta etapa final de la PFI sintetiza el diálogo, la Matriz de Evaluación (4.3) y el Registro de Evidencias (4.4) para llegar a una recomendación profesional.

### *4.6.1. El veredicto de viabilidad de tres niveles*

El coach asesora sobre la preparación actual del coachee para la colocación en función de la **adecuación entre el apoyo y el entorno**.

1. **Factible (Listo para la colocación):** El coachee está listo para el empleo con **los ajustes razonables estándar** (por ejemplo, auriculares con cancelación de ruido, instrucciones escritas).



Co-funded by the European Union

2. **Factible con apoyo (Ingreso con apoyo):** La persona que recibe el coaching requiere un apoyo inicial de alta intensidad, como un ingreso gradual, un mentor en el lugar de trabajo o un entrenamiento laboral intensivo durante las primeras semanas.
3. **Fase preparatoria (aún no factible):** La información del registro (4.4) sugiere que una colocación directa sería actualmente demasiado compleja. Se recomiendan intervenciones preparatorias (por ejemplo, capacitación en desplazamientos) antes de la reevaluación.

### *4.6.2 Componentes del Resumen de Viabilidad*

La interpretación final debe incluir:

- **Fortalezas y factores facilitadores:** Activos documentados en el registro de evidencias (por ejemplo, "Alta precisión en la secuenciación de tareas").
- **Riesgos y mitigación:** Barreras ambientales combinadas con estrategias de ajuste específicas.
- **Pasos recomendados a seguir:** Acciones preparatorias concretas o prioridades de coaching.

### *4.6.3 Validez y covalidación*

Para garantizar que el resultado sea objetivo y fiable, el entrenador realiza una "Triple Verificación":

- **Triangulación:** Comparar los informes personales con las observaciones del entrenador y cualquier comentario de terceros.
- **Revisión por pares:** Discusiones de casos con otros coaches para garantizar la coherencia en la codificación y los calificadores de la ICF.
- **Covalidación:** El coach presenta los **resultados del mapeo visual** (gráfico de radar/mapa de calor) al coachee. Este paso final confirma la precisión de la representación gráfica y garantiza que el coachee esté de acuerdo con el plan de apoyo.

---

***Recordatorio ético:***

*La evaluación siempre debe servir para empoderar, no para etiquetar. La retroalimentación debe resaltar las capacidades y el potencial, nunca las deficiencias ni los fracasos. Una recomendación para la "Fase Preparatoria" es una estrategia proactiva para asegurar que el coachee no experimente una situación negativa o insostenible.*

---



Co-funded by the European Union

## 4.7 Descripción general del proceso visual: el recorrido operativo de JobAut

Para ayudar a los orientadores laborales en la aplicación coherente de la metodología JobAut, el siguiente diagrama de flujo ofrece una visión general de todo el proceso, desde la entrevista inicial de viabilidad de la colocación hasta el plan de acción final. Este diagrama ilustra el hilo conductor que conecta sistemáticamente las tres fases metodológicas, transformando progresivamente las observaciones cualitativas en un perfil funcional estandarizado y, en última instancia, en un proceso de empoderamiento personalizado.

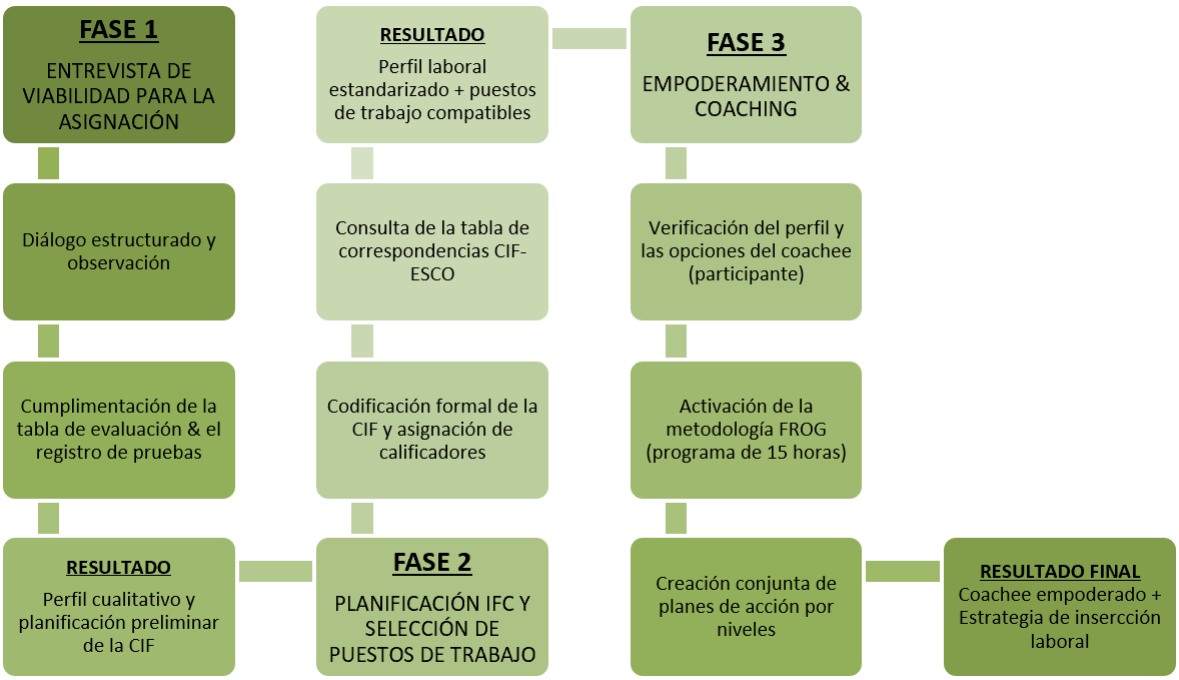



FIGURA 1: DIAGRAMA DE FLUJO OPERATIVO DE LA METODOLOGÍA JOBAUT



Co-funded by the European Union

**FASE 1: LA BASE – ENTREVISTA DE VIABILIDAD PARA LA COLOCACIÓN**

Esta fase inicial es un proceso de descubrimiento centrado en la persona. Mediante un **diálogo estructurado** (siguiendo los Módulos AG) y una observación atenta, el coach laboral genera confianza y recopila información cualitativa detallada sobre la narrativa, las fortalezas, las preferencias y las realidades contextuales del coachee. Esta información se registra sistemáticamente en la Matriz de Evaluación y el Registro de Evidencias. El resultado no es solo un conjunto de notas, sino un perfil cualitativo holístico acompañado de un mapeo preliminar de la CIF que enmarca el funcionamiento del individuo dentro del modelo biopsicosocial. Esto establece el contexto humano esencial para todo el análisis técnico posterior.

**FASE 2: LA TRADUCCIÓN – MAPEO CON LA CIF Y AJUSTE AL PUESTO DE TRABAJO**

Aquí, las observaciones cualitativas se transforman en un lenguaje objetivo y estandarizado. El coach realiza **una codificación formal según la CIF**, asignando códigos y calificadores específicos (Capacidad/Desempeño) en función de la información recopilada. Esto crea un perfil funcional replicable. Este perfil se coteja con la tabla de correspondencia CIF-ESCO, una herramienta clave desarrollada en JobAut que vincula las habilidades funcionales con los requisitos ocupacionales. El resultado es una lista reducida de profesiones compatibles, basada en datos, que sirve de puente entre el perfil único de cada persona y la realidad del mercado laboral.

**FASE 3: EL EMPODERAMIENTO – ASESORAMIENTO Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES**

Con un perfil claro y posibles direcciones identificadas, el enfoque se centra en el crecimiento personal y la autonomía. La fase comienza con la validación de los hallazgos técnicos con el coachee, asegurando la alineación y la apropiación. El núcleo es la activación de la Metodología JobAut, un programa grupal que afirma la neurodiversidad y guía a los participantes a través de módulos sobre Visión, Identidad, Comunicación e Impacto. Este viaje de autodescubrimiento culmina en la creación conjunta de un Plan de Acción de Niveles Lógicos, una hoja de ruta personalizada que conecta los valores fundamentales y la identidad del coachee con pasos concretos hacia su objetivo laboral. El resultado final es una persona preparada y empoderada, junto con un plan estratégico de inserción laboral, ambos esenciales para una inclusión exitosa y sostenible.



Co-funded by the European Union

# 5. Conclusiones e integración dentro de la metodología JobAut

## 5.1 El papel de la entrevista inicial en el marco más amplio de JobAut

La entrevista de viabilidad de la colocación laboral representa la puerta de entrada a la empleabilidad dentro de la metodología JobAut. No se trata de un control administrativo, sino de un proceso estructurado, centrado en la persona y relacional que sienta las bases para todas las fases metodológicas posteriores. Tal como se describe en el proceso operativo de JobAut (Sección 4.7), la entrevista inicial constituye el primer eslabón de un camino coherente y multifásico. Mediante el diálogo guiado, la comprensión del entorno y la comunicación transparente, los orientadores laborales construyen conjuntamente una comprensión compartida de las aspiraciones, habilidades y necesidades contextuales del coachee. Este proceso genera valiosa evidencia cualitativa que sustenta toda la metodología.
Dentro del marco más amplio de JobAut, la entrevista garantiza que las decisiones de colocación laboral se basen en evidencia, sean factibles y tengan fundamentos éticos. Al enmarcar el funcionamiento individual dentro de la lógica biopsicosocial de la CIF, la entrevista transforma la experiencia vivida en información práctica y metodológicamente sólida para fases posteriores.

## 5.2 Conclusiones clave de la Fase 1

De la entrevista de viabilidad de colocación se desprenden varios principios metodológicos fundamentales que guían su correcta implementación.

- **La importancia del diseño ambiental**
  La viabilidad no depende únicamente de las características individuales, sino también de la interacción entre la persona y el entorno. La iluminación, el sonido, la estructura de la tarea, el estilo de comunicación y el momento oportuno pueden actuar como barreras o facilitadores de la participación. Incluso pequeños ajustes ambientales pueden generar mejoras funcionales significativas.
- **El coaching como cocreación**
  La entrevista se concibe como una exploración compartida, más que como una evaluación unidireccional. Guiada por los principios FROG de Enfoque, Reflexión, Responsabilidad y Crecimiento, el proceso apoya activamente a los adultos autistas para que articulen sus propios objetivos, preferencias y estrategias, reforzando así su autoeficacia y autonomía.
- **Estructura objetiva y seguridad subjetiva**
  El rigor metodológico debe coexistir con la seguridad psicológica. Las herramientas estructuradas y las plantillas compartidas garantizan la coherencia y la comparabilidad, mientras que los procesos predecibles, la



Co-funded by the European Union

comunicación empática y la transparencia reducen la ansiedad y fomentan la confianza.

- **La naturaleza dinámica de la viabilidad**
  La viabilidad no es estática. La entrevista genera una hipótesis inicial, no un juicio definitivo. La revisión continua, la retroalimentación y el monitoreo contextual son esenciales para mantener la coherencia entre las fortalezas individuales, las exigencias del puesto y las condiciones del entorno a lo largo del tiempo.

## 5.3 Integración de la entrevista con las fases posteriores de JobAut

Los resultados de la Entrevista de Viabilidad de Colocación sirven como puente informativo y metodológico que conecta la Fase 1 con las etapas posteriores de la metodología JobAut, tal como se resume visualmente en la Sección 4.7.
La evidencia cualitativa recopilada durante la entrevista se traduce sistemáticamente en resultados estructurados (Cuadrícula de evaluación, Registro de evidencia, marco preliminar de la CIF), lo que garantiza la continuidad y la coherencia a lo largo de todo el proceso. Estos resultados informan directamente sobre:

*Fase 2 – Mapeo de habilidades y adecuación al puesto de trabajo*
Los dominios de funcionamiento identificados durante la entrevista (por ejemplo, comunicación, funciones ejecutivas, procesamiento sensorial, motivación) guían la selección de los códigos y calificadores de la CIF. Esto permite una correspondencia objetiva y estandarizada entre los perfiles individuales y los requisitos ocupacionales.

*Fase 3 – Coaching y empoderamiento basados en FROG*
Los conocimientos sobre motivación, preferencias de comunicación, factores desencadenantes del estrés y necesidades de apoyo dan forma al diseño y la secuencia del programa de coaching. Esto garantiza que las actividades de empoderamiento se basen en evidencia y se ajusten al funcionamiento real del coachee.

*Seguimiento continuo y evaluación longitudinal*
La línea de base establecida en la Fase 1 se convierte en el punto de referencia para realizar un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo, lo que permite realizar ajustes adaptativos y lograr resultados de colocación sostenibles.

## 5.4 Hacia un modelo de inclusión sostenible

En definitiva, la entrevista de viabilidad de colocación laboral funciona como un microcosmos de un ecosistema de empleo inclusivo. Cada pregunta adaptada, consideración del entorno y perspectiva construida de forma conjunta refleja el



Co-funded by the European Union

principio fundamental de la metodología JobAut: la diversidad no es un obstáculo, sino un recurso para la innovación y la resiliencia.

Al integrar el marco de la CIF y la metodología FROG en un flujo operativo único y coherente, JobAut combina el rigor científico con una práctica centrada en el ser humano. El recorrido operativo visual presentado en la Sección 4.7 ilustra cómo las narrativas individuales se transforman progresivamente en perfiles objetivos y, finalmente, en planes de acción personalizados.

De esta forma, la Entrevista de Viabilidad de Colocación establece el "Hilo Conjunta" que conecta la evaluación, la adecuación al puesto de trabajo y el empoderamiento, garantizando que la inclusión no sea un acto de buena voluntad, sino una práctica estructurada, basada en la evidencia y sostenible.

---

*"Necesitamos la colaboración de todos para enderezar el rumbo de la humanidad."*
*Zosia Zaks:*
*Cada cerebro cuenta. Cada diferencia añade valor.*

---



Co-funded by the European Union

# B. Breve introducción a la CIF

## 1. Introducción

Para transformar la valiosa información cualitativa obtenida en la entrevista inicial en un perfil objetivo y práctico, la metodología JobAut emplea la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Esta sección detalla cómo el marco de la CIF proporciona el lenguaje y la estructura estandarizados para esta traducción crucial. Este proceso de traducción se basa en el registro de evidencias y el esquema visual creados conjuntamente durante la Entrevista de Viabilidad de Colocación (PFI), lo que garantiza que los códigos basados en datos nunca pierdan de vista la experiencia vivida por la persona.
La CIF permite un mapeo sistemático del perfil funcional de cada individuo, transformando las habilidades, barreras y factores ambientales observados en códigos y calificadores definidos. Este proceso garantiza una evaluación rigurosa, consistente y comparable, pasando de la narrativa a los datos. El perfil resultante es una herramienta poderosa con un doble propósito: contribuye directamente a un proceso de adecuación laboral preciso y basado en la evidencia y, simultáneamente, proporciona los datos fundamentales que personalizan la posterior fase de coaching motivacional. De esta manera, la CIF actúa como el vínculo crucial, conectando de forma fluida el rigor de la evaluación con el empoderamiento del coaching.

## 2. CIF: Componentes y Calificadores

El 22 de mayo de 2001, con motivo de la *54.ª Asamblea Mundial de la Salud* (resolución WHA54.21), se presentó la nueva CIF (siglas de *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*) [1]. La CIF tiene como objetivo clasificar los " componentes de la salud". Permite a investigadores y clínicos realizar inferencias causales utilizando los métodos científicos más apropiados e integrando plenamente el modelo médico con el modelo social. La CIF expresa un nuevo concepto en el que el actor social se sitúa en el centro de la compleja relación entre el cuerpo, el entorno y la sociedad. La CIF abarca todos los aspectos de la salud humana y algunos componentes del bienestar relevantes para la salud, y los describe como dominios de la salud y dominios relacionados con la salud [2].

Uno de los objetivos fundamentales de la CIF es la adopción de un lenguaje estandarizado y universalmente compartido, destinado a garantizar una comunicación eficaz e interoperable entre los diferentes sistemas de atención sanitaria, social, educativa, de seguridad social, de empleo y de transporte, así como entre los numerosos profesionales implicados, como médicos, psicólogos,

[1] Organización Mundial de la Salud (2004) CIF versión corta: *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* . Trento: Erickson ed.
[2] Ibídem.



Co-funded by the European Union

trabajadores sociales, enfermeros, técnicos de rehabilitación, educadores y profesores.

La comunicación basada en la CIF se fundamenta en una terminología común, orientada al intercambio sistemático de información y datos útiles para analizar, evaluar y planificar intervenciones que satisfagan las necesidades expresadas tanto por las personas como por sus comunidades. Desde esta perspectiva, la CIF constituye una herramienta operativa para apoyar la planificación de programas de formación y la evaluación de perfiles de salud, así como el diseño, la implementación y el seguimiento de intervenciones educativas y psicoeducativas.

Dada su naturaleza como clasificación de la salud y estados relacionados, la CIF también encuentra aplicación en áreas distintas a la clínica, como los seguros, la seguridad social, el empleo, la educación, la economía, la legislación y el medio ambiente, contribuyendo a una visión integrada y multidimensional del funcionamiento humano.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone un modelo bidireccional entre los componentes de la CIF. Según la OMS, el término "Funcionamiento" representa un conjunto estructurado de dominios específicos del funcionamiento humano, donde cada dominio constituye una unidad práctica y significativa que comprende funciones fisiológicas, estructuras anatómicas, acciones, tareas o áreas de la vida interconectadas.

Como clasificación sistemática, la CIF organiza y agrupa los diversos dominios que describen el estado de salud de un individuo. La estructura de la CIF se divide en dos partes principales, cada una dividida en dos componentes:

*Primera parte: Funcionamiento y discapacidad*

- El componente Cuerpo incluye dos clasificaciones distintas: una relacionada con las funciones corporales (funciones fisiológicas de los sistemas orgánicos) y otra con las estructuras corporales (partes anatómicas del cuerpo). Los capítulos de ambas clasificaciones están organizados según los principales sistemas corporales.
- El componente de Actividades y Participación incluye todo el espectro de ámbitos que describen aspectos del funcionamiento desde una perspectiva tanto individual como social, destacando la capacidad de la persona para realizar tareas y participar en la vida social.

*Segunda parte: Factores contextuales*

- El primer componente se refiere a los factores ambientales, es decir, los factores físicos, sociales y actitudinales que pueden influir positiva o negativamente en el funcionamiento y la discapacidad. Estos factores se organizan según una jerarquía que abarca desde el entorno inmediato de la persona hasta el contexto más amplio.
- Los factores personales constituyen el segundo componente de los factores contextuales. Si bien no están clasificados formalmente en la CIF, incluyen variables individuales de índole biográfica, psicológica, social y cultural,



Co-funded by the European Union

cuya amplia heterogeneidad impide una estandarización universal. En el marco de JobAut, estos factores personales (por ejemplo, motivación, autoeficacia) son los principales impulsores de la trayectoria de coaching de la Fase 3 de FROG. Aunque carecen de códigos alfanuméricos, se documentan cualitativamente para garantizar que el coaching esté centrado en la persona y no solo en la tarea.

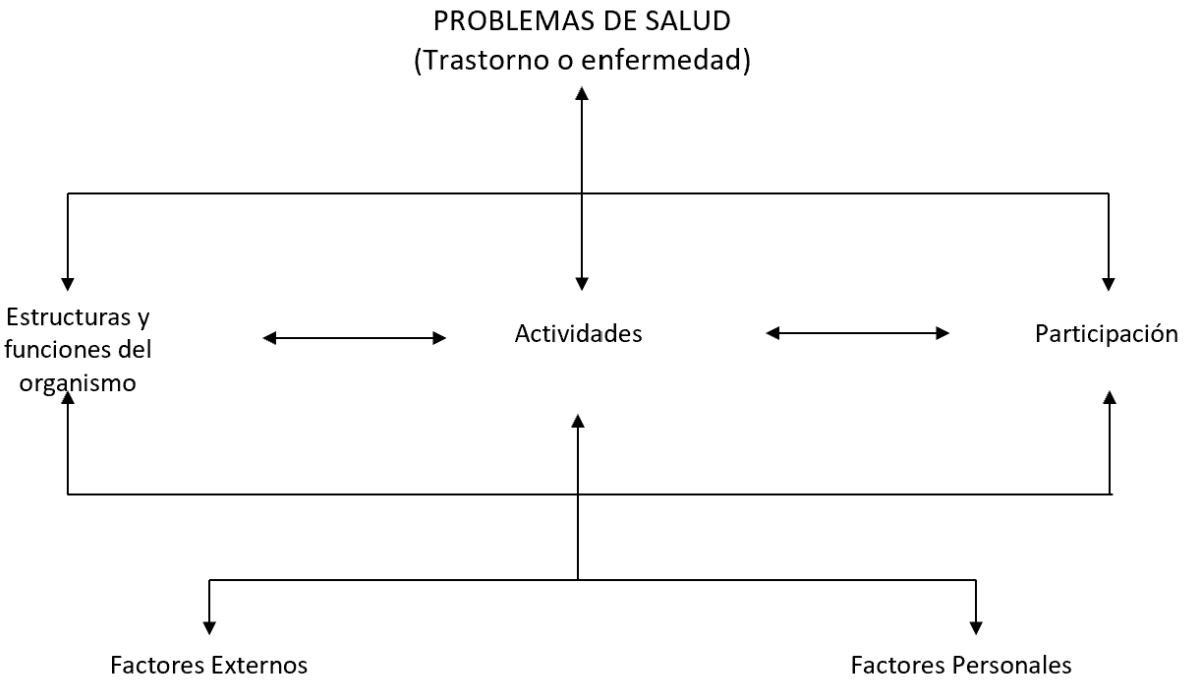



FIGURA 1. INTERACCIONES ENTRE LOS COMPONENTES DE LA CIF.

Las funciones y estructuras corporales abarcan las funciones fisiológicas de los sistemas orgánicos y los componentes anatómicos y estructurales del cuerpo humano. Las funciones corporales se refieren a los procesos fisiológicos, incluidos los procesos mentales, mientras que las estructuras corporales identifican las partes anatómicas, como los órganos, las extremidades y sus componentes.

La OMS define la actividad como la ejecución de una tarea o acción por parte de un individuo, destacando su capacidad para actuar de forma autónoma en su contexto vital. La participación, por otro lado, se refiere a la implicación efectiva de un individuo en situaciones de la vida real, representando la dimensión social del funcionamiento humano y la capacidad de participar en roles y actividades comunitarias.

Los factores ambientales comprenden el conjunto de condiciones físicas, sociales y actitudinales que caracterizan el entorno en el que viven e interactúan las personas. Estos factores pueden actuar tanto como facilitadores, promoviendo el funcionamiento y la participación, como barreras, obstaculizando o limitando el desempeño y la inclusión social.



Co-funded by the European Union

Los factores personales representan los antecedentes individuales de cada persona, incluyendo factores como la edad, el género, el nivel educativo, la situación laboral, las experiencias de vida, las creencias religiosas y los aspectos emocionales y afectivos. Si bien estos factores influyen significativamente en el funcionamiento y la discapacidad, no se clasifican en la CIF ni requieren un nivel de apoyo específico, ya que son variables descriptivas de carácter sociodemográfico y cultural, no susceptibles de estandarización universal.

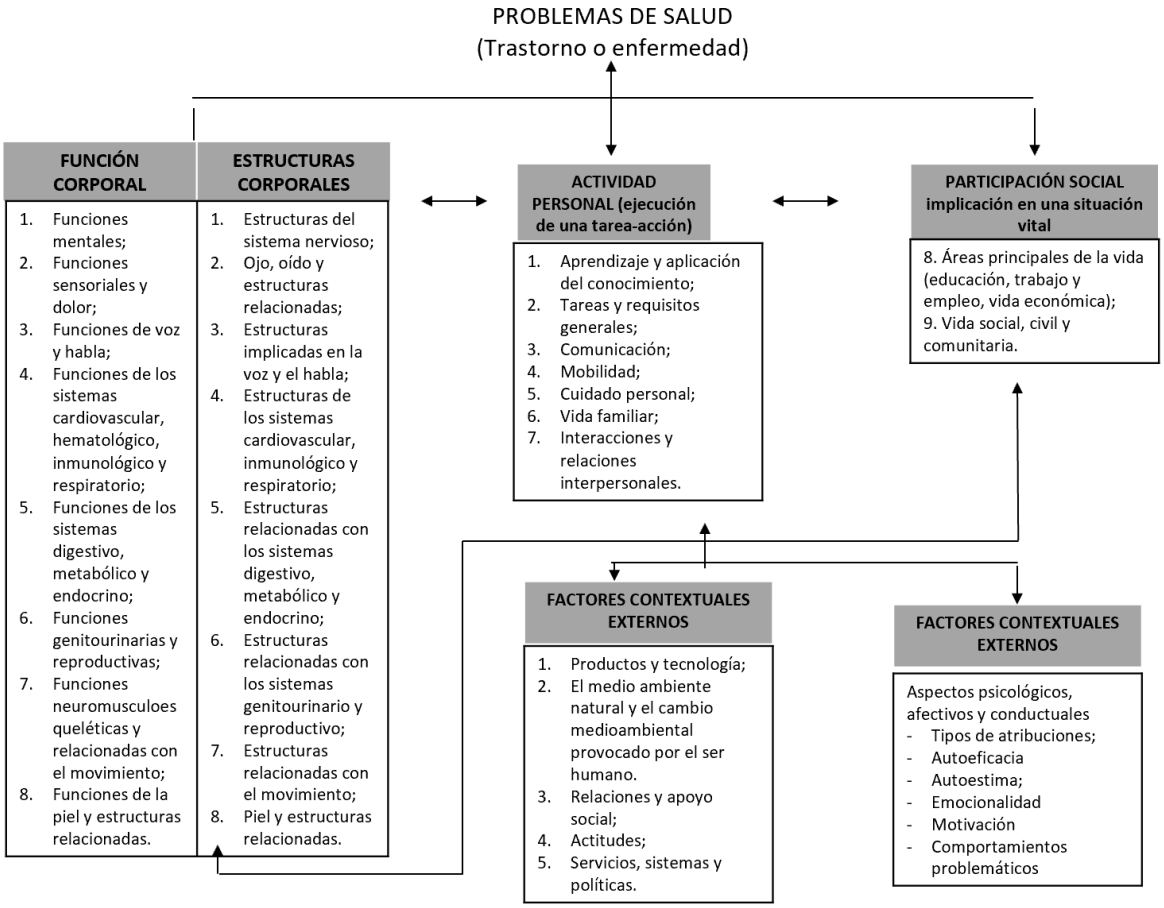



FIGURA 2. COMPONENTES DE UN SOLO NIVEL, CLASIFICACIÓN Y SUS INTERACCIONES.

Los componentes de Funciones y Estructuras Corporales constan de ocho capítulos, mientras que Actividades y Participación comprenden nueve capítulos en total. Factores Ambientales comprende cinco capítulos.

En virtud de la propiedad universal del lenguaje, la CIF se basa en un sistema alfanumérico en el que:

**b** = cuerpo = Funciones corporales. Las funciones corporales incluyen funciones mentales; funciones sensoriales y del dolor; funciones de la voz y del habla; funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico y respiratorio; funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino; funciones genitourinarias y



Co-funded by the European Union

reproductivas; funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento; y funciones de la piel y estructuras relacionadas.

**s** = estructura = Estructuras corporales. Las estructuras corporales incluyen la estructura del sistema nervioso; el ojo, el oído y las estructuras relacionadas; las estructuras involucradas en la voz y el habla; las estructuras de los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio; las estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endocrino; las estructuras relacionadas con los sistemas genitourinario y reproductivo; las estructuras relacionadas con el movimiento; y la piel y las estructuras relacionadas.

**d** = dominio = Actividad y participación. La actividad y la participación incluyen el aprendizaje y la aplicación de conocimientos; tareas y exigencias generales; comunicación; movilidad, cuidado personal; vida doméstica; interacciones y relaciones interpersonales; áreas principales de la vida (educación, trabajo y empleo, vida económica); y vida social, cívica y comunitaria.

**e** = entorno = Factores ambientales. Los factores ambientales incluyen productos y tecnología; el entorno natural y los cambios ambientales inducidos por el hombre; relaciones y apoyo social; actitudes; servicios, sistemas y políticas. Al asignar calificadores a los Factores ambientales (códigos e), el coach debe consultar la fotografía archivada del Plano del lugar de trabajo coproducido en la Fase 1. Esto evita el " sesgo del observador" y garantiza que los facilitadores ambientales se basen en las necesidades sensoriales y espaciales identificadas del coachee. Los factores personales incluyen: aspectos psicológicos, afectivos y conductuales; estilos de atribución; autoeficacia; autoestima; emocionalidad; motivación; y conductas desafiantes.

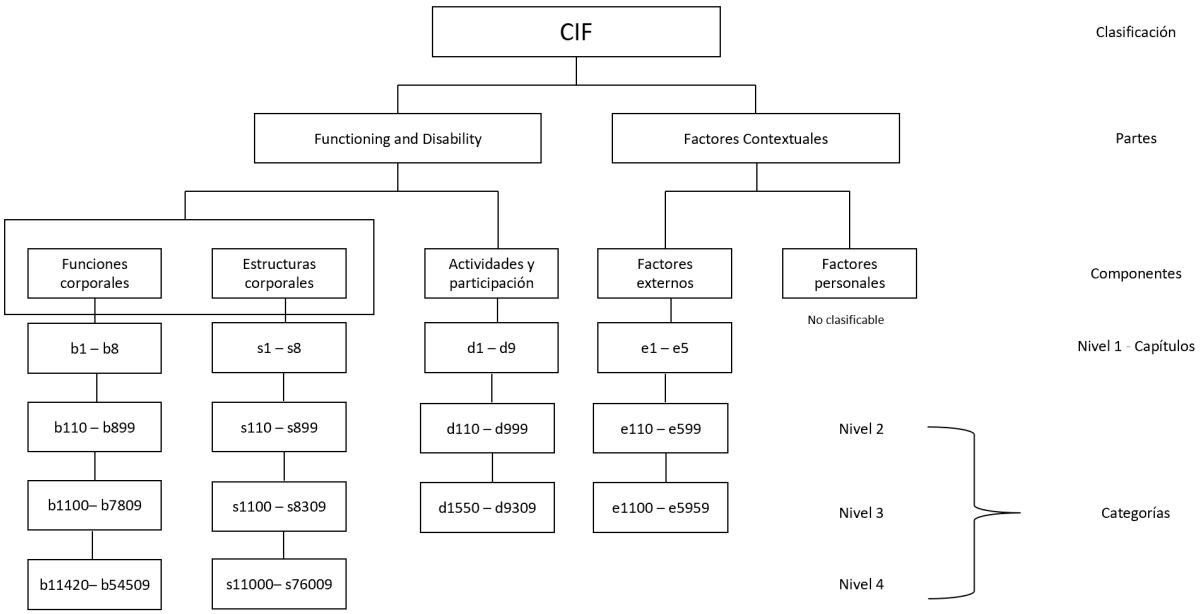



FIGURA 3. ESTRUCTURA JERÁRQUICA DE LA CIF.



Co-funded by the European Union

Para cada una de las categorías (elementos), existen definiciones.

Ejemplo:

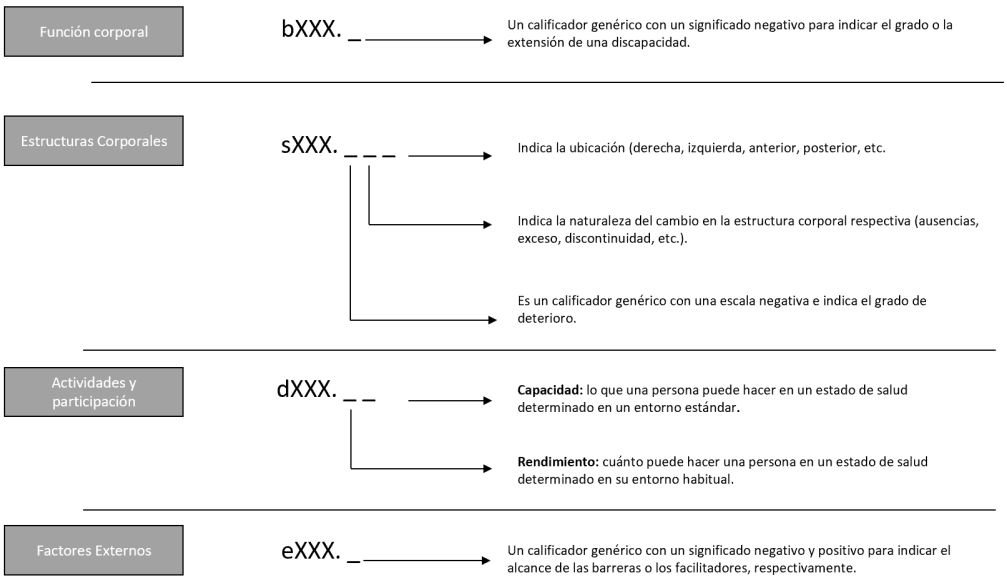
- **d630**: Preparar comidas
  Planificar, organizar, cocinar y servir comidas sencillas o complejas para uno mismo y para otros, lo que incluye preparar un menú, elegir alimentos y bebidas comestibles, reunir los ingredientes para preparar las comidas, cocinar utilizando una fuente de calor y preparar alimentos y bebidas fríos, y servir los alimentos.

Además de la definición, es posible obtener inclusiones o exclusiones, como se indica a continuación, refiriéndose al mismo elemento.

- **Incluye**: preparación de comidas sencillas y complejas.
- **Exclusiones**: comer (d550); beber (d560); obtener bienes y servicios (d620); hacer tareas domésticas (d640); cuidar objetos del hogar (d650); ayudar a otros (d660).

Una vez que se comprende el significado de cada categoría de la CIF, el profesional debe recopilar información relevante sobre cada una. Solo mediante una visión integral del nivel de funcionamiento del individuo en diferentes ámbitos se puede planificar una intervención adecuada y centrada en la persona.

**Calificadores.** Se proporcionan calificadores para cada categoría. Según el componente, existe un número apropiado de calificadores.




Mientras que la categoría "Funciones Corporales" incluye un único calificador, destinado a representar el nivel de necesidades de apoyo y la condición física, la categoría "Estructuras Corporales" incluye tres calificadores distintos: la gravedad de la discapacidad, la naturaleza del cambio y la ubicación.



Co-funded by the European Union

Los dominios del componente de Actividad y Participación se describen mediante dos calificadores fundamentales: Desempeño y Capacidad. El primero indica lo que un individuo logra realmente en su entorno vital actual, reflejando su nivel de funcionamiento en un contexto real. El segundo, en cambio, expresa las habilidades potenciales de un individuo para realizar una tarea o acción, independientemente de los factores ambientales. Este último concepto busca indicar el nivel máximo de funcionamiento que una persona puede alcanzar en un dominio determinado, en un momento específico [3].

Es evidente que los conceptos de Actividad y Participación están estrechamente interconectados e influenciados por Factores Ambientales, que incluyen los entornos físicos, sociales y actitudinales en los que los individuos viven, interactúan y desarrollan su vida. Estos factores, externos al individuo, pueden facilitar o dificultar la participación social, la capacidad para realizar tareas o acciones e, incluso, en algunos casos, la función o estructura corporal.

Por lo tanto, los factores ambientales desempeñan un papel crucial, actuando tanto como barreras, cuando limitan el rendimiento y la participación, como facilitadores, cuando promueven el pleno ejercicio y la puesta en valor del potencial individual.

La escala que define los calificadores para los componentes Funciones Corporales, Estructuras Corporales, Actividades y Participación es la siguiente:

| |
|---|
| xxx.0 Sin dificultad (ausente, insignificante) 0-4% |
| xxx.1 Dificultad Leve (ligera, pequeña) 5-24% |
| xxx.2 Dificultad Media (moderada, aceptable) 25-49% |
| xxx.3 dificultad Grave (considerable, extrema) 50-95% |
| Dificultad xxx.4 Completado (total) 96-100% |

| |
|---|
| xxx.8 no especificado |
| Xxx.9 no aplicable |

En Factores Ambientales, el calificador debe poder definir si la categoría en cuestión constituye una barrera o un facilitador, y en qué medida. La escala de calificadores de Factores Ambientales es la siguiente:

| |
|---|
| xxx+0 Sin facilitador (ausente, insignificante) 0-4% |
| xxx+1 facilitador Leve (ligero, pequeño) 5-24% |

[3] OMS (2004) Op. Cit.



Co-funded by the European Union

| |
|---|
| xxx+2 facilitador Medio (moderado, justo) 25-49% |
| xxx+3 facilitador Grave (considerable, extremo) 50-95% |
| xxx+4 facilitadores Completado (total) 96-100% |
| Facilitador xxx+8, no especificado |

| |
|---|
| xxx.0 Sin barreras (ausentes, insignificantes) 0-4% |
| xxx.1 barrera Leve (ligera, pequeña) 5-24% |
| xxx.2 Barrera Media (moderada, regular) 25-49% |
| xxx.3 Barrera severa (considerable, extrema) 50-95% |
| xxx.4 barrera Completado (total) 96-100% |
| barrera xxx.8, no especificada |

## 3. Lista de verificación CIF

La herramienta utilizada para definir las categorías que caracterizan a una persona y su entorno, con el fin de crear un perfil de salud, es la lista de verificación. En esencia, se trata de un formulario en el que el profesional define los criterios para cada categoría, basándose en sus habilidades y experiencia.

A continuación se muestran partes de las tarjetas relacionadas con los cuatro componentes de la CIF.

| FUNCIONES CORPORALES | Calificador |
|---|---|
| **b1. FUNCIONES MENTALES** | |
| **b110** Funciones de la Conciencia | |
| **b114** Funciones de la Orientación (tiempo,lugar y persona) | |
| **b117** Funciones Intelectuales (incluyendo retrasos demencia) | |
| **b130** Funciones relacionadas con la energía y los impulsos | |
| **b134** Funciones del sueño | |
| **b140** Funciones de la Atención | |
| **b144** Funciones de la memoria | |
| **b152** Funciones emocionales | |
| **b156** Funciones de percepción | |
| **b164** Funciones cognitivas superiores | |
| **b167** Funciones mentales del lenguaje | |

FIGURA 4. PARTE DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE FUNCIONES CORPORALES.



Co-funded by the European Union

| ESTRUCTURAS CORPORALES | Primer calificador: Extensión de la deficiencia | Segundo Calificador: Naturaleza de la deficiencia | Tercer calificador(sugerencia): emplazamiento |
|---|---|---|---|
| **s1.** ESTRUCTURAS DEL SISTEMA NERVIOSO | | | |
| **s110** Estructura del cerebro | | | |
| **s120** Médula espinal y nervios periféricos | | | |
| | | | |
| **s2.** EL OJO, EL OÍDO Y ESTRUCTURAS RELACIONADAS | | | |
| | | | |
| **s3.** ESTRUCTURAS INVOLUCRADAS EN LA VOZ Y EL HABLA | | | |
| | | | |
| **s4.**ESTRUCTURAS DE LOS SISTEMAS CARDIOVASCULAR, INMUNOLÓGICO Y RESPIRATORIO | | | |
| **s410** Sistema cardiovascular | | | |
| **S430** Sistema respiratorio | | | |
| | | | |
| **s5.** ESTRUCTURAS RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS DIGESTIVO, METÁBOLICO Y ENDOCRINO | | | |

FIGURA 5. PARTE DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN DE ESTRUCTURAS CORPORALES.

| Dimensiones A&P | Calificador de desempeño | Calificador de capacidad |
|---|---|---|
| **d1.** APRENDIZAJE Y APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO | | |
| **d110** Mirar | | |
| **d115** Escuchar | | |
| **d140** Aprender a leer | | |
| **d145** Aprender a escribir | | |
| **d150** Aprender a calcular (aritmética) | | |
| **d175** Resolver problemas | | |
| | | |
| **d2.** TAREAS Y DEMANDAS GENERALES | | |
| **d210** Llevar a cabo una única tarea | | |
| **d220** Llevar a cabo múltiples tareas | | |
| | | |
| **d3.** COMUNICACIÓN | | |
| **d310** Comunicación-recepción de mensajes hablados | | |
| **d315** Comunicación- recepción de mensajes no verbales | | |
| **d330** Hablar | | |

FIGURA 6. PARTE DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN RELATIVA A LAS ACTIVIDADES Y LA PARTICIPACIÓN.



Co-funded by the European Union

| Breve lista de factores externos | Calificadores: Barreras o Impulsores |
|---|---|
| **e1.** PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA | |
| **e110** Productos o sustancias para consumo personal (alimentos, medicamentos) | |
| **e115** Productos y tecnología para uso personal en la vida cotidiana | |
| **e120** Productos para la movilidad personal y el transporte en interiores y exteriores | |
| **e125** Productos y tecnología para la comunicación | |
| **e150** Productos y tecnología para el diseño y la construcción de edificios de uso público | |
| **e150** Productos y tecnología para el diseño y la construcción de edificios para uso privado | |
| | |
| **e2.** ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS PROVOCADOS POR EL HOMBRE | |
| **e225** Clima | |
| **e240** Luz | |
| **e250** Sonido | |

FIGURA 7. PARTE DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN RELATIVA A LOS FACTORES AMBIENTALES.

Entre los componentes, la Actividad y la Participación son los más difíciles de clasificar. Esto se debe a la dificultad de distinguir entre los dos calificativos: desempeño y habilidad.[4]

La *Capacidad*. Está estrechamente relacionada con los componentes de Estructuras y Funciones Corporales, ya que representa el nivel de limitación funcional que un individuo puede experimentar debido a condiciones psicosomáticas o sensoriales. Por lo tanto, refleja el máximo potencial para realizar una tarea o acción, independientemente de los factores ambientales, y nos permite evaluar el grado de deterioro funcional en relación con las características intrínsecas de la persona.

El *Desempeño*, en cambio, está directamente asociado con factores ambientales que pueden actuar como impedimentos (barreras) o facilitadores, influyendo significativamente en la ejecución efectiva de una tarea y en el nivel de participación del individuo en su contexto social y cultural. Estos factores determinan la calidad de la interacción entre la persona y el entorno, contribuyendo a definir el grado real de inclusión y funcionamiento en la vida cotidiana.

[4]OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra: Organización Mundial de la Salud;



Co-funded by the European Union

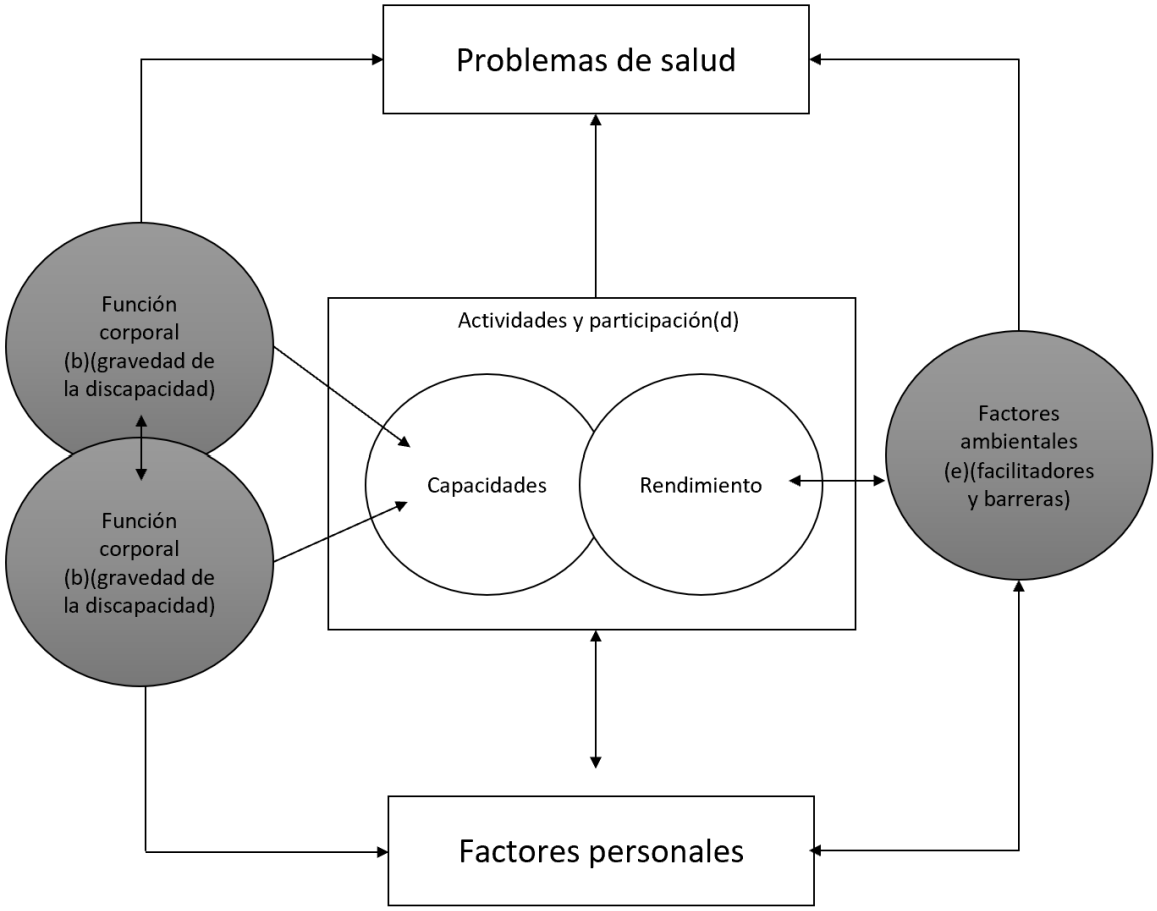



FIGURA 8. INTERACCIÓN ENTRE LOS CALIFICADORES DE ACTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN Y LOS CALIFICADORES DE OTROS COMPONENTES.

En el caso del orientador laboral para personas con autismo, es necesario:

- Conozca los componentes de la CIF y su relación;
- Utilizando calificadores;
- Saber identificar los elementos necesarios para evaluar el perfil de salud de una persona;
- Extraer elementos útiles que puedan utilizarse para realzar la singularidad del propio trabajo;
- Evaluar las necesidades de la persona;
- Identificar las estrategias, herramientas y métodos necesarios (facilitadores);
- Evaluar la efectividad de la intervención considerando los niveles de desempeño alcanzados en las actividades y la participación.

Resulta evidente que el uso de la CIF es preparatorio para un plan de formación capaz de perfeccionar los conocimientos necesarios para poder utilizar esta herramienta.



Co-funded by the European Union

## 4. Correspondencia entre las habilidades y ocupaciones de los adultos autistas

Basándose en la experiencia adquirida en Italia y en el extranjero, el rol del orientador laboral es esencial e indispensable para la implementación de procesos de inclusión laboral para personas con autismo. Este profesional debe ser capaz de:

- Identificar y evaluar las necesidades, expectativas y habilidades de la persona;
- Planificar e implementar proyectos personalizados;
- Brindar apoyo a la persona en la implementación del proyecto de colocación laboral mediante cursos de capacitación e información específicos;
- Promover entornos de trabajo favorables;
- Apoyar a las instituciones educativas con la orientación, la formación y la transición de la escuela al mundo laboral;
- Brindar apoyo al tutor de la empresa, a los empleadores y a otros profesionales que trabajan en la empresa donde se está implementando el proceso de colocación laboral;
- Aplicar las normas contractuales y buscar soluciones contractuales adecuadas;
- Planificar e implementar proyectos con fondos públicos/privados para facilitar la inserción laboral.

El proceso de colocación laboral consta de tres etapas:

- Ficha informativa que contiene datos personales, información de contacto, diagnóstico, formación académica, experiencia laboral, servicios sociales y sanitarios que utiliza actualmente la persona, certificaciones, cualificaciones, permisos de conducir y diversos permisos;
- Evaluación inicial para comprender la viabilidad de una práctica real;
- Evaluación exhaustiva para valorar las habilidades, capacidades, aptitudes, talentos y aspiraciones de la persona.

La evaluación inicial, o evaluación de primer nivel, consiste en una entrevista con la persona autista y otra con sus cuidadores y/o profesionales sanitarios.

Para cada momento, se proponen tres herramientas diferentes con el fin de emprender un camino de inserción laboral que se configura con:

- Información útil sobre las actividades laborales;
- Capacitar a los jóvenes para potenciar sus habilidades personales y sociales y mejorar su competencia profesional a través de la formación, la educación y las actividades experienciales.

Las tres herramientas se basan en la lógica de la CIF y, por lo tanto, utilizan capítulos y categorías de la clasificación internacional de la OMS.



Co-funded by the European Union

## 4.1 Hoja de datos personales

Antes de completar los formularios operativos, es fundamental preparar una ficha informativa preliminar que incluya: datos personales, cifras de referencia, datos de contacto, diagnósticos clínicos, formación académica, experiencia laboral, participación en los servicios sociales y sanitarios que utiliza actualmente la persona, así como certificaciones profesionales, cualificaciones, permisos de conducir y autorizaciones.

Esta herramienta es esencial para obtener información sociográfica detallada y documentar las principales áreas de participación e integración social del individuo, incluyendo la escolar, recreativa, cultural, de rehabilitación y otras formas de socialización.

Por lo tanto, para una correcta evaluación de la viabilidad de la colocación laboral, los puntos principales a tener en cuenta son los siguientes:

- *Datos personales;*
- *Domicilio y datos de contacto personales;*
- *Diagnósticos médicos importantes;*
- *Nivel educativo;*
- *Servicios prestados al individuo (servicios sociales y de salud);*
- *Cualquier prestación económica y/o de seguridad social que reciba;*
- *Cualificaciones, licencias y/o certificados;*
- *Experiencia laboral actual y/o previa.*

Esta información es necesaria y esencial para evaluar las perspectivas laborales efectivas de la persona autista. Obtener esta información preliminar permite al orientador laboral realizar una evaluación inicial de las posibles carreras adecuadas para el joven.

**Ejemplo práctico:** si, tras completar el formulario de información personal, la persona autista declara que no tiene licencia de conducir, es evidente que se deben descartar profesiones como repartidor de pizzas o cartero.

La siguiente figura muestra un ejemplo de una posible hoja informativa.

## 4.2 Evaluación de primer nivel

La evaluación de primer nivel se divide en dos momentos distintos:

- Entrevista con el joven;
- Entrevista con el cuidador y/o el operador de referencia. Tal como se define en las Acciones Preparatorias Clave (3.1), el segundo momento (Entrevista con el Cuidador) es una herramienta complementaria utilizada para la triangulación de datos y debe estar dirigida a llenar las lagunas de información identificadas durante la PFI.



Co-funded by the European Union

Ambas sesiones tienen como objetivo recabar información útil para evaluar la viabilidad de una inserción laboral efectiva. El orientador laboral, además de realizar entrevistas con el joven y su cuidador, puede involucrar a otros profesionales (profesores, psicólogos, educadores, médicos, trabajadores sociales, etc.) que brindan apoyo al individuo en diversos entornos de servicios, lo que permite potenciar las habilidades específicas de cada profesional. Este enfoque facilita una comprensión más completa y precisa de las capacidades del individuo.

Las respuestas están estructuradas de forma dicotómica, lo que permite al orientador laboral crear un mapa de las habilidades potenciales y manifiestas, útil para planificar la inserción laboral.

Las entrevistas se organizan según los capítulos de la CIF «Funciones corporales» y «Actividad y participación». En el capítulo de Funciones corporales, solo se consideran dos ítems relacionados con las funciones mentales: «Funciones perceptivas» y «Sueño». En cuanto al componente de «Actividad y participación», todo el instrumento se basa en las categorías de esta sección de la CIF.

Por lo tanto, la estructura del formulario de evaluación es la siguiente:

- Capítulo de referencia de la CIF (“Funciones corporales” o “Actividades y participación”);
- Categoría (elemento) o grupo de categorías relacionadas con la pregunta formulada al entrevistado;
- Respuesta dicotómica;
- Sección dedicada a las notas.

Las respuestas dicotómicas garantizan información concisa e inmediata, a la vez que permiten una exploración más profunda en fases posteriores del proceso. La sección de "notas" es fundamental para documentar observaciones adicionales, resaltar elementos que requieren mayor investigación o justificar cualquier discrepancia, como incertidumbres por parte del encuestado o diferencias de opinión entre los distintos cuidadores.

## 4.3 Evaluación de segundo nivel

La evaluación de segundo nivel consiste en una lista de verificación, diseñada para permitir al orientador laboral analizar sistemáticamente la información recopilada a través de los formularios de evaluación de primer nivel. Esta herramienta puede utilizarse en las distintas fases operativas del proceso de orientación laboral.

- Al hacerse cargo del joven, con el fin de identificar las habilidades sobre las que planificar intervenciones específicas para su inserción laboral;
- Durante la fase de preparación para la inserción laboral;
- Al incorporarse a la empresa, en el contexto de la integración operativa.

La información recopilada a través de las listas de verificación nos permite perfilar tanto el estado de salud como el perfil funcional de la persona, así como los



Co-funded by the European Union

puntos de intervención para desarrollar las habilidades, los conocimientos y las capacidades necesarias para una transición eficaz al mundo laboral.

Además de los formularios de evaluación inicial, el orientador laboral puede integrar los datos a través de herramientas complementarias, como pruebas específicas y otras herramientas de evaluación capaces de medir:

- Habilidades importantes para lograr la autonomía;
- Habilidades en el uso de herramientas tecnológicas;
- Habilidades de lectura y escritura y otras habilidades instrumentales relevantes.

De esta forma, la lista de verificación representa una herramienta operativa fundamental para el orientador laboral, ya que proporciona elementos útiles para planificar intervenciones específicas, correspondientes a una o más categorías de habilidades.

Cada bloque de preguntas corresponde a un capítulo de la CIF y sus categorías o grupos de categorías relacionadas. Estas corresponden a una pregunta que puede responderse con variables cualitativas, más conocidas como calificadores de categoría. La escala de gravedad es la misma que la utilizada por la CIF. A cada valor de la escala se le asigna otra variable para definir mejor si la capacidad correspondiente es:

- Adquirido;
- Emergente;
- No adquirido.

| Nivel de habilidad | Índice | Descripción de la índice |
|---|---|---|
| Habilidad adquirida | 0 | No hay dificultades |
| Habilidad emergente | 1 | Dificultades leves, fácilmente mejorado con corto-programas de duración determinada |
| | 2 | Dificultades leves, que se puede mejorar con programas a medio plazo con un bajo margen de fracaso |
| Habilidad no adquirida | 3 | Habilidad comprometida por diferentes factores, que se puede adquirir con un programa a largo plazo y con un alto margen de falla |
| | 4 | Habilidad no adquirida para razones relacionadas con el condición de la persona |
| | 8 | Falta de información específica |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | 9 | El caso es irrelevante para el caso, por lo tanto, la pregunta es: no es aplicable |

FIGURA 11. CALIFICADORES DE LA CIF Y SU USO.

Las dos fases de la evaluación están estrechamente interconectadas. La evaluación de primer nivel proporciona una visión general del perfil de salud del individuo, mientras que la evaluación de segundo nivel permite un análisis sistemático y en profundidad de categorías específicas de interés.

Por ejemplo, en el ámbito de las habilidades comunicativas, la evaluación de primer nivel recopila información general sobre las habilidades comunicativas del individuo. La evaluación de segundo nivel, por otro lado, permite una valoración detallada de la gravedad del desempeño comunicativo, según la escala de gravedad definida por la CIF.



Co-funded by the European Union

**Ejemplo operativo:**

Si la persona presenta alguna dificultad en la comunicación verbal (código CIF d310), la respuesta en la primera entrevista será «Sí» tanto para el joven como para el cuidador/padre. Durante la segunda evaluación, el orientador laboral asignará el nivel de gravedad 1 al ítem de comunicación (d310), que corresponde a una dificultad leve, lo que permitirá una evaluación más precisa de las habilidades y necesidades de la persona.

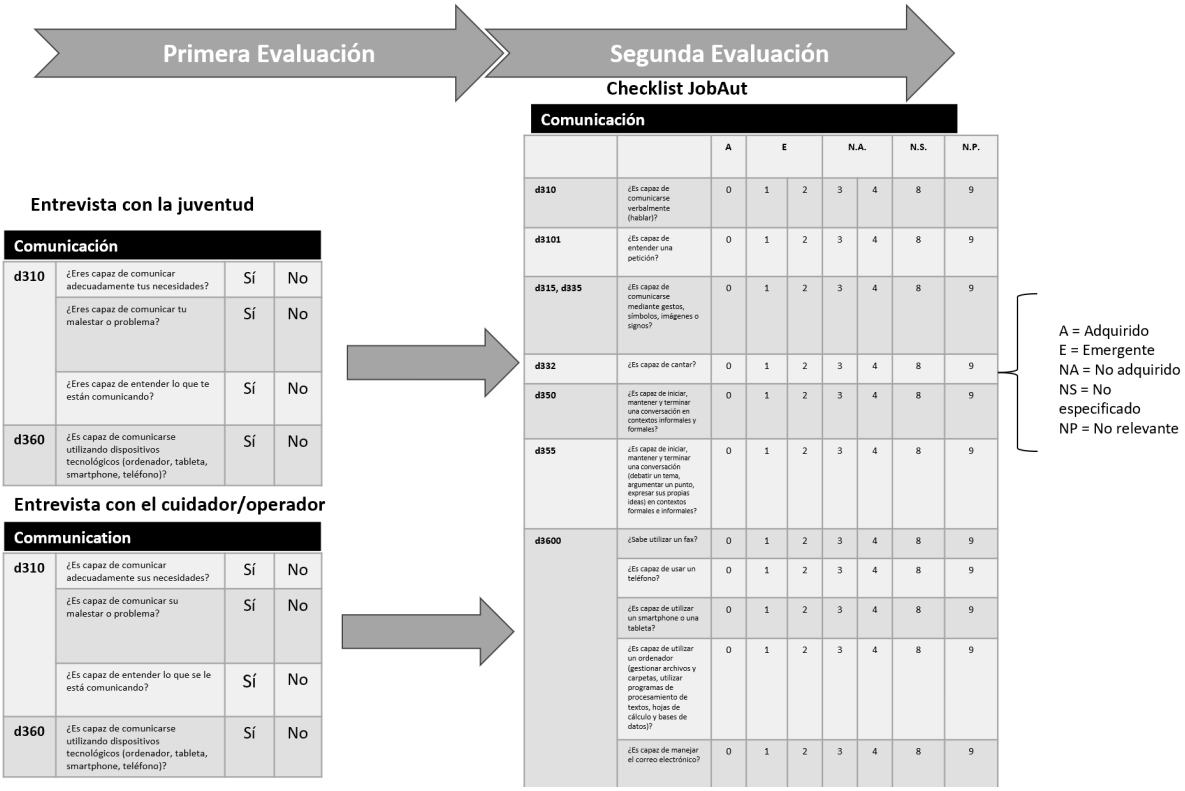



FIGURA 12. EJEMPLO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LAS HOJAS DE EVALUACIÓN DE PRIMER Y SEGUNDO NIVEL.

El último paso consistirá en transferir la información recopilada en las evaluaciones de primer y segundo nivel a la lista de verificación de la CIF proporcionada por la OMS, para evaluar las capacidades de las personas autistas e indicar posibles colocaciones laborales.



Co-funded by the European Union

## 4.4 Habilidades y profesiones

Una vez finalizado el proceso de evaluación y la formación para desarrollar las habilidades emergentes de las personas autistas, llega el momento de considerar su inserción laboral. Para ello, se elaboró un mapa de los perfiles profesionales que puede desempeñar una persona autista, partiendo de las características relevantes del autismo, según las directrices internacionales de la APA.[5]

La información sobre las habilidades necesarias para profesiones específicas se recopiló a través de la plataforma ESCO (Competencias, Habilidades, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas).[6]

Además, para evaluar las cualificaciones educativas requeridas para las profesiones, se consultó la plataforma CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación). Esta plataforma proporciona un sistema de clasificación internacional desarrollado por la UNESCO para clasificar los sistemas y cualificaciones educativas en todo el mundo.

La parte más difícil de relacionar las habilidades requeridas por una profesión específica con las habilidades realmente adquiridas o emergentes de las personas autistas es, sin duda, traducir todo a los códigos de la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud).

Para ello utilizamos la CIF [7].

Una vez que las habilidades se han traducido a códigos CIF, la colocación laboral se puede diseñar de acuerdo con dos enfoques complementarios:

- *Enfoque centrado en la materia:* se identifican las profesiones compatibles con las habilidades ya adquiridas o emergentes del individuo.
- *Enfoque centrado en el puesto de trabajo: se seleccionan los puestos de trabajo disponibles y se* analiza la correspondencia entre las habilidades requeridas y las capacidades del individuo.

Todo esto se explica en la siguiente figura.

[5]Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2013).

[6] Sitio web de ESCO

[7]Organización Mundial de la Salud (2004) *CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* . Trento: Erickson (ed.).



Co-funded by the European Union

| MACROÁREA SECTOR PROFESIONAL | CÓDIGO ESCO | CATEGORIAS | NIVEL CINE (ISCED) | OFICIOS Y PROFESIONES | HABILIDADES REQUERIDAS |
|---|---|---|---|---|---|
| *Técnicos y profesionales asociados* | 3 | *Profesionales adjuntos de ciencia e ingeniería* (CÓDIGO CIUO – 31) | 5 | *Ingeniero eléctrico* (CÓDIGO CIUO – 3113.1) | d1310; d1311; d132; d1400; d160; d166; d170; d172; d175; d2100; d2101; d2104; d2105; d2301; d2303; d2400;d2502; d3101; d3102; d350; d3600; d3601; d4140; d445; d460; d510; d571; d6504; d710; d7102; d825; d840; d8451; d850 |

FIGURA 13. DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN A LA COLOCACIÓN LABORAL.

La figura representa la macroárea del sector profesional pertinente y su código ESCO correspondiente; la categoría de referencia dentro de la macroárea; el nivel de educación CINE requerido para ejercer las profesiones relacionadas con la macroárea específica; las profesiones específicas de las macroáreas; y las principales habilidades requeridas, traducidas a códigos CIF, para ejercer la profesión específica.

La integración de estas herramientas y metodologías permite desarrollar itinerarios personalizados de inserción laboral, basados en datos objetivos y estándares internacionales, con el objetivo de maximizar las probabilidades de éxito en el empleo, fomentar la autonomía profesional y promover una inclusión laboral efectiva y sostenible. Este enfoque representa un modelo replicable para evaluar y conectar a personas con autismo que buscan empleo con oportunidades profesionales, garantizando al mismo tiempo el rigor metodológico y el cumplimiento de los estándares internacionales para la clasificación de habilidades y capacidades.

## 5. De la evaluación al empoderamiento

Una vez que el mapeo basado en la CIF establece un perfil funcional claro y completo, la metodología transita sin problemas de la evaluación al empoderamiento activo. Los datos objetivos sobre habilidades y barreras desempeñan ahora una doble función: informan los aspectos técnicos de la adecuación al puesto y, fundamentalmente, sirven como una hoja de ruta personalizada para la fase de coaching.

En esta etapa, se activa la metodología FROG. Basándose en la evidencia concreta que proporciona el perfil de la CIF, las herramientas de coaching FROG (Enfoque, Reflexión, Responsabilidad, Crecimiento) se adaptan para reflejar la experiencia vivida y las aspiraciones de cada persona. Esta alineación garantiza que el camino hacia el empleo no solo sea factible, sino también intrínsecamente motivador y plenamente acorde con la identidad y los objetivos de cada persona.



Co-funded by the European Union

Dentro de la metodología FROG, cada participante desarrolla su propio plan de acción personalizado, enfocado en un puesto de trabajo, objetivo o visión específicos. Los conocimientos adquiridos en las dos primeras fases ya han clarificado el camino a seguir e identificado alternativas laborales adecuadas. En la Fase 3, el acompañamiento de FROG continúa guiando a los adultos autistas en su camino hacia un trabajo idóneo, fortaleciendo tanto las habilidades específicas del puesto como la autodeterminación necesaria para mantenerse comprometidos y enfocados en los resultados diseñados en las Fases 1 y 2. Para cuando los participantes comienzan a crear sus planes de acción individualizados (Niveles Lógicos), tanto el objetivo general como los pasos prácticos para alcanzarlo están claramente definidos y listos para ser emprendidos con confianza.



Co-funded by the European Union

# C. La metodología JobAut para adultos autistas

Esta sección presenta la tercera y culminante fase de la metodología JobAut: el proceso de empoderamiento y acompañamiento diseñado para fomentar el crecimiento personal y profesional en adultos autistas. Partiendo de la comprensión fundamental obtenida en la Entrevista de Viabilidad de Colocación (Fase 1) y del perfil funcional estructurado del mapeo de la CIF (Fase 2), esta fase activa la metodología FROG (Enfoque, Reflexión, Responsabilidad, Crecimiento). Para garantizar la integridad profesional y la coherencia de la metodología JobAut, es requisito indispensable que el facilitador disponga de los informes individuales de las fases 1 y 2 (el Diálogo Centrado en la Persona y el Mapeo ICF/ESCO) durante las 15 horas del programa. La fase 3 (Empoderamiento) no es un taller independiente; se trata de la aplicación práctica de los datos recopilados en las etapas anteriores. Los facilitadores son responsables de mantener el hilo conductor vinculando explícitamente los descubrimientos subjetivos del participante (como cualidades personales, valores e intuiciones) con la evidencia objetiva que se encuentra en su Perfil de Capacidad ICF y en las Compatibilidades Laborales ESCO. Al hacer referencia a los códigos técnicos $d$ y a las habilidades profesionales durante las sesiones informativas y la planificación de acciones, el facilitador valida el crecimiento interno del participante con pruebas científicas externas. Esta conexión garantiza que la presentación final de los Niveles Lógicos no sea meramente aspiracional, sino una hoja de ruta sólida y basada en la evidencia que alinea la identidad única del participante con sus habilidades funcionales documentadas.

El proceso de coaching es un recorrido grupal que afirma la neurodiversidad y que suele estar estructurado como un programa de 15 horas con ejercicios únicos. Está diseñado para ayudar a los participantes a explorar su visión, identidad, comunicación e impacto, transformando la autoconciencia en acciones concretas y resiliencia.
En el marco del proyecto JobAut, para garantizar la aplicación eficaz de esta metodología, los orientadores laborales participan en un programa de formación especializada de 30 a 35 horas. Esta formación les proporciona la mentalidad, las habilidades y las herramientas necesarias para facilitar el proceso de manera efectiva. Un elemento central de esta formación es el concepto de la " línea invisible ", un principio rector que permite a los orientadores mantener límites respetuosos a la vez que empodera a los participantes para que asuman la plena responsabilidad de su desarrollo personal.
Basándose en el coaching coactivo y los principios FROG, los coaches aprenden a trabajar en parejas, modelando un coliderazgo eficaz y gestionando la dinámica grupal con claridad, presencia y compasión. El objetivo final es crear entornos seguros e inclusivos donde las personas autistas puedan desarrollar su autoconfianza, superar desafíos y prosperar en su camino hacia un empleo significativo.



Co-funded by the European Union

# 1. El proceso metodológico para adultos autistas: una breve descripción.

- 15 horas de entrenamiento. 2 horas por sesión durante 5 días. La última sesión dura 3 horas. Todas las sesiones incluyen un descanso y descansos adicionales si es necesario.
- 10 ejercicios únicos descritos en detalle en el kit de herramientas.
- 6 sesiones de 2 horas cada una + 1 sesión final de 3 horas.
- Un entorno de aprendizaje apropiado, materiales de apoyo adecuados, predecible, tranquilo, adaptado a las diferentes necesidades sensoriales, colores suaves, iluminación uniforme y regulable, mínimo desorden visual.

## 1.1 Los módulos

Visión, identidad, comunicación e impacto, donde la comunicación es un denominador común.
Los módulos y sus herramientas están diseñados para ayudar a las personas a explorar su visión personal, sus motivaciones, sus cualidades esenciales, sus fortalezas y sus valores: aquellos aspectos que más les importan. Una vez que los participantes hayan identificado sus rasgos innatos, participarán en ejercicios de comunicación relacionados que incorporan imágenes, fotografías y expresión emocional.
Se familiarizarán con el poder del pensamiento, el lenguaje y la autoconciencia, y practicarán el desarrollo de la capacidad de tomar decisiones conscientes.
Además, el programa incluye herramientas para ampliar la perspectiva, ayudando a comprender que existen múltiples maneras de percibir cualquier situación. Esto fomenta la empatía, reduce los malentendidos y promueve un diálogo constructivo al resaltar el valor de las perspectivas paralelas y enseñar a comunicarlas eficazmente.

## 1.2 Herramientas seleccionadas

Creación de alianzas, Sueños, Líderes inspiradores, Superman, Tríada cognitiva, Ejercicio de perspectiva/equilibrio, Sí y, Afortunadamente/desafortunadamente, El impacto de una imagen y Niveles lógicos
Todas las herramientas se demuestran, se utilizan y se analiza su funcionamiento. Entre las reuniones presenciales, los participantes siempre tendrán tareas para realizar en casa y áreas de estudio específicas.
El proceso metodológico se facilita en los procesos grupales:
Visión: Creación de alianzas, sueños, tríada cognitiva
Identidad: Líderes inspiradores, Superman
Comunicación: Perspectiva/equilibrio, Sí–y Afortunadamente/desafortunadamente
Impacto: El impacto de una imagen y los niveles lógicos



Co-funded by the European Union

## 1.3 Procesos grupales y su propósito

El efecto y la importancia de los procesos grupales

Definición de grupo:
Un grupo está formado por dos o más individuos que interactúan socialmente entre sí. Trabajan para alcanzar un objetivo común, en nuestros talleres: el cambio y la dignidad. El grupo tiene una estructura relativamente estable con reglas y roles definidos en diversas situaciones sociales. Los miembros se perciben a sí mismos como parte del grupo, incluso si la pertenencia al mismo es temporal (Forsyth, 2018; Cappelen Damm, 2021).
Los grupos satisfacen diferentes necesidades, y existen varias razones por las que las personas buscan pertenecer a un grupo:

- La seguridad y el sentido de pertenencia proporcionan fuerza e influencia (Maslow, 1943).
- Mediante la cooperación, los miembros del grupo pueden lograr objetivos compartidos y beneficios mutuos (Forsyth, 2018).
- Los grupos satisfacen la necesidad humana básica de conexión social y comunidad (Yalom y Leszcz , 2005).
- Formar parte de un grupo fomenta un sentimiento de unidad e identificación con los demás, y puede fortalecer la experiencia de dignidad y respeto propio (Tajfel y Turner, 1979).

Mediante intereses comunes y la colaboración, se genera sinergia, lo que significa que el grupo logra más en conjunto que los individuos por separado. El todo se vuelve mayor que la suma de sus partes (Johnson & Johnson, 2013; Cappelen Damm, 2021).
En nuestra formación, nos centramos en la tríada cognitiva: cómo se interconectan situaciones, pensamientos, emociones y acciones (Beck, 1976). Por ello, exploramos formas alternativas de pensar y métodos para romper con patrones antiguos. Cuando los participantes comparten sus perspectivas, se evidencia que existen innumerables maneras de interpretar una situación. Esto aumenta la conciencia sobre las decisiones que tomamos y cómo los diferentes pensamientos conducen a diferentes acciones.
Es importante destacar que los grupos no necesariamente son más efectivos al seguir etapas de desarrollo preestablecidas. Un grupo que experimenta conflictos aún puede ser altamente funcional (Tuckman, 1965; Wheelan, 2016). Los conflictos no son necesariamente negativos; al contrario, pueden ser valiosas oportunidades de aprendizaje. Utilizamos activamente lo que sucede en el grupo como parte del proceso de aprendizaje. Si alguien genera disturbios o tensión, se abordan de forma colectiva. Toda situación puede ofrecer aprendizaje, y al discutirla abiertamente, todo el grupo puede crecer (Yalom y Leszcz, 2005).

Muchos participantes habían experimentado previamente aislamiento y falta de red social. Al participar en un grupo, tienen la oportunidad de generar confianza,



Co-funded by the European Union

desarrollar habilidades sociales y establecer nuevas conexiones (Corey y Corey, 2020).

Algunas personas tienen poca o ninguna confianza en sí mismas o en los demás. Formar parte de un grupo donde todos están presentes con el deseo de cambio y crecimiento ayuda a fortalecer su autoestima. Cuando se abren y comparten con los demás, suelen despertar gratitud, humildad y empatía (Neff, 2011; Brown, 2012).

## 1.4 Sesión informativa posterior y su propósito

¿De qué trata realmente la sesión informativa posterior a la simulación?
La sesión informativa posterior a un ejercicio va más allá de un simple resumen. Se trata de un proceso deliberado y estructurado en el que las preguntas guían a los participantes a reflexionar sobre sus experiencias y obtener una comprensión más profunda. En lugar de centrarse únicamente en un evento aislado, el objetivo es relacionar esa experiencia con su contexto vital más amplio (Fanning y Gaba, 2007).

### La interconexión de la vida.

La idea es que "todo en la vida está conectado", y una razón por la que las personas pueden sentirse abrumadas o estancadas es que pierden la noción de cómo se relacionan los diferentes aspectos de sí mismas y de sus vidas: sus pensamientos, emociones, comunicación, acciones y hábitos. El proceso de análisis posterior a la experiencia ayuda a los participantes a reconocer cómo sus respuestas en una situación pueden reflejar patrones que se manifiestan en otros contextos (Sawyer et al., 2016).
Por ejemplo, un participante que tiende a usar muchas palabras sin ir al grano también puede tener dificultades para iniciar tareas o tomar decisiones en la vida. Ayudarle a practicar la claridad, la precisión y la concisión durante la sesión informativa posterior puede introducir un nuevo hábito de comunicación. Este nuevo mecanismo puede mejorar su capacidad general para actuar (Tannenbaum y Cerasoli, 2013).
Muchas personas autistas pueden tener dificultades para abstraer, conectar espontáneamente sus experiencias con contextos más amplios o reconocer patrones personales sin una guía explícita. Sería apropiado utilizar ayudas visuales, conceder tiempo para la reflexión, ofrecer ejemplos breves (Milton, 2017; Sénécal et al., 2022; Gowen et al., 2019) y plantear preguntas por escrito (si es posible).

### El objetivo: Transferibilidad.

En última instancia, el propósito de la sesión informativa posterior a la actividad es fomentar la transferibilidad: la capacidad de tomar las ideas aprendidas de un contexto y aplicarlas a otras áreas de la vida (Lincoln y Guba, 1985). No se trata solo de procesar lo sucedido durante una actividad, sino de desarrollar la conciencia y las herramientas que permitan generar cambios más allá de la sesión. Como la literatura indica que generalizar habilidades de un contexto a otro puede ser difícil, es necesario explicitar la transición: conectar claramente el ejercicio



Co-funded by the European Union

realizado con posibles aplicaciones en la vida cotidiana, proporcionar ejemplos concretos, utilizar apoyos visuales y comprobar la comprensión con preguntas guía. (American Psychiatric Association, 2013; Boisvert et al., 2007). Permita que los participantes elijan el medio de comunicación más eficaz.

## 1.5 Tarea para casa y su propósito

Descripción
Las tareas escolares desempeñan un papel fundamental en el apoyo a las personas con autismo en su camino hacia una mayor independencia, autogestión y crecimiento personal. Nuestro objetivo es ayudar a los participantes con autismo a diseñar y vivir la vida que desean, practicando y aplicando lo que aprenden cada día de forma que se respeten sus fortalezas, necesidades y perspectivas únicas. Estas tareas sirven de puente entre el aprendizaje y la vida, transformando el conocimiento en acciones significativas. Ofrecen oportunidades para el empoderamiento, fortaleciendo la autoestima al celebrar los pequeños logros y el progreso al ritmo de cada persona. Una mayor autoestima fomenta la confianza, y la confianza impulsa la acción. Con el tiempo, la práctica constante conduce a cambios significativos y duraderos en el comportamiento y la mentalidad.
Este programa no se trata solo de debatir ideas, sino de tomar medidas reflexivas e intencionadas**.**

## 1.6 Comprender y apoyar la neurodivergencia

Reconocemos que las personas con autismo pueden experimentar dificultades como sensibilidad sensorial, diferencias en la comunicación social y problemas con las funciones ejecutivas. Nuestras actividades están diseñadas para ser flexibles y adaptables, permitiendo que cada persona las aborde de una manera que le resulte manejable y significativa.

Todas las tareas para casa se presentan con instrucciones simplificadas, criterios claros, ejemplos y recordatorios visuales si es necesario.

## 1.7 Controles diarios y compartición en grupo

Diariamente, nos reunimos con varios participantes para explorar cómo planean abordar sus tareas. Comparten sus próximas tareas con el grupo, creando un ambiente de apoyo donde las diversas perspectivas y estrategias inspiran a todos. Este espacio compartido fomenta el aprendizaje mutuo y la conexión, ayudando a los participantes a sentirse vistos, escuchados y valorados.

Antes de compartir sus trabajos, los participantes revisan las tareas para asegurarse de comprender plenamente los objetivos y sentirse seguros de su enfoque. Este proceso refuerza la claridad y ayuda a reducir la ansiedad o la incertidumbre en torno a las expectativas.



Co-funded by the European Union

## 1.8 Una forma de vida

FROG, en el que se basa la metodología JobAut, no es solo un curso. Es una forma de vida. La verdadera transformación se produce entre las sesiones del programa, cuando los participantes integran activamente nuevas habilidades y conocimientos en su vida cotidiana. El enfoque está en la acción constante, no en la perfección. Incluso los pequeños avances son muy importantes.

Las tareas escolares son factores esenciales en este proceso, ya que transforman conceptos abstractos en experiencias vividas. Al realizar estas tareas, los participantes autistas practican habilidades prácticas, desarrollan resiliencia e involucran a personas de confianza en su proceso de crecimiento.
Al fin y al cabo, «no se aprende a nadar sentado en la orilla del río mirando el agua, por mucho tiempo que se mire». El valor de meterse en el agua e intentarlo, incluso cuando se tiene incertidumbre, es lo que realmente aporta aprendizaje.

Creamos tareas significativas y atractivas.
Diseñamos las actividades para que sean significativas, alcanzables y entretenidas, animando a los participantes a superar sus límites de forma estimulante y gratificante. Nos centramos en que las tareas sean relevantes para la vida y las aspiraciones de cada persona, fomentando así la motivación intrínseca.
Hacemos hincapié en la creatividad, la autoexpresión y el espíritu lúdico; elementos que pueden transformar los desafíos en oportunidades de descubrimiento y alegría. Se invita a los participantes a explorar lo que mejor les funciona, celebrando su individualidad y progreso.

Apoyo y empoderamiento:
A lo largo del programa, los participantes reciben aliento y orientación adaptados a sus experiencias únicas. Esto incluye validar sus sentimientos, reconocer los desafíos y reforzar sus fortalezas.
Fomentamos una mentalidad de crecimiento, recordando a los participantes que los contratiempos son parte del proceso y valiosas oportunidades de aprendizaje.
Sobre todo, el programa reconoce a cada persona autista como experta en su propia vida, empoderándola para liderar su proceso de cambio con autonomía y confianza.

## 1.9 Romper con los viejos hábitos y crear otros nuevos

Queremos que gran parte del crecimiento y el aprendizaje se produzcan en entornos que se encuentren fuera de la zona de confort.
Algunos de los beneficios de salir de la zona de confort incluyen:

- Mayor confianza y capacidad para afrontar los cambios y desafíos de la vida.
- Creatividad mejorada.
- Mayor adaptabilidad.



Co-funded by the European Union

- Efectos positivos en la salud mental.
- La incomodidad experimentada puede desencadenar una mejora del rendimiento.

Beneficios para las personas autistas:

- Fomenta el pensamiento flexible al desafiar suavemente las rutinas rígidas.
- Ofrece oportunidades para desarrollar estrategias de afrontamiento en situaciones desconocidas.
- Ayuda a desarrollar la resiliencia para afrontar el malestar sensorial o social.
- Favorece el desarrollo de las habilidades sociales al promover interacciones espontáneas.
- Crea un espacio seguro para practicar la adaptación al cambio, recibiendo apoyo paso a paso.

Además, este programa busca romper con los viejos hábitos y fomentar patrones nuevos y más beneficiosos. Al prepararse para una tarea específica, los participantes tienden a recurrir a conocimientos previos y a abordarla de maneras familiares. Nuestro objetivo es enfatizar la presencia y estimular la creatividad y la imaginación en el momento presente, activando nuevas facetas de nosotros mismos para generar cambios y descubrir nuevas soluciones.

# 2. Los módulos

## 2.1 Visión e identidad

Entre los jóvenes que se encuentran fuera de los sistemas tradicionales o en zonas de riesgo, incluidas las personas autistas, un desafío común es la falta de una autoimagen positiva y un sentido de identidad seguro.

Esto puede deberse a muchos factores complejos, como la crianza y las experiencias de la infancia, así como a eventos recientes como despidos, dificultades financieras, inseguridad y cambios organizacionales. Para las personas autistas, factores adicionales como la sensibilidad sensorial, los malentendidos sociales y las dificultades para adaptarse al cambio pueden afectar aún más la autoimagen y el sentimiento de pertenencia.
Creemos que es esencial construir una sólida base de identidad que empodere a cada individuo, incluyendo a los participantes autistas, para que se sientan seguros de sí mismos, incluso en medio de los desafíos y cambios rápidos de la vida. Un fuerte sentido de identidad también favorece la capacidad de una persona para encontrar, mantener y prosperar en el empleo.

Fomentar la confianza en la propia identidad a través de interacciones significativas con los demás es un aspecto clave, teniendo en cuenta la diversidad de estilos de comunicación, incluidos los comunes entre las personas autistas.

Todos los módulos se desarrollan en grupo, donde se comparten y reflexionan



Co-funded by the European Union

conjuntamente sobre tareas individuales y colectivas. Estos entornos están diseñados para ser inclusivos y respetuosos con la neurodiversidad, permitiendo que todos participen con comodidad y autenticidad. Se anima a los participantes a explorar y expresar su identidad abiertamente. Muchos, incluyendo personas autistas, han compartido que antes de unirse al programa, rara vez se sentían vistos, escuchados o comprendidos, y a menudo temían hablar en público.

El módulo "Visión e Identidad" ofrece apoyo específico para la autoexpresión, ayudando a los participantes a sentirse más reconocidos y comprendidos. Esto fortalece su autoestima y su sentido de pertenencia.

La participación activa de los participantes es fundamental en todo el programa, donde contribuyen a configurar el entorno de aprendizaje según sus necesidades y preferencias. Este enfoque garantiza que todos, incluidas las personas con diferencias sensoriales o sociales, se sientan incluidos y valorados.
La filosofía de FROG —en la que se basa la metodología JobAut— se centra en las fortalezas, los recursos y las cualidades de cada persona, en lugar de en sus limitaciones. Este enfoque es especialmente significativo para los participantes autistas, cuyos talentos y perspectivas únicos enriquecen al grupo y contribuyen a una base más sólida para todos.

Los ejercicios clave de los módulos de Visión e Identidad incluyen:
Actividades que ayudan a los participantes a identificar y compartir sus sueños, pasiones y valores, brindando un espacio para diversas voces y experiencias. El reconocimiento y la retroalimentación diarios refuerzan una autoimagen positiva.

Se incluyen herramientas y secciones teóricas inspiradas en los principios de la terapia cognitiva. Los participantes aprenden a reconocer y gestionar patrones de pensamiento que pueden afectar su autoimagen, con herramientas prácticas para desarrollar una identidad más positiva y resiliente. Se presta especial atención al apoyo a las personas autistas para que puedan desenvolverse en sus experiencias cognitivas únicas.

Mediante este enfoque, los adultos autistas comprenden cómo los pensamientos influyen en sus emociones y comportamiento, y cómo pueden ser más conscientes y selectivos tanto con sus propios pensamientos como con sus patrones de conducta. Esto puede ayudarles a afrontar los retos de la vida con mayor resiliencia.

## 2.2 Comunicación e impacto

Muchas personas autistas, especialmente aquellas que se encuentran en transición a la adultez o al mundo laboral, pueden experimentar incertidumbre sobre lo que desean en la vida. Esto puede estar relacionado con dificultades para identificar trayectorias profesionales adecuadas, desafíos sensoriales y sociales, o la falta de orientación accesible. A pesar de su deseo de trabajar, las barreras



Co-funded by the European Union

sistémicas, la falta de adaptaciones y los procesos de contratación siguen limitando su acceso al empleo. Como resultado, algunas pueden enfrentar períodos de desmotivación, menor actividad o experiencias limitadas de éxito y dominio. Estos factores también pueden dificultar la búsqueda y el mantenimiento de un empleo, especialmente si el entorno laboral no es el adecuado o si las expectativas no están claras.

Tener una dirección clara favorece la previsibilidad, la confianza y el progreso. Puede ayudar a las personas a tomar decisiones informadas y a desarrollar una mayor autoeficacia.

La planificación de acciones en los módulos *de Comunicación e Impacto* se centra en construir hacia el futuro, establecer metas e identificar los pasos para alcanzarlas. Si bien el futuro nunca es totalmente predecible, estos módulos enfatizan que las decisiones tomadas en el presente desempeñan un papel fundamental en la configuración de los resultados futuros.

Los elementos clave del enfoque *de Comunicación e Impacto* para participantes autistas incluyen:

De la autoconciencia a una dirección significativa: Los módulos comienzan centrándose en la identidad, el autoconocimiento y el desarrollo de la autoestima. A partir de ahí, los participantes exploran sus fortalezas e intereses únicos, lo que les ayuda a tomar decisiones informadas sobre habilidades, trayectorias profesionales y entornos que se alineen con sus necesidades y valores.

Comunicarse con confianza: Las personas autistas suelen experimentar la comunicación de manera diferente. Estos módulos ofrecen herramientas prácticas adaptadas a diversos estilos de comunicación, ayudando a los participantes a presentarse de forma auténtica y eficaz, con las herramientas de apoyo adecuadas, en entornos sociales y profesionales, incluidas las entrevistas de trabajo.

Comprender la influencia e interacción social: Mediante ejercicios estructurados, los participantes desarrollan una mayor conciencia sobre cómo su comunicación y comportamiento pueden influir en los demás, y aprenden a desenvolverse en las expectativas sociales sin dejar de ser ellos mismos. Esto incluye estrategias para interactuar con posibles empleadores, compañeros de trabajo o redes de apoyo de manera que se fomente el entendimiento mutuo.

Trazando el futuro: Se guía a los participantes para que identifiquen cómo sería un futuro positivo para ellos y qué pasos concretos pueden dar, a su propio ritmo, para acercarse a él. Esto se logra mediante la identificación de sus sueños y valores, la búsqueda de maneras apropiadas y viables de mantenerlos y los pasos necesarios para alcanzar sus sueños y el futuro deseado.



Co-funded by the European Union

Pensamiento creativo y orientado a las oportunidades: El programa anima a los participantes a ir más allá de los caminos convencionales. Al explorar la comunicación orientada a las oportunidades y la planificación flexible, las personas con autismo pueden descubrir nuevas formas de expresar sus objetivos y construir un futuro pleno según sus propios términos. La metodología de coaching proporciona herramientas de comunicación específicas y todas las preguntas de los coaches laborales se centran en las fortalezas y las oportunidades, en lugar de en las limitaciones.

## 3. Las herramientas

**Visión:** Creación de alianzas, Sueños, Tríada cognitiva

### 3.1 Creación de alianzas

**Materiales:** Voltear y marcadores.
**Cómo:** La creación de una alianza implica que los participantes diseñen conjuntamente cómo desean que sea el ambiente y el entorno de aprendizaje durante la capacitación. En un cartel, visible diariamente en las instalaciones, se registran todas sus opiniones. La alianza es facilitada por los instructores laborales y es el resultado común de los acuerdos alcanzados por los grupos.
**Objetivo:** Se escuchan todas las voces y los participantes practican la expresión de necesidades, el establecimiento de límites y la formulación de expectativas. Se formulan dos o más preguntas: "¿Qué necesitas para sentirte seguro/a?" y "¿Cómo contribuirás a crear un entorno de aprendizaje?".
Una alianza común fomenta el dinamismo y la responsabilidad, ya que los participantes actúan, toman las riendas y se involucran, en lugar de simplemente aceptar las cosas como son. Es una excelente manera de que establezcan fácilmente un sentido de pertenencia, ejerzan su derecho a la participación en la toma de decisiones y se conozcan rápidamente.

Los formadores también añadirán tres directrices al cartel de la alianza. Estas tres directrices son comunes a todos los lugares donde FROG aplica la metodología lyk -z, en la que se basa la metodología JobAut.

Dicen: “Dime y lo olvidaré, muéstrame y lo recordaré, involúcrame y aprenderé” - Ley de Confucio - promoviendo un entorno con un alto grado de participación para aprender y comprenderse a sí mismos y crear un ambiente de aprendizaje atractivo.
“Nadie puede equivocarse”. Esto es para recordarles que no hay respuestas correctas o incorrectas, que nunca pueden equivocarse, sin importar lo que digan o hagan.
“Un toque de imaginación es mejor que todo el conocimiento del mundo” - Albert Einstein. Gran parte de la metodología implica fantasía y creatividad para explorar nuevas ideas y ver las cosas desde una perspectiva diferente. Ser creativo también



Co-funded by the European Union

es para muchos una forma segura de expresar pensamientos y emociones (para (por ejemplo, arte, música, escritura o manualidades) que permiten la expresión sin la presión de tener que dar explicaciones. Las tareas creativas también pueden ser relajantes y reguladoras.
La alianza se mantiene activa mediante reuniones periódicas y, además, es dinámica y adaptable. Esto también demuestra que las necesidades pueden variar y cambiar a lo largo del proceso.

**Visión:** Creación de alianzas, Sueños, Tríada cognitiva

## 3.2 Sueños

**Materiales:** Libros/cartón y lápices.
**Cómo:** Soñarán sin límites. ¿Qué quieres hacer y cuáles son tus deseos/sueños? En este ejercicio, ¡no hay limitaciones físicas, psicológicas, económicas ni geográficas! Todo cuenta, tanto los sueños pequeños como los grandes. Esto incluye también aquellos que surgen de contextos concretos y referencias realistas.
**Objetivo:** Esta es otra forma de conocerse mejor dentro del grupo, y una excelente manera de conectar con su esencia, sus deseos internos, su motivación y su fuerza motriz. Al iniciar el proceso de soñar, también comprenderán mejor lo que les importa y tendrán una visión más clara de su propio camino en la vida. El sueño en sí no es lo más importante; lo que se activa y revela al permitirse soñar libremente es el propósito.

Expresar sus sueños en voz alta también implica un compromiso. No necesariamente el sueño en sí, sino todo lo que descubren sobre sus propios valores y lo que realmente importa. Un compromiso para mantenerse firmes en sus convicciones y ser fieles a sus propias palabras. Compartir sueños también crea cohesión y sentido de comunidad.

**Visión:** Creación de alianzas, Sueños, Tríada cognitiva

## 3.3 Tríada cognitiva

**Materiales:** Voltear la imagen, marcadores, libros/cartón y lápices.
**Cómo:** Los participantes descubren el poder del pensamiento a través de una tríada cognitiva y comprenden la conexión entre pensamientos, sentimientos y comportamiento. Observarán ejemplos de sus propios pensamientos, sentimientos y conductas, y reconocerán patrones. Además, profundizarán su comprensión del pensamiento como fenómeno y de los sentimientos. De esta manera, les resultará más fácil organizarse que entrar en pánico.
¿Qué entendemos realmente por el término *«Poder de los Pensamientos»*?
Según nuestra comprensión: una situación determinada genera un pensamiento, este pensamiento produce un sentimiento y este sentimiento influye en el



Co-funded by the European Union

comportamiento del individuo. Este es el Poder de los Pensamientos. Este modelo —la tríada cognitiva— nos permite comprender rápidamente la gran importancia que puede tener un pensamiento.
**Objetivo:** Un pensamiento es solo un pensamiento, ni más ni menos. Los pensamientos van y vienen. ¿A cuál nos aferramos? ¿Cuál dejamos ir? El pensamiento en sí mismo no puede hacer daño. No es peligroso. Es fundamental reconocer esto. Hasta que no lo comprendamos, nuestra capacidad para generar cambios quedará estancada y los pospondremos innecesariamente de forma indefinida.

Cuando uno reconoce y acepta que un pensamiento es solo un pensamiento, y que lo que importa es cuánta emoción, compromiso y tiempo le dedica, se generará una nueva libertad de acción tanto para el individuo como para el grupo.

Cuando decimos que este conocimiento es crucial, es porque pequeños ajustes en la forma de pensar pueden conducir a grandes cambios y, por lo tanto, tener un impacto significativo en la capacidad del participante para tener éxito.
Una persona promedio tiene alrededor de 60 000 pensamientos al día. Para la mayoría de nosotros, el 80 por ciento de esos pensamientos son automáticamente negativos. Los pensamientos negativos automáticos y las cadenas de pensamientos negativos automáticos son emociones negativas que tienen un impacto directo en nuestro comportamiento futuro.
Puedes tomar el control creando nuevos patrones de pensamiento. Esto sucede cuando dejas de identificarte con los pensamientos negativos.
Al cuestionar un pensamiento negativo automático, se crea una distancia con respecto a ese pensamiento.
Una mayor conciencia conlleva una mayor capacidad para influir en la situación mediante la elección de alternativas. Este patrón de comportamiento requiere reflexión.
Para demostrar la utilidad de la nueva comprensión, perspectiva y conocimiento, optamos por aplicarlo a una situación práctica cotidiana para profundizar el aprendizaje [Tarea para casa].
Al aplicar este conocimiento en su vida diaria, se les anima a convertirse en detectives del pensamiento. La persona ahora cuenta con herramientas que le permiten elegir y, por lo tanto, mejorar una situación. Con esta nueva libertad, podrá ver la vida con mayor optimismo en general.

**Identidad**: Líderes inspiradores, Superman.

## 3.4 Líderes inspiradores

**Accesorios** Libros/cartones y lápices, materiales de apoyo con listas de características acompañadas de imágenes.
**Cómo:** Todos se mezclan. Se emparejan y se hacen las siguientes preguntas: "¿Qué líder o persona **¿Quién te** inspira? ¿Qué características o cualidades tiene [Repite



Co-funded by the European Union

el nombre] que te gustan? Encuentra tres características para cada líder inspirador.
De antemano, es importante que los facilitadores ayuden a los participantes a conectar claramente las cualidades con comportamientos concretos.

Si alguien no puede pensar en nadie que le inspire, pregúntele: ¿Qué película viste por última vez (o a qué concierto fuiste, o qué libro leíste)? ¿Qué personaje de la película te gustó más? ¿Qué fue lo que te gustó de él/ella?
Cuando termine el ejercicio, todos tendrán su propio libro y una larga lista de cualidades que han observado en las personas que les sirvieron de inspiración. Que cada uno analice sus propias palabras y elija aquello en lo que necesita centrarse. Ayúdenlos a encontrar una palabra que realmente les resuene, con la que puedan trabajar. Esto puede marcar una gran diferencia en la coherencia entre lo que perciben y lo que son en este momento.

**Objetivo:** Mediante las emociones, la inspiración y la mención de personas que admiran, los participantes toman conciencia de sus propias cualidades y características. Identificar numerosas cualidades en sí mismos es una experiencia reveladora que aumenta la autoestima y la confianza. La exposición positiva a valores y cualidades genera motivación y autoestima. Crea confianza en la posibilidad de usar, activar y fortalecer las cualidades que ya poseen. Genera la creencia de que es posible potenciar estas cualidades y características. Crea entusiasmo, alegría y confianza.

**Identidad**: Líderes inspiradores, Superman.

## 3.5 Superman

**Materiales:** Voltear y marcadores, libros/cartón y lápices, música.
**Cómo:** Todos los participantes llevan una sábana que se voltea, sujeta a la espalda.
Escribirán en la hoja de rotafolio del otro en tres rondas.
Ronda 1: ¿Qué ven en la otra persona que les gusta/Reconocimientos?
Ronda 2: ¿Qué les gustaría ver más o menos en la otra persona? Es importante que escriban "más" o "menos" delante de las palabras que elijan. Por ejemplo: más humor, más sorpresas, menos timidez, menos silencio.
Ronda 3: ¡Al menos un reto! – escribe la palabra «Reto» delante. Puede basarse en algo que hayan oído decir a la otra persona. Ejemplo: Reto: cantar delante del grupo antes de que termine el programa.
Cada ronda durará entre 2 y 4 minutos.
Escribirán varias veces sobre cada persona; les surgirán nuevas ideas al ver lo que otros han escrito.

Todos los participantes colocan la hoja frente a ellos y leen los comentarios.



Co-funded by the European Union

Marcan con un círculo la palabra o frase que más les gusta. Si marcan "menos de", ayudan a convertirla en "más de". Por ejemplo: "menos reticente" = ¡Habla más! Además, elegirán y marcarán con un círculo al menos un reto que estén dispuestos a realizar. Escribirán este reto en sus cuadernos, con un plazo límite. Puede que haya frases que sean beneficiosas y geniales, y que algunas deban traducirse a adjetivos.
Elegirán uno (adjetivo). Puede que lo hagan por reticencia a elegir, ¡y no les ayudaremos a mantener ese patrón!
Dejemos que todos compartan sus ideas en voz alta antes de elegir qué quieren que aparezca en su pegatina o el estilo de comunicación que prefieran.
**Objetivo:** Aprender sobre sí mismos y los demás a través del juego, la música y el movimiento. Los participantes reciben reconocimientos, cualidades y fortalezas que otros ven en ellos. También se les plantean retos de forma divertida. Esto fomenta la autoconfianza, la cohesión y el sentido de comunidad. Crea una energía lúdica: ¡es informal y divertido! Además, fomenta la toma de decisiones y la concentración.
Quién escribe qué no importa, deja el misterio.

**Comunicación**: Perspectiva/equilibrio, Sí–y - Afortunadamente/desafortunadamente

### 3.6 Perspectiva/equilibrio

**Materiales:** Libros/cartón y lápices, 6-8 hojas de papel A4 con las diferentes perspectivas impresas, 1 hoja de papel A4 con el tema impreso. Cinta adhesiva para marcar las diferentes perspectivas en el suelo.
**Cómo:** El grupo explorará, físicamente, las diferentes perspectivas. Dedicarán tiempo a cada una, prestando atención a los pensamientos, emociones y sensaciones. Tomarán decisiones a lo largo del proceso: ¿qué perspectiva les resulta más acertada en este momento?, ¿cuál les resulta menos acertada? Es importante que los participantes se tomen su tiempo para profundizar en cada perspectiva. Durante el proceso, compartirán sus pensamientos y experiencias entre sí y en sesión plenaria. Finalmente, elegirán una perspectiva que les ayude a avanzar, aprendiendo que esto siempre es posible.
Se recomienda proporcionar instrucciones claras, secuencias altamente estructuradas y mayor tiempo para procesar cada perspectiva.
La comprensión de la existencia de múltiples perspectivas puede facilitarse mediante ayudas visuales, ejemplos concretos y situaciones del mundo real, ya que muchas personas autistas se benefician de representaciones claras e inequívocas (Dettmer et al., 2000).
**Objetivo:** Descubrir y experimentar diferentes perspectivas sobre el cuerpo. Comprender que es posible elegir distintas perspectivas para vernos a nosotros mismos o al mundo. Existen muchas verdades. Los participantes pueden elegir su propia perspectiva (sus propios ojos/pensamientos) con la que desean ver el mundo. Para cooperar en equipo, comprenderse a uno mismo y a los demás, es



Co-funded by the European Union

importante entender las diferentes opciones de perspectivas y verdades. La forma en que elegimos ver las cosas, las situaciones, las relaciones y los acontecimientos marca la diferencia en nuestras vidas.
Todos tenemos diferentes conjuntos de ideas preconcebidas, y comprender que existen numerosas verdades fomentará una mayor flexibilidad, paciencia y comprensión, promoviendo así más soluciones y una cooperación más sólida.

**Comunicación**: Perspectiva/equilibrio, Sí – y – Afortunadamente/desafortunadamente

### 3.7 Sí - y

**Materiales:** Voltear y marcadores, libros/cartones y lápices, ayudas visuales para indicar las características de las palabras.
**Cómo:** Los participantes descubrirán el poder de las palabras elegidas mediante una breve y divertida demostración a cargo de los instructores. Se dedicará un tiempo a la lluvia de ideas en el reverso antes de que los participantes se sumerjan en la experiencia de cambiar palabras. Para comprender el principio de «Sí, y...», los participantes planificarán algo juntos: la casa de sus sueños o el apartamento de sus sueños.
Cada frase comenzará así: «Sí, y lo que me gusta de lo que dices es...» y luego añadirá su propia idea. El objetivo es construir la conversación a partir de algo que les haya gustado de lo que dijo la otra persona. Este es el principio que aprenderán, y al practicarlo en su vida diaria, lo adaptarán para que les resulte más natural en la conversación.
Se recomienda ofrecer ejemplos concretos y modelos visuales (una tarjeta que muestre: SÍ, PERO → efecto: bloquea, cierra SÍ, Y → efecto: abre, construye... ¿podría?)
Se recomienda conceder más tiempo a los participantes para que formulen sus respuestas.
**Objetivo:** ¿Qué sucede cuando haces un cumplido y continúas la frase con "pero..."?
¿Qué sucede cuando reconoces algo bueno de una situación y luego terminas la frase con "pero..."?
¿Qué ocurre cuando alguien sugiere algo y empiezas tu respuesta con un sí, pero...?
= todo lo que se ha dicho antes PERO será olvidado

Todos nos topamos con un «sí, pero» en la vida, algunos incluso varias veces al día. Es una forma común de expresar desacuerdo, de hacerse oír o de mostrar dudas. El «sí, pero» tiene consecuencias. La resistencia y la duda pueden generar inseguridad, frustración y falta de comunicación abierta.

Reduce el uso de la palabra PERO en las conversaciones cotidianas.



Co-funded by the European Union

Con la nueva forma de escuchar a los demás y al responder con un sí, se garantiza que marcará la diferencia en el participante y en la persona con la que está conversando.
Porque, implícitamente, en la actitud que el participante tiene hacia el uso de sus palabras y lenguaje, descubrirá matices importantes. Este comportamiento puede conducir a una mayor apertura y liberación de prejuicios, lo que a su vez le brindará mayor tranquilidad y una mayor capacidad de decisión orientada a la búsqueda de soluciones.
Cambiar las palabras por una forma de pensar y hablar más abierta, flexible y optimista también evitará malentendidos y abrirá el diálogo con los demás.

**Comunicación**: Perspectiva/equilibrio, Sí – y – Afortunadamente/desafortunadamente

## 3.8 Afortunadamente, desafortunadamente

**Materiales:** Voltear y marcadores, Libros/cartón y lápices. Puede ser útil con materiales de apoyo, como un análisis de tareas sobre cómo planificar un viaje.
**Cómo:** El ejercicio se realiza de pie en círculo con grupos de 3 personas. Los participantes planean juntos un viaje de safari a África, y cada dos personas comienzan cada frase con "Afortunadamente " y "Desafortunadamente". Asigne a los participantes la tarea de planificar un viaje juntos. El viaje será el mismo que el de la demostración. Una persona del trío comienza la historia repitiendo lo que dijo el instructor. La siguiente persona del trío continúa la historia comenzando su frase con «Desafortunadamente». Recuerden darse mutuamente oraciones largas para construir**.** La tercera persona continúa la historia con "Afortunadamente…", entonces "Desafortunadamente…" etc**.**
El ejercicio continúa durante un par de rondas más para que todos puedan experimentar tanto la suerte como la desgracia varias veces.
Si fuera necesario, sería conveniente ofrecer alternativas como sentarse o conceder más tiempo a los participantes para formular oraciones. También podría ser útil proponer escenarios más realistas o relacionados con los intereses de los participantes, facilitando así la activación de la imaginación de forma más accesible (Grove et al., 2018). Una vez seleccionados los métodos, se proporcionará un esquema de las actividades.
Objetivo: El hemisferio derecho del cerebro es fundamental en este ejercicio. Los participantes deben activar su imaginación para poder generar diferentes escenarios, tanto positivos como negativos. La mayoría no está acostumbrada a usar su imaginación. Es importante conocer las claves del diálogo abierto y cómo orientarse hacia la búsqueda de soluciones. Estos son aspectos esenciales de la comunicación. Dos ejercicios consecutivos brindarán a los participantes más herramientas y una mayor comprensión. Las palabras afectan nuestro sistema nervioso y generan emociones.
El ejercicio busca que los jóvenes den rienda suelta a su imaginación y utilicen su conocimiento de las diferentes palabras para explorar posibilidades y encontrar soluciones, empleando sus habilidades comunicativas y la actitud adecuada ante



Co-funded by the European Union

cada situación. Aquí se activa el hemisferio derecho del cerebro. Para aprovechar al máximo nuestro potencial de aprendizaje, debemos utilizar ambos hemisferios y generar un diálogo constructivo. Una dinámica de grupo estimulante y la capacidad de percibir este tipo de "interferencias" fortalecerán tanto a la persona como la situación. Practicarán la capacidad de identificar los aspectos positivos y aprovecharlos. Por eso la frase comienza con "Afortunadamente", porque siempre hay una solución. Al comprender y aplicar este principio, la solución se revelará mucho más rápido, evitando retrasos y aplazamientos en la consecución de un objetivo. Es una palabra pequeña, y son las pequeñas cosas las que tienen mayor impacto. ¡El poder de las palabras!

**Impacto**: El impacto de una imagen y los niveles lógicos

## 3.9 El impacto de una imagen

**Materiales:** Voltear y marcadores, Libros/cartones y lápices, una lista de emociones y fotos típicas que puedan representar las diferentes emociones.
**Cómo:** Parte 1: Las imágenes se muestran en el orden en que aparecen. Van a definir y describir lo que SIENTEN al ver las imágenes. Puedes ayudarlos a comenzar con: ¿Qué te produce esta imagen? Si el participante responde con un pensamiento, como instructor puedes decir: Cuando piensas en el verano, ¿qué emoción te despierta? Se anima a todos a que compartan sus emociones relacionadas con la imagen.
Es importante acompañar el ejercicio con preguntas guía, tiempo adicional para procesar la información y la oportunidad de describir primero los elementos visuales y solo después la emoción asociada, incluso con preguntas cerradas.
Parte 2: Cada persona escribe una frase en la que expresa algo sobre una imagen que le produce una emoción. Pueden pensar en una de las imágenes de la presentación, en una sobre sí mismos o en la última imagen de la presentación (el iceberg).
Leerán sus frases al grupo.
Parte 3: Ahora saldrán a tomar sus propias fotos y, a través de ellas, crearán una emoción en los demás participantes/entrenadores. Fotografiarán una situación que el trío cree o decida.
Cada grupo pasará al frente de la sala cuando se muestre su imagen. Los demás participantes intentarán adivinar qué emoción quiere ilustrar o crear el grupo en cuestión. Deberán relacionarla con sus sueños. ¿Con qué claridad comunican lo que desean expresar a su entorno?
**Objetivo:** La comunicación a través de imágenes: una imagen vale más que mil palabras. Ilustrar cómo las imágenes influyen en nuestras emociones al instante. Reconocer las emociones y comprender mejor el espectro emocional, lo cual puede afectar el comportamiento, ya que este está condicionado por las emociones. Experimenta la conexión entre pensamientos y emociones. Comprender realmente a cuántos tipos de influencias están expuestos diariamente. Conciencia = 1. Sabemos que nos afectan. 2. Reflexionar. 3. Elegir sabiamente. Notan la importancia de ser conscientes de cómo permitimos que nos



Co-funded by the European Union

afecten y la importancia de tomar conciencia de los sentimientos que esto crea en nosotros. Experimentar la conexión entre pensamiento, emoción, comportamiento. Trabajo en grupos pequeños: Colaboración, contribución, comunidad. ¿Quiénes son los participantes? ¿Qué rol desempeñan? ¿De forma consciente o inconsciente? Repetición de «Sí Y» + «Afortunadamente/Desafortunadamente», práctica y experiencia. Utilizar sus habilidades y actuar en función de sus propios valores. Juego, movimiento, humor, exposición.
¿Qué crea una comunicación clara? ¿Un camino constante hacia un objetivo común? ¿Cómo se expresan con claridad? ¿Cómo puede una imagen transmitir lo que quieren decir? Aplicado a sí mismos, ¿cómo pueden comunicar y expresar lo que quieren decir? ¿Cómo pueden influir en los demás?

**Impacto:** El impacto de una imagen y los niveles lógicos

## 3.10 Niveles lógicos

**Materiales:** Voltear y marcadores, libros/cartón y lápices.
**Cómo:** No importa qué sueño pongan en la parte superior, permanecerá. El sueño no debe, bajo ninguna circunstancia, ser intercambiado por otros que no sean el propio participante. Dibuje una plantilla de los niveles lógicos (en adelante denominados LL) con títulos y explicaciones de qué escribir en el LL Comience desde arriba. *¿Cuál es su sueño?* El participante puede usar uno de los sueños del ejercicio de sueños, si es adecuado. En diferentes pasos, los participantes completarán palabra por palabra, hasta que tengan una palabra (o frase) en cada nivel. Verán claramente las conexiones entre su meta/visión, identidad, comunicación e impacto a través de valores definidos, actividades concretas que los impulsarán hacia adelante, entorno y red de apoyo y más.
**Objetivo:** Una excelente manera de conectar todos los conceptos y aspectos de aprendizaje del programa de capacitación de casi 15 horas de duración. El participante explora la dirección, el control, el contexto, el significado, el orden y la visión general.
Una herramienta concreta para alcanzar objetivos basada en valores personales. El modelo de niveles lógicos se puede utilizar en muchos ámbitos de la vida para lograr o alcanzar un objetivo. También es excelente para tareas colaborativas.

**Los niveles lógicos** constituyen un marco y un proceso establecidos para recopilar y organizar información. Este enfoque se encuentra en la PNL (Programación Neurolingüística). Utilizamos este marco para brindar tanto al formador como al participante la oportunidad de identificar el mejor punto de partida para trabajar en el cambio deseado. Los niveles lógicos organizan las actividades de manera que, internamente, se vuelven progresivamente más psicológicos, proporcionando dirección y potencia. Nos ayudan a comprender tanto la acción como a la persona. Una persona no se define únicamente por lo que hace.

Además de estar organizados en un sistema estructurado, los niveles se influyen mutuamente.



Co-funded by the European Union

Los niveles lógicos son una de las expresiones y herramientas básicas sobre las que se fundamenta nuestro taller. Trabajar con los niveles lógicos permite comprender la relevancia de quién eres y qué haces. Los utilizamos como herramienta tanto para el mapeo como para el seguimiento de los participantes en diversas áreas.

La visión, el objetivo o el sueño principal debe ser algo que cada célula anhela . El participante debe sentirse motivado y apasionado por alcanzar dicho objetivo.



Co-funded by the European Union

# ANEXOS

***Anexo para A3.2***

## Descripción de los ejercicios de las 7 sesiones incluidas en el programa de 15 horas desarrollado para adultos autistas.

**Una metodología estructurada diseñada para apoyar a las personas autistas en su inserción laboral, que permite a los orientadores laborales guiar y facilitar eficazmente su integración y éxito en el lugar de trabajo.**

**Basado en el método Lyk-z FROG**

### Proceso metodológico para adultos autistas

La metodología JobAut sigue un enfoque basado en las fortalezas, adaptado a las necesidades únicas de los adultos autistas.

### Introducción

En el marco del proyecto JobAut, se ha planificado una actividad de formación específica para fortalecer las capacidades de los profesionales que acompañan a personas con autismo en su desarrollo personal y profesional. Esta formación, concebida como un componente integral del proyecto, tendrá una duración aproximada de 30 a 35 horas y contribuirá a una comprensión compartida y a la aplicación coherente del enfoque del proyecto.

La capacitación está diseñada no solo para familiarizar a los coaches con las herramientas y la estructura del proceso JobAut, sino también para **empoderarlos en su rol de facilitadores y colíderes**. Un elemento central del programa es el concepto de la **"línea invisible"**, un principio rector que ayuda a los coaches laborales a mantener límites respetuosos, permitiendo que los participantes se apropien de su proceso con el apoyo necesario.

Basado en los principios del **coaching coactivo** y la **metodología FROG**, el programa promueve la confianza, la autonomía y el cambio sostenible. Los coaches se forman en parejas para modelar un coliderazgo eficaz y gestionar dinámicas grupales complejas con claridad, presencia y compasión. Mediante un enfoque estructurado pero flexible, aprenderán a crear un espacio seguro, guiar la reflexión grupal y fomentar entornos donde las personas autistas puedan crecer, autodescubrirse y prosperar.



Co-funded by the European Union

## Día 1 Visión, introducción, alianzas de diseño y sueños

### Sesión 1, 2 horas

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br><br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les dicen unas palabras sobre sí mismos.<br><br>Todos escriben su nombre en el papel naranja y lo colocan frente a sí mismos. Todos dicen su nombre y de dónde vienen. | Los participantes comprenden dónde están, por qué y quiénes son sus instructores.<br>Los participantes obtienen una primera idea del contenido del programa de formación. |
| 9.10-9.25 | Los instructores describen el programa de capacitación (ver archivo adjunto: Introducción a FROG).<br><br>Algunas palabras clave<br>Antecedentes e historia<br>Resultados y número de participantes<br>Basado en la ciencia, la toma de decisiones subconsciente, los procesos grupales, los principios cognitivos, el coaching coactivo y el liderazgo (según Benjamin Libet).<br>La conexión entre la entrevista inicial, el CIF y esta metodología. | Los participantes comprenden plenamente el proceso de la capacitación. Entienden la teoría que la sustenta y los aspectos prácticos que implica (duración total, duración de las sesiones, sus manuales, combinación de actividades, cronograma).<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.25-9.35 | Alianzas de diseño<br><br>Los participantes leen todos los carteles y los instructores les permiten expresar su significado. Creen una ALIANZA. ¿Qué necesita cada persona para crear un espacio seguro? Escríbanlo en un rotafolio.<br><br>Cuando terminen, ¡pidan a todos que LEVANTEN LA MANO para mostrar su acuerdo sobre la Alianza!<br><br>Algunos aspectos básicos que se podrían fomentar en el grupo son: confidencialidad, honestidad, respeto, escuchar | Compromiso con el programa de formación y seguridad en el grupo.<br>Esto implica liderazgo y responsabilidad por el propio desarrollo personal y bienestar.<br>Los participantes se apropian de su proceso y del programa, lo que les permite definir sus expectativas y lo que desean y necesitan de su entorno.<br>Pasar de una postura pasiva de simplemente "ver qué sucede" a tomar las riendas y definir sus expectativas y necesidades es responsable y permite que los participantes sean el centro de su propio proceso de aprendizaje. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | sin interrumpir, dar tiempo y espacio a las opiniones y puntos de vista de los demás, apoyarse mutuamente, reconocer las fortalezas y debilidades de cada uno, no juzgar, estar dispuestos a aprender unos de otros, divertirse, hacer preguntas en cualquier momento, etc. | Para mantener lo que se volvió importante en la entrevista inicial, ¿a qué deben aferrarse? |
| 9.35-9.40 | Demostración – Ejercicio de ensueño.<br><br>Los instructores muestran una demostración de cómo se realizará el ejercicio.<br>Entrenador 1 al entrenador 2: "¿Con qué sueñas?"<br>Entrenador 2 al entrenador 1: “Sueño con publicar mi propio libro”.<br>Entrenador 2 al entrenador 1: "¿Con qué sueñas?"<br>Entrenador 1 al entrenador 2: “Sueño con ver la metodología lyk -z como un juego y una aplicación”.<br>Entrenador 1 al entrenador 2: "¿Con qué sueñas?"<br>Entrenador 2 al entrenador 1: “Sueño con tener mi propia casa en Palermo”.<br>Entrenador 2 al entrenador 1: "¿Con qué sueñas?"<br>Entrenador 1 al entrenador 2: “Sueño con un fin de semana acampando en el bosque”.<br><br>Asegúrate de que los sueños sean reales y de que los ejemplos sean claros. Como formadores, mencionen dos sueños cada uno.<br><br>Los participantes soñarán con cada persona con la que interactúen.<br><br>Instrucciones:<br>Ahora podrás interactuar con todos. Trae tu libro y un lápiz; este ejercicio se realiza de pie. A cada nuevo participante que conozcas, pregúntale: | Los participantes verán y oirán cómo se realizará el ejercicio. Esto facilita la comprensión.<br>Se trata de una práctica que consiste en soñar libremente, sin barreras ni limitaciones, ni comentarios de los demás.<br>Los entrenadores también pueden pasearse e interactuar con la gente.<br>El movimiento es importante y los participantes se mueven, se ponen de pie y caminan durante el ejercicio.<br>El cambio comienza con un movimiento, ya sea mental o físico. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | «(nombre), ¿con qué sueñas?». La otra persona te hará la misma pregunta. Escribe tu propio sueño en tu libro. Después de que ambos hayan compartido sus sueños, pasa al siguiente participante. Asegúrate de hablar con todos y compartir un **nuevo sueño** con cada persona.<br><br>Sin limitaciones financieras, económicas, geográficas o fisiológicas.<br><br>Aunque puedan soñar libremente, es importante que los sueños elegidos sean suficientemente concretos y realistas para que puedan integrarse en el proceso y transformarse en pasos prácticos. El participante puede utilizar sueños adicionales de la lista de coincidencias laborales detectadas en la etapa anterior (CIF). | |
| 9:40-9:55 | Los participantes interactúan entre sí.<br>Los orientadores laborales están disponibles y presentes, ofreciendo instrucciones adicionales o modalidades alternativas si fuera necesario. | Aprende a dar nombre a tus sueños y a generar inspiración. Compartir sueños, aspiraciones y esperanzas, tanto antiguos como nuevos, libera la visión y la fuerza motriz. |
| 9.55-10.05 | Breve descanso. Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención? WWW – ¿Dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? Estas preguntas están dirigidas exclusivamente a los colíderes, ya que necesitan un descanso para analizar la situación y planificar los próximos pasos. |
| 10.05-10.20 | Leer y priorizar la lista de sueños y buscar conexiones.<br>Uno por uno, leen sus sueños en voz alta. En una sala con 9 participantes, tendrán al menos 8 sueños en su lista.<br>Asegúrate de que empiecen cada frase con “Sueño con/ de”. | Claridad e inspiración. Expresar sus sueños en voz alta los hace más reales.<br>Competencia de elección. También deben seleccionar una lista de los 3 mejores, lo que les permite actuar y tomar las riendas de sus propios valores y |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Asegúrate de invitar a todos a leer su lista en voz alta. Incluye opciones alternativas, como lectura guiada, turnos flexibles o la posibilidad de no participar si es necesario.<br><br>Siguiente paso: elige tus 3 favoritos y márcalos con 1, 2 y 3.<br><br>El siguiente paso es fijar una fecha. Una fecha concreta con mes, año e incluso día, si es posible.<br><br>Todos leen en voz alta sus tres sueños principales, con la fecha límite que ellos mismos se fijaron.<br><br>Asegúrate de que todos lean y de que todos empiecen la frase con "Sueño con/ de".<br><br>denominador común<br>Pídeles que observen sus tres sueños principales. Encuentra el denominador común. ¿Qué palabra (a menudo un valor) los combina?<br><br>Proporcione aclaraciones y ejemplos concretos.<br><br>Todos dicen que su denominador elegido es importante para mí.<br>Cada persona escribe el denominador común en una pegatina y la coloca en el pecho. | tomar una decisión consciente sobre lo que más les importa. Al añadir una fecha, esto lo convierte en algo real y tangible, y además esperan algo de sí mismos, en lugar de cumplir con las expectativas de los demás.<br><br>El denominador común es la esencia dorada de los sueños más prioritarios y dice mucho sobre lo que es importante para cada individuo. |
| 10:20-10:30 | Sueños y sentimientos<br><br>Piensa en ejemplos de sentimientos. ¿Cuántos puedes nombrar? Escríbelos en un rotafolio (feliz, triste, entusiasmado, etc.). Crea una lista visual estructurada de emociones, con ayudas visuales si es posible.<br><br>Pregunta: ¿Cómo te sentirás cuando estés viviendo tu sueño? | Los participantes conectan con su visión a través de sus emociones. Esto fortalece su capacidad para cumplir sus sueños.<br>Practica nombrar sus emociones y observa las alternativas. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Encontrarán una o dos emociones que experimentarán al vivir su sueño. Anotarán esa emoción en su cuaderno. Deja tiempo suficiente para procesarla.<br>Habla del sueño desde una perspectiva del aquí y ahora. Usa "CUANDO" y no "si". | |
| 10:30-10:40 | Pida a todos que escriban y presenten una frase que combine su sueño principal, el denominador común y la sensación que experimentan al vivir su sueño, además de un trabajo relevante de la lista de empleos recomendados.<br>Ofrecer ayudas visuales que demuestren claramente los cuatro elementos que se van a combinar, ejemplos concretos y permitir tiempos de procesamiento más prolongados. | Todo lo que dicen y hacen en esta formación está conectado. Se trata de tomar conciencia de las conexiones y de uno mismo. |
| 10.40-10.50 | Introducción a la sesión informativa posterior<br><br>Pregúntales cómo entienden la palabra "debrief" (sesión informativa posterior).<br>Explica la palabra, su significado y su importancia. Palabras clave: siempre después de realizar un ejercicio. Profundizar el aprendizaje y la comprensión. Practicar el conocimiento verbalizando los acerca un paso más a la comprensión necesaria para encontrar nuevas soluciones.<br><br>Siempre que sea posible, se les puede pedir que utilicen formularios escritos y que dispongan de tiempo para redactar sus respuestas antes de compartirlas verbalmente.<br><br>Preguntas para la reflexión: ¿Cómo fue soñar? ¿Qué fue nuevo? ¿Qué aprendiste? ¿Qué sentimiento anotaste? ¿Con qué frecuencia experimentas ese | Claridad y visión general. Profundizando el aprendizaje. El dominio de compartir algo que han aprendido, algo nuevo, construyendo capital de identidad.<br>Compartir verbalmente y elegir qué compartir, volviéndose más claro y comprensible también para quienes nos rodean. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | sentimiento hoy? ¿Cuándo aparece? ¿Cómo se relaciona el sueño con la compatibilidad laboral? ¿Con tu visión de un día perfecto en el trabajo?<br>Agradece a cada persona después de compartir. | |
| 10.50-11.00 | Cierre y asignación de vivienda<br>Proporcione instrucciones claras y visuales con plazos definidos y ejemplos concretos.<br><br>Explica la tarea asignada y su propósito:<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br>Tarea para casa de hoy: piensen en su sueño mientras, si es posible, escuchan su música favorita. Si no es posible con música, pídales que piensen en su sueño durante un par de minutos cada día hasta la próxima sesión. ¿Cómo influye su música favorita en su sueño? ¿Qué aspectos de su vida experimenta la música?<br><br>Cierre:<br>¿Qué se llevan consigo de hoy? ¿Cómo pueden aplicar esto en su vida diaria? | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir!<br>El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión.<br>La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento.<br><br>**¡Recuerda la encuesta! Debe completarse al final de las sesiones 1 y 7.** |



Co-funded by the European Union

**Día 2 Visión, tríada cognitiva**

**Sesión 2, 2 horas**

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. La repetición es la única manera de que el cerebro crea en algo.<br>Al retomar el tema del día anterior cada mañana, se creará una visión general y previsibilidad, y será una forma repetitiva de comenzar el día. | Crear presencia y seguridad en el grupo.<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9:10-9:30 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Invita a todos a comentar la tarea, incluso a quienes no la hayan realizado. Permite la opción de no compartir. Deja tiempo suficiente para procesar la información.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿Cómo influyó su música favorita en su sueño? ¿Qué efectos tiene la música?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es algo común en tu vida? ¿Cómo afecta esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9:30-9:55 | Introducción del pensamiento como fenómeno: la tríada cognitiva.<br><br>*Los pensamientos como fenómeno:* Tenemos aproximadamente entre 60.000 y 80.000 pensamientos al día. Un pensamiento es solo eso, un pensamiento, y los | El participante podrá identificar los pensamientos negativos automáticos cuando aparezcan y sabrá que no son más que pensamientos.<br><br>Deben ser capaces de distinguir entre un pensamiento y una emoción. Este conocimiento creará una sensación de orden y |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | pensamientos van y vienen. Alrededor del 80% de nuestros pensamientos son automáticamente negativos y determinan nuestro comportamiento futuro. Pueden ser conscientes o inconscientes.<br><br>**Experimento:** ¿Estás dispuesto a participar en un experimento mental? ¡Bien! Si te sientes cómodo con ello, cierra los ojos y escucha las palabras que voy a decir. Mantén los ojos abiertos si quieres...<br><br>Palabras que se deben dar con tiempo para procesar entre ellas: Por ejemplo: "Limón, partido de fútbol, vacaciones de verano, escalera, chocolate, chimenea, serpiente".<br><br>¿Cuál de las palabras sigue presente en tu mente? ¿Qué pasó? = diferentes palabras crean diferentes sentimientos en cada persona.<br><br>Y con este experimento puse un pensamiento en tu cabeza.<br><br>Los pensamientos que tienes y que pasan por tu mente a diario pueden ser tuyos o pueden haber sido puestos allí por miembros de la familia, amigos, tu jefe, profesores, otras personas de tu infancia, etc., los llamados pensamientos aprendidos.<br><br>Existe una probabilidad muy pequeña de que tus pensamientos diarios y recurrentes sean tuyos.<br><br>La cuestión es que creemos que la ANT es verdadera y, por lo tanto, no comprobamos otros pensamientos como posibles verdades en una situación. | claridad donde antes reinaba el caos.<br><br>Deben sentir en sus cuerpos la conexión entre una situación, los pensamientos en una situación, los sentimientos que crean esos pensamientos y cómo las emociones conducen a acciones/ comportamientos.<br><br>Cómo un patrón de pensamiento negativo impacta tanto el camino hacia el sueño como el sueño en sí, y cómo puede afectar el entorno de manera desafortunada.<br>Cuando decimos que este conocimiento justifica su lugar, es porque pequeños ajustes en la forma de pensar pueden generar grandes cambios y, por lo tanto, tener un impacto significativo en la capacidad del participante para tener éxito.<br>**Crear nuevos patrones de pensamiento.** Patrones de pensamiento que sabes que son apropiados y que te guiarán hacia la meta que te has propuesto. Esto es alentador, reconfortante y genera buenas sensaciones. Esto sucede cuando dejas de identificarte con los pensamientos negativos, que a menudo también son aprendidos. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | **La tríada cognitiva**<br><br>*Pida al grupo un ejemplo de pensamiento negativo. Dibuje el triángulo que representa la tríada cognitiva en un rotafolio.*<br><br>*En la T (pensamiento) usa el ejemplo del grupo*<br><br>*Pregúntale al participante que tuvo la idea:* cuando piensas esto... ¿cómo/qué sientes? Y cuando sientes esto ... ¿cómo te comportas/qué haces?<br><br>*Explique brevemente cómo esto puede convertirse fácilmente en un círculo vicioso o, dicho de otro modo, en una espiral descendente.*<br><br>**Una trampa**<br><br>*Toma dos trozos de cinta adhesiva y forma una X en el centro del semicírculo. Pregunta al grupo:* Imaginen esto como una trampa. ¿Cómo se ve su trampa personal? (Pídeles a todos que identifiquen una trampa. Ejemplos: trampa para osos, trampa para zorros, un agujero en el suelo, una red de un árbol, etc.)<br><br>Cada uno de ustedes ha descrito ahora el concepto de trampas mentales en una imagen.<br><br>¿Qué sucede cuando caemos en una trampa mental? = inactividad/pasividad<br><br>Una persona fuertemente afectada por pensamientos negativos a menudo se sentirá paralizada e incapaz de actuar. Resultado: inactividad, pasividad.<br><br>Nuestro objetivo en FROG es crear conciencia sobre las trampas mentales negativas (no eliminarlas). Porque una mayor | |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | conciencia aumenta nuestra capacidad de influir en la situación eligiendo algo más apropiado.<br><br>En FROG, el conocimiento sobre las trampas mentales negativas se utiliza como una de las muchas herramientas para ayudar a los participantes a avanzar. **¡No es terapia!** | |
| 9.55-10.05 | Breve descanso. Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención? WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10.05-10.20 | Trabajando en tríadas, tríadas cognitivas formadas en el suelo. Rotando y ubicándose en diferentes esquinas, exponiendo su punto de vista y cómo se conectan. Inventando diferentes escenarios de trampas mentales. Proporcione instrucciones claras y defina los pasos por separado. Proporcione ejemplos claros. | Se puede apreciar claramente la conexión entre pensamientos, emociones y comportamiento. Nombrar los pensamientos limitantes y expresarlos verbalmente permite a los participantes conocerse mejor a sí mismos y sus patrones de pensamiento, así como comprender que estos pensamientos limitantes son comunes y normales entre personas de su edad. |
| 10:20-10:30 | Trabajando en tríadas, tríadas cognitivas formadas en el suelo.<br>Soluciones.<br>Rompiendo el ciclo. Propón diferentes soluciones para romper el ciclo y disolver las trampas mentales.<br>Rotando y ubicándose en diferentes esquinas, co-creando diferentes maneras de llegar a soluciones.<br>Proporcione instrucciones claras y defina los pasos por separado. Ofrezca ejemplos claros.<br>También pueden elegir situaciones laborales, compañeros de trabajo, rutinas laborales y otros escenarios similares como punto de partida. | Se observa claramente la conexión entre pensamientos, sentimientos y comportamiento, también en los patrones beneficiosos que son optimistas e inteligentes.<br>Identificar formas alternativas de romper un patrón limitante y crear otros nuevos, ya sea evaluando y cambiando pensamientos, emociones y elecciones, o mediante cambios de comportamiento o actividades. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| 10:30-<br>10:40 | Intercambio en sesión plenaria<br>Sus experiencias, diferentes ejemplos de escenarios y diferentes soluciones.<br>Unas palabras sobre la cooperación y las experiencias vividas al trabajar juntos. | Todo lo que dicen y hacen en esta formación está conectado. Se trata de tomar conciencia de las conexiones y de uno mismo. Aprende del proceso grupal y de las diferentes reflexiones. Más soluciones y más alternativas. |
| 10.40-<br>10.50 | Interrogar<br>Profundizar el aprendizaje.<br>Algunos ejemplos de preguntas son: "¿Qué sabes ahora sobre los pensamientos?" "¿Qué fue nuevo para ti?" "¿Cuál será tu próximo paso, sabiendo lo que ahora sabes sobre los pensamientos?"<br>“¿De qué manera este nuevo conocimiento te ayudará a acercarte al trabajo que te corresponde?”<br>“¿Cómo lograrás que esto se convierta en tu mejor hábito?” | Claridad y visión general.<br>Profundizando el aprendizaje.<br>Para muchos participantes, este es uno de los ejercicios más cruciales, con una herramienta extremadamente poderosa que puede generar cambios importantes. |
| 10.50-11.00 | Cierre y asignación de vivienda<br><br>Repita el propósito de las tareas para casa.<br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br>Tarea para casa de hoy:<br>Practiquen las soluciones que todos propusieron trabajando en tríadas.<br><br>Cierre:<br>¿Qué se llevan de hoy? ¿Cómo pueden aplicar esto en su vida diaria? ¿Qué nuevas ideas, más optimistas, tienes sobre encontrar trabajo? ¿Sobre cómo conservarlo? ¿Sobre cómo prosperar en el lugar de trabajo elegido? | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir!<br>El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión.<br>La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento. |



Co-funded by the European Union

**Día 3 Identidad, líderes inspiradores**

**Sesión 3, 2 horas**

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. Al repasar lo aprendido el día anterior cada mañana, se crea una visión general y una sensación de previsibilidad, lo que constituye una forma rutinaria de comenzar la jornada. | Crear presencia y seguridad en el grupo.<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.10-9.25 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Todo el mundo opinará sobre la tarea para casa, incluso quienes no hayan realizado el ejercicio.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿Qué notaste sobre tus propios pensamientos? ¿De qué manera tus pensamientos afectaron tus sentimientos? ¿Cómo tomaste el control de tus pensamientos, sentimientos y comportamiento? ¿Qué cambió?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es esto algo común en tu vida? ¿Cómo está afectando esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9.25-9.30 | Demostración: Líderes inspiradores.<br>Los entrenadores intercambian claramente libros (hojas).<br>Entrenador A: " *¿Qué líder/persona te inspira?*"<br>Entrenador B: *Gandhi* (como ejemplo, elige algo que sea cierto para ti) | Tomar conciencia de tus propias cualidades. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Entrenador A: "¿Qué características/cualidades de Gandhi te gustan?"<br>Entrenador B: " *Es pionero, valiente y pacífico* ".<br>El entrenador A anota las cualidades en el libro del entrenador B.<br><br>Los entrenadores intercambian roles y el entrenador B le pregunta al entrenador A qué líder o persona le inspira, etc. El entrenador B anota las respuestas de A en su cuaderno.<br><br>Asegúrate de demostrar que eres un gran líder/líder mundial y, a la vez, un amigo o familiar.<br><br>Proporcione ayudas visuales y ejemplos concretos. | |
| 9:30-9:50 | Ejercicio de integración, Líderes inspiradores, parte 1.<br><br>Se mezclan. Se emparejan y se hacen las siguientes preguntas: Persona A: "¿Qué líder o persona **te inspira?**" Persona B: " xxxx " Persona A: "¿Qué **características/cualidades** tiene -Repite el nombre- que te gustan?" Persona B: " xxx, yyy y zzz " Encuentra tres características para cada líder inspirador.<br><br>Persona A escribe en la hoja/cuaderno naranja de B. No escribirá el nombre de la persona que le inspira, solo las cualidades. Luego intercambian roles y B le hace la pregunta a A, y B escribe las respuestas de A en la hoja naranja de A.<br><br>Si alguien no puede pensar en nadie que le inspire, pregúntele: ¿Qué película viste por última vez (o a qué concierto fuiste, o qué libro leíste)? ¿Qué personaje de la película te gustó más? ¿Qué fue lo que te gustó de | Entusiasmo, felicidad, positividad, creatividad, inclusión. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | él/ella? De esta manera, el participante es "engañado" para que entienda el ejercicio.<br><br>Cada participante deberá traer su propio cartón o libro naranja al interactuar con su siguiente compañero. Con cada nuevo compañero, encontrarán un nuevo líder, persona o figura que les inspire.<br><br>Todos interactuarán con todos. Es perfectamente aceptable interactuar con la misma persona dos veces, en lugar de que el participante se quede esperando. | |
| 9:50-10:00 | Breve descanso<br>Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención?<br>WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10:00-10:15 | Líderes inspiradores, parte 2: compartiendo su lista.<br>Cuando termine el ejercicio, cada uno tendrá su propio libro y una larga lista de cualidades que han observado en las personas que los inspiraron. Deje que cada uno lea en voz alta cada cualidad de su lista. Si alguien tiene una frase, ayúdelo a reformularla como un adjetivo o cualidad. Ejemplo: «Es muy bueno transmitiendo un mensaje».<br><br>Proporcione ayudas visuales si es posible.<br><br>En la sesión plenaria, ayude a reformular la oración para que contenga un adjetivo. Pregunte: "¿Qué *es lo que hace que alguien sea bueno para transmitir un mensaje?* " " *Él o ella es CLARO/* A", por lo que CLARO/A es el adjetivo y quien crea la frase escribe la palabra CLARO/A junto a la oración.<br><br>Pida a 1-3 participantes que lean su lista una vez más, ahora con | Posibilidades, autoestima, esperanza, inspiración, dirección, calma |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | una lista clara y concisa de cualidades. Luego dígales:<br><br>“Lo que tienen en su lista, SOLO pueden reconocerlo en los demás porque ustedes también poseen esas cualidades y características. Son suyas, y esta es la única manera de reconocerlas en los demás.<br><br>PAUSA (déles un respiro de 5 segundos para que puedan volver a concentrarse). IMPORTANTE.<br><br>“No podrán reconocer estas cualidades si no las poseen. Puede que algunas de las cualidades se usen raramente, pero aún así están presentes en ustedes”.<br><br>Luego explíqueles sobre resonancia y disonancia, y cómo la neurofisiología afirma que no podemos reconocer algo que no poseemos. También diga que, por supuesto, algunas de las cualidades pueden estar muy abajo en la escala, o no usarse, pero aun así las poseen, y son libres de comenzar a usarlas hoy mismo.<br><br>La cuestión es si se han centrado en esas características y cualidades y las han utilizado por sí mismas.<br><br>A partir del Nivel 3, elija a un participante y pídale que lea su lista en voz alta nuevamente. Esta vez, pídale que diga " **Yo soy..."** delante de cada palabra. (Si tiene tiempo, repita este proceso con todo el grupo). | |
| 10:15-10:30 | Líderes inspiradores, parte 3: cómo elegir una cualidad.<br><br>Proporcione ejemplos concretos y ayudas visuales. | Crear conciencia de sus propias cualidades y características.<br><br>Aumenta la autoestima/confianza |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Haz una comprobación con un participante: *¿Cuál de estas cualidades te gustaría tener más?* O: ¿Dónde *necesitas aumentar tu fortaleza?* John responde: "Ser *valiente*". Entrenador: *¡Bien! En una escala del 1 al 10, ¿qué tan valiente eres hoy?* (1 es poco, 10 es lo máximo) John: *4* Entrenador: *¿Dónde te gustaría estar?* John: *"10".*<br>Que cada uno examine sus propias palabras y elija aquello que necesita potenciar. Ayude a cada uno a encontrar una palabra clave con la que puedan trabajar. Aquí, puede haber una gran diferencia en la coherencia entre lo que ven y lo que son en este momento. La oportunidad que se presenta ahora es que pueden empezar a centrarse más en las cualidades que les gustaría empezar a usar y **desarrollar.** Si Juan quiere ser más valiente, pues le hará bien, empieza **ahora**.<br><br>Pídeles que escriban la cualidad que desean potenciar en una pegatina en sus suéteres. Esto les permite exponerse a un valor que les motivará y les infundirá valentía. **Resultado:** Exposición positiva a valores y cualidades = Motivación = Confianza = Creencia en que es posible.<br><br>En los próximos ejercicios y actividades, tanto usted como los participantes se preguntarán: "¿Qué tan valiente (u otra cualidad) es usted ahora en una escala del 1 al 10?". Dependiendo de la respuesta, la siguiente pregunta puede ser: "¿Cómo se verá cuando sea valiente en un 10?". | Las cualidades que un participante reconoce en otra persona solo puede reconocerlas porque él mismo las posee (en mayor o menor medida).<br><br>La exposición positiva a valores y cualidades genera motivación y autoestima. Crea confianza en la posibilidad de fortalecer las cualidades propias.<br><br>Ser conscientes de que pueden potenciar las cualidades que desean desarrollar.<br><br>La exposición positiva a valores y cualidades genera motivación y confianza. Crea la creencia de que es posible potenciar dichas cualidades/características.<br><br>Familiarízate con las características que desean potenciar.<br><br>Genera entusiasmo, alegría, positividad, creatividad, inclusión, diálogo y fluidez. Ofrece oportunidades, confianza, esperanza, inspiración, dirección, paz y fortalece la identidad personal. |
| 10:30-10:45 | Informe posterior. Por ejemplo ¿Qué calidad elegiste?<br>¿Qué hace que esa cualidad en particular sea importante para usted? | Elección/consecuencia, objetivo y significado |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | ¿Qué se siente al saber que esto trata sobre ti?<br>¿Cómo era reconocer las cualidades en otras personas?<br>¿Cómo fue socializar?<br>¿Qué aprendiste de este ejercicio?<br>¿Qué había de nuevo?<br>¿Cómo puedes utilizar esto en tu vida diaria?<br>¿Cómo se relaciona la cualidad elegida con su futuro puesto de trabajo? | |
| 10.45-10.50 | **Tarea para casa:** Utilizar la cualidad elegida en la práctica. Utilice escenarios prácticos y comportamientos observables. Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día. | Apropiación e integración del aprendizaje |
| 10.50-11.00 | Cierre:<br>¿Qué se llevan consigo de hoy?<br>¿Cómo pueden aplicar esto en su vida diaria? | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir!<br>El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión.<br>La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento. |



Co-funded by the European Union

## Día 4 Identidad, Superman/mujer - reconocimientos en rotafolio

### Sesión 4, 2 horas

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. Al repasar lo aprendido el día anterior cada mañana, se crea una visión general y una sensación de previsibilidad, lo que constituye una forma rutinaria de comenzar la jornada. | Crear presencia y seguridad en el grupo.<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.10-9.25 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Todo el mundo opinará sobre la tarea para casa, incluso quienes no hayan realizado el ejercicio.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿De qué manera lograste practicar la calidad (x)? ¿Qué cambió? ¿Qué obtuviste en mayor medida al ser (la calidad elegida)?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es esto algo común en tu vida? ¿Cómo está afectando esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9.25-9.45 | Ejercicio: Superman/mujer - Reconocimientos en rotafolio<br><br>Explícales que recibirán todas las instrucciones en cuanto se coloque el rotafolio.<br>Proporcione ejemplos claros y un tiempo de procesamiento más prolongado.<br><br>Todos los participantes reciben una hoja que se voltea y que está sujeta a su espalda. | Los reconocimientos generan crecimiento y una identidad más sólida. Un ambiente ligero y lúdico aumenta el aprendizaje.<br><br>Aprender a través del juego, la autoconfianza, la cohesión y la comunidad. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Escribirán en la hoja del rotafolio del otro en tres rondas:<br>Ronda 1: ¿Qué ven en la otra persona que les gusta/Reconocimientos?<br>Ronda 2: ¿Qué quieren ver más/menos en la otra persona? Es importante que escriban "más de" y "menos de" delante de las palabras que elijan.<br>Ronda 3: ¡Un reto! – escribe la palabra «Reto» delante. Puede basarse en algo que hayan oído decir a la otra persona. Ejemplo: Reto: cantar delante del grupo antes de que termine el programa.<br>Cada ronda durará entre 2 y 4 minutos. Observa el ambiente. Escribirán varias veces sobre cada persona; les surgirán nuevas ideas al ver lo que otros han escrito.<br><br>Los orientadores laborales también participan, pero únicamente en la redacción, sin utilizar su propio papel. De esta forma, pueden brindar apoyo adicional. | |
| 9.45-10.00 | Cada persona colocará su rotafolio en el suelo frente a sí misma y leerá lo que se ha escrito en él.<br><br>Rodean con un círculo lo que más les gustó y al menos un desafío. | Claridad y visión general.<br>Sorpresas positivas. ¡Tomar una decisión! |
| 10:00-10:10 | Breve descanso<br>Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención? WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10:10-10:30 | Interrogar<br>¡Siga el formato de informe posterior descrito en el archivo adjunto!<br><br>Ejemplos de preguntas:<br>¿Qué elegiste? ¿Qué te llevó a elegir esa palabra en particular? ¿Existe algún patrón en lo que | Quién escribe qué no es importante.<br>Verse reflejados en sí mismos y en las cualidades y valores del grupo.<br>El valor de dar y recibir agradecimientos. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | está escrito? ¿Qué es importante para ti en este patrón?<br>¿Qué te sorprendió de los comentarios? ¿Cómo puedes utilizar esta nueva perspectiva en la transición al mercado laboral? | |
| 10:30-10:45 | Tarea para casa<br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>Utiliza la palabra o frase que rodearon en el ejercicio del rotafolio y realiza al menos un reto.<br><br>Comunícate con al menos uno de ellos y averigua cómo realizarán la tarea. | El verdadero aprendizaje y la comprensión se producen entre las sesiones, donde los participantes practican la elección de un enfoque para poner en práctica la nueva información obtenida a diario. |
| 10:45-11:00 | Cierre<br><br>¿Qué se llevan de hoy? ¿Cómo pueden aplicarlo en su vida diaria? ¡No olviden agradecer a cada uno por compartir! | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir!<br>El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión.<br>La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento. |



Co-funded by the European Union

**Día 5 Comunicación, equilibrio/perspectiva**

**Sesión 5, 2 horas**

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. Al repasar lo aprendido el día anterior cada mañana, se crea una visión general y una sensación de previsibilidad, lo que constituye una forma rutinaria de comenzar la jornada. | Crear presencia y seguridad en el grupo.<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.10-9.25 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Todo el mundo opinará sobre la tarea para casa, incluso quienes no hayan realizado el ejercicio.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿De qué manera pudiste practicar la calidad (x)? ¿Qué reto elegiste? ¿Qué te llevó a elegir ese? ¿Cómo se relaciona la calidad con el reto? ¿De qué manera te acercó esto a tu sueño?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es esto algo común en tu vida? ¿Cómo está afectando esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9.25-9.55 | Equilibrio/perspectiva.<br>Descripción:<br>Pida al grupo que salga de la sala mientras coloca la hoja temática en el centro con las perspectivas a su alrededor. Alterne las perspectivas naranjas y azules (claras y oscuras). Puede colocar cinta adhesiva alrededor del tema, con tiras que se extiendan hacia | Experimenta y siente las perspectivas en tu propio cuerpo. Comprende que es posible elegir diferentes perspectivas desde las que verte a ti mismo o al mundo. Y existen muchas verdades. Los participantes pueden elegir por sí mismos con qué perspectiva (gafas/pensamientos) quieren ver el mundo. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | afuera del círculo para crear radios. Coloque las perspectivas en cada bolsillo.<br><br>**Tema: La vida cotidiana es...**<br>**Perspectivas:**<br>• Mágica<br>• Llena de exigencias y expectativas<br>• Algo en lo que simplemente tienes que lanzarte<br>• Aterradora<br>• Divertido y juguetón<br>• Dominado por las redes sociales<br><br>Cuando entran en la habitación: ¡Ahora es el momento de un nuevo ejercicio! Explorarás diferentes perspectivas.<br>Primero: Pida al grupo que examine TODAS las perspectivas. Anímelos a que se tomen su tiempo para observar el efecto que cada perspectiva tiene en ellos cuando piensan en ella en relación con el TEMA.<br><br>("La vida cotidiana es...").<br><br>Proporcione ejemplos concretos de cada perspectiva, deje tiempo suficiente para su análisis y ofrezca alternativas menos dinámicas (como observar antes de experimentar, si fuera necesario).<br><br>Luego: Elijan la perspectiva que les parezca más acertada en relación con su situación actual. Pídanles que se dirijan a otra persona del grupo. Que se pregunten entre sí: *¿Qué los lleva a adoptar esta perspectiva? / ¿Qué hace que esta perspectiva sea la más acertada para ustedes?*<br><br>Pídales que repitan a todo el grupo lo que dijo su compañero/a sobre por qué eligió esa perspectiva en | Es importante que los participantes se tomen su tiempo para sentir y explorar cada perspectiva antes de que se les pida que elijan una.<br>En este ejercicio, los participantes exploran diferentes perspectivas porque la forma en que elegimos ver las situaciones, las relaciones y los eventos marca una verdadera diferencia en nuestras vidas.<br>Experimentarán en su cuerpo el efecto que cada perspectiva tiene sobre ellos. Se les hacen preguntas que profundizan sus perspectivas y se les anima a encontrar la verdad incluso en una perspectiva con la que inicialmente no se identifican. El propósito es aprender —y sentir— que en cada perspectiva (en cada pensamiento) que asimilan, hay alguna forma de verdad, aunque sea pequeña. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | particular como la más verdadera.<br><br>A continuación, los instructores seleccionan a uno o dos participantes y les hacen preguntas para profundizar en el aprendizaje/la experiencia: *¿Qué ves cuando estás en esta perspectiva? Si tuvieras que describirlo como un paisaje, ¿cómo se ve? ¿Qué colores? ¿Qué se siente al estar aquí? ¿Qué sensaciones experimentas? ¿Qué emoción te produce?*<br><br>A todos los participantes: Ahora elijan la perspectiva que menos les parezca cierta.<br>Los participantes deben adoptar esa perspectiva.<br><br>Pueden repetir lo mismo que antes: diríjanse a un compañero y respondan la siguiente pregunta: *¿Qué hace que esto sea lo menos cierto?* Luego, consulten con todos.<br><br>Pregunte a todos los participantes: *Imaginen que siempre hay un 2 % de verdad en cualquier perspectiva. ¿Qué es realmente cierto aquí, donde se encuentran ahora?* Escuche la opinión de todos.<br><br>Pídales que coloquen un pie a su derecha o a su izquierda. Ahora estarán en dos perspectivas: una azul y otra naranja. Una positiva y otra negativa. Permítales que alternen su peso entre el pie izquierdo y el derecho mientras observan cómo se sienten al estar en una perspectiva negativa y luego en una positiva. Déjelos continuar por un rato. Luego, pregunte a algunas personas qué observan. | |
| 9.55-10.05 | Breve descanso | ¿Cómo está funcionando tu intención? WWW – ¿dónde |



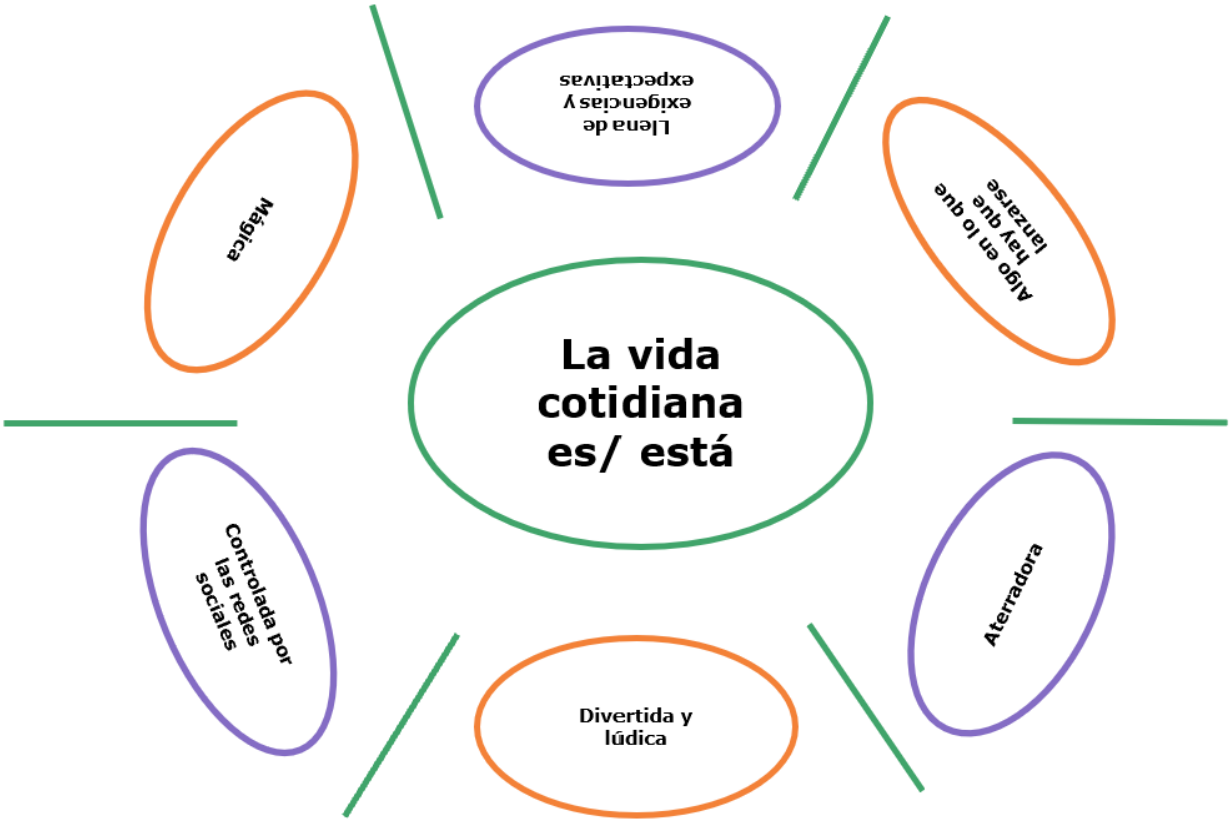
Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10.05-10.10 | Elige tu perspectiva.<br>¿Qué perspectiva les será más útil en los próximos días? ¿Qué les será más útil a la hora de encontrar un trabajo adecuado? Fundamente cada perspectiva en comportamientos observables o situaciones del mundo real y ofrezca tiempo adicional para la reflexión. | Competencia de elección y enfoque |
| 10:10-10:30 | ¿Qué tal fue explorar las diferentes perspectivas? ¿Qué aprendiste?<br>En base a esto, ¿qué será importante para ti de cara al futuro?<br><br>A la luz del Ejercicio de Perspectiva, ¿a qué te comprometes a hacer antes de la próxima vez?<br><br>¿Qué te ayudará a avanzar y está conectado a un valor, algo que realmente te importe?<br><br>¿Para cuándo habrás cumplido este compromiso? | Es posible elegir diferentes perspectivas para vernos a nosotros mismos y al mundo. Y existen muchas verdades. Los participantes pueden elegir la perspectiva (las “gafas”) que desean usar al observar el mundo. |
| 10:30-10:40 | Tarea para casa: vive la perspectiva elegida y completa la actividad.<br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día. | |
| 10:40-11:00 | Cierre de la jornada, uniendo los puntos. | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir! El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | | La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento. |






Co-funded by the European Union

**Día 6 Comunicación, sí, y, afortunadamente/desafortunadamente**
**Sesión 6, 2 horas**

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. Al repasar lo aprendido el día anterior cada mañana, se crea una visión general y una sensación de previsibilidad, lo que constituye una forma rutinaria de comenzar la jornada. | Crear presencia y seguridad en el grupo.<br>Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.10-9.25 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Todo el mundo opinará sobre la tarea para casa, incluso quienes no hayan realizado el ejercicio.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿Qué cambió cuando decidiste vivir según la perspectiva elegida? ¿De qué manera se relaciona esto con el liderazgo?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es esto algo común en tu vida? ¿Cómo está afectando esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9.25-9.35 | Demostración: **Sí, pero/Sí, y**<br><br>Comience con la demostración sin ninguna otra introducción. Ejemplo: El entrenador 1 está entusiasmado y le dice al entrenador 2: ¿Te gusta mi suéter nuevo?<br>El entrenador 2 responde: Sí, es bonito, **PERO** no es realmente tu estilo, ¿verdad ? | Humor y seriedad, atención. Identificar claramente qué factores aumentan o disminuyen la fluidez de un diálogo. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Pregunte a los participantes qué observaron. Escriba en un rotafolio y aclare qué implica la palabra "pero".<br><br>Repita la demostración con “SÍ, y...”:<br><br>Entrenador 1: ¿Te gusta mi suéter nuevo?<br>Entrenador 2: Sí, y lo que me gusta es que el color combina con tus ojos.<br><br>Pregunte a los participantes qué notaron y las diferencias al cambiar la palabra «pero» por «y». | |
| 9.35-9.45 | Ejercicio Sí, y<br><br>Divídanlos en parejas. Ahora construirán juntos la casa de sus sueños.<br><br>Explique los pasos con claridad, proporcione ejemplos concretos y, cuando sea necesario y posible, ofrezca indicaciones visuales que demuestren cómo aprovechar las contribuciones de otros.<br><br>“Sí, y lo que me gusta de lo que dices es...”<br><br>Dos y dos juntos<br><br>Para poder comprender el principio de "Sí, y...", los participantes planificarán algo juntos. Ya sea la casa de sus sueños o el apartamento de sus sueños.<br><br>Cada frase comenzará así: “Sí, y lo que me gusta de lo que dices es...” y luego añadirá su propia idea.<br><br>La clave está en construir la conversación a partir de algo que les haya gustado de lo que | Risa, humor, fantasía, sentirse visto y escuchado, sentirse interesante.<br><br>Es el principio que aprenderán, y cuando lo pongan en práctica en su vida diaria, lo adaptarán para que les resulte más natural en la conversación.<br><br>El objetivo es reducir la cantidad de veces que decimos "sí, pero..." Porque esa respuesta siempre acabará por interrumpir o detener la conversación.<br><br>Queremos que los participantes tengan una base más sólida sobre la cual apoyarse para entablar un diálogo y crear situaciones de comunicación constructivas.<br><br>Además, es una forma divertida de interactuar con otra persona. Se utilizan varias partes del cerebro, lo que sin duda generará nuevas soluciones y opciones. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | dijo la otra persona.<br><br>A veces esto puede resultar complicado. Sin embargo, siempre habrá una pequeña parte de lo que dijo su pareja que les guste y sobre la que puedan construir.<br><br>Este ejercicio exagera este punto, y así es como debe ser. | |
| 9:45-9:55 | Interrogar<br><br>Ejemplos de preguntas:<br>¿Qué sucede cuando comenzamos una oración con "Sí, pero..." en lugar de "Sí, y..."?<br>¿En qué se diferencia?<br>¿Qué aprendiste? ¿Qué fue nuevo?<br>¿Cómo utilizarás lo que acabas de aprender?<br>¿Cómo es conversar con alguien que desarrolla tus ideas o lo que dices?<br>¿Qué tal fue escuchar algo que te gustó y luego desarrollarlo?<br>¿Qué sería posible en el mundo si esta fuera la forma normal de comunicación para todos? | Reduce el uso de la palabra **PERO** en las conversaciones cotidianas.<br>**Porque** con la nueva forma de escuchar a los demás y al responder con **sí,** está garantizado que marcará la diferencia en el participante y en aquel con quien está conversando.<br>**Porque,** implícitamente, en la actitud que el participante tiene hacia el uso de sus palabras y lenguaje, descubrirá matices importantes. Este comportamiento puede conducir a una mayor apertura y liberación de prejuicios, lo que a su vez le brindará mayor tranquilidad y una mayor capacidad de decisión orientada a la búsqueda de soluciones. |
| 9.55-10.05 | Breve descanso<br>Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención?<br>WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10.05-10.10 | **Demo afortunadamente/desafortunadamente**<br>Utilice a su asistente como tercera persona, asegúrese de haberle informado y de que los tres hayan hecho un ensayo general PREVIAMENTE.<br>Uno de ustedes comienza: **Escuchen,** hemos ganado un viaje de safari a África. Nuestro vuelo sale en una hora. He | Pídele a tu asistente que participe en la demostración y haz una ronda de práctica con él/ella.<br>Sé receptivo y vive la energía que te brinda la actitud de "sí, y lo que me gusta de eso es...". Esta energía surge de enfocarte en lo que te GUSTA de lo que la otra persona comparte y, a partir de ahí, construir sobre esa base. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | preparado todo para todos. ¡Vamos!<br>La siguiente persona: **Desafortunadamente...**<br>La tercera persona se basa en lo que dijo la persona anterior y dice: **Afortunadamente...**<br>El requisito para el viaje es que todos participen y que nadie se quede en casa. Y que se escriban frases largas entre ustedes. | Genera positividad, posibilidades y progreso. |
| 10.10-10.20 | Trabajar en tríadas Afortunadamente/ desafortunadamente<br>Descripción:<br>Este es un ejercicio de pie, donde los participantes se dividen en tríadas. Anímalos a que propongan frases largas para que la siguiente persona de la tríada tenga una base sobre la cual construir. Recuerda el ejercicio anterior: «Sí, y lo que me gusta de eso es...». Cuando digas «desafortunadamente», se aplica el mismo principio: escucha lo que dijo la persona anterior y refuta su idea.<br><br>El ejercicio se realiza de pie en círculo con grupos de 3. Los participantes están planeando un viaje de safari a África juntos, y cada persona comienza cada frase con **Afortunadamente** y **Desafortunadamente.**<br><br>Asigna a los participantes la tarea de planificar un **viaje** juntos. El viaje deberá ser el mismo que el de la demostración.<br><br>Proporcione un tiempo de respuesta adecuado, ayudas escritas o visuales y ejemplos concretos.<br><br>Una persona del trío comienza la historia repitiendo lo que dijo | El objetivo del ejercicio es que los participantes den rienda suelta a su imaginación y utilicen su conocimiento de los diferentes niveles de escucha para abrirse a nuevas posibilidades y encontrar soluciones, empleando sus habilidades comunicativas y la actitud adecuada ante cada situación.<br><br>Aquí se activa el lado derecho del cerebro. Para aprovechar todo nuestro potencial de aprendizaje, debemos usar ambos lados del cerebro y crear un diálogo constructivo.<br><br>Una dinámica de grupo desafiante y la capacidad de percibir este tipo de "interferencia" fortalecerán tanto a la persona como a la situación.<br><br>Practicarán la capacidad de ver los aspectos positivos de una situación y de aprovecharlos. Por eso la frase comienza con “ **Afortunadamente**... ”.<br><br>**Porque siempre hay una solución para cada situación**. Al comprender y aplicar este principio, la solución se revelará mucho más rápido y evitaremos retrasos y aplazamientos en la consecución de un objetivo o logro. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | el entrenador.<br><br>La siguiente persona en la tríada continúa la historia comenzando su frase con **«Desafortunadamente».** Recuerden dar frases largas para que los demás puedan construir la conversación.<br><br>La tercera persona continúa la historia con " **Afortunadamente…",** luego **"Desafortunadamente…",** etc.<br><br>El ejercicio continúa durante un par de rondas más para que todos puedan experimentar tanto **la suerte** como **la desgracia** varias veces. | Es una palabra pequeña, y son las pequeñas cosas las que tienen el mayor impacto ;) ¡El poder de las palabras! |
| 10:20-10:35 | Interrogar<br>¿Qué notaste?<br>¿Qué fue lo novedoso para ti en este ejercicio?<br>¿Hasta dónde llegaste?<br>¿Viajaste hasta África?<br>¿Cuándo eres tú quien frena al grupo (desafortunadamente)?<br>¿Cuándo eres tú quien afortunadamente?<br>¿En qué ámbito de tu vida elegirás usar la palabra "afortunadamente" con más frecuencia que antes? | Todo lo que dicen y hacen en esta formación está conectado. Se trata de tomar conciencia de las conexiones y de uno mismo. |
| 10.35-10.40 | Tarea para casa<br>Usa "sí" y "y" en cada conversación. | Claridad y visión general. Profundizando el aprendizaje. |
| 10:40-11:00 | Cierre<br><br>Cierre:<br>¿Qué se llevan consigo de hoy?<br>¿Cómo pueden aplicar esto en su vida diaria? | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de hoy. La repetición es la única manera en que el cerebro recuerda y aprende.<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir! El poder de recibir agradecimientos:<br>Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | | La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento. |



Co-funded by the European Union

**Día 7: Impacto, el impacto de una imagen y niveles lógicos.**
**Sesión 7, 3 horas**

| Tiempo | Actividad | Objetivos - Comentarios |
|---|---|---|
| 9:00-9:10 | Bienvenido<br>Los instructores dan la bienvenida a los participantes y les preguntan qué recuerdan de la sesión anterior. Al repasar lo aprendido el día anterior cada mañana, se crea una visión general y una sensación de previsibilidad, lo que constituye una forma rutinaria de comenzar la jornada. | Crear presencia y seguridad en el grupo. Ofrezca a los participantes una visión general del día y de los pasos que seguirán. Infórmeles sobre el descanso y anímelos a solicitar pausas adicionales si las necesitan durante la sesión. |
| 9.10-9.25 | Tarea para casa<br><br>Pida al participante que mencione la tarea que realizó en casa en la sesión anterior.<br><br>Todo el mundo opinará sobre la tarea para casa, incluso quienes no hayan realizado el ejercicio.<br><br>Ejemplos de preguntas: ¿Qué cambió cuando decidiste usar «sí, y» en cada conversación? ¿Qué te resultó más evidente? ¿De qué manera esto puede facilitarte la entrada al mercado laboral?<br><br>Si no has realizado el ejercicio: ¿qué te lo impidió? Según la respuesta, el entrenador puede preguntar: ¿Es esto algo común en tu vida? ¿Cómo está afectando esto a tu futuro? | Crea presencia, reflexión, conexiones.<br><br>Las tareas para casa son una parte fundamental de la formación, ya que permiten a los alumnos aplicar en su vida diaria lo aprendido ese día.<br><br>El proceso de aprendizaje continúa desarrollándose al integrarse en los entornos naturales de los participantes. |
| 9.25-9.35 | Lluvia de ideas sobre sentimientos<br>Dejemos que el grupo encuentre las respuestas.<br>Algunos ejemplos pueden ser:<br>**Amor, alegría, felicidad, esperanza, confianza, sumisión, miedo, optimismo, agresividad, anticipación, remordimiento, tristeza, asco, desprecio, envidia, culpa y más.** | La psicología moderna a veces enumera **docenas de emociones con matices** (como la culpa, la vergüenza, el orgullo, el asombro, el amor), argumentando que la experiencia emocional humana es muy rica y depende del contexto. Si se incluyen emociones complejas o combinadas, los humanos podrían |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | | experimentar **docenas o incluso cientos**. |
| 9.35-9.45 | El impacto de una imagen, demostración<br><br>Comience la presentación de las diferentes imágenes. Las imágenes se muestran en el orden en que aparecen, y no les dé demasiado tiempo para pensar en su respuesta (emoción). Van a definir y describir lo que ELLOS sienten al ver las imágenes. Puede ayudarlos a comenzar con: ¿Qué te produce esta imagen? Si el participante responde con un pensamiento, usted, como capacitador, puede decir: Cuando piensas en el verano, ¿qué emoción te despierta? Se anima a todos a que expresen sus emociones relacionadas con la imagen.<br>Entrénalos para que se adapten a la situación y a la emoción. Cuando todos hayan dado sus respuestas un par de veces, acelere la presentación de imágenes y permítales expresar espontáneamente los sentimientos que les generan las imágenes. | Para reconocer las emociones y obtener un espectro emocional más amplio que pueda influir en su comportamiento, ya que el comportamiento está controlado por las emociones.<br>Experimenta la conexión entre pensamientos y emociones.<br>Comprender realmente a cuántos tipos de influencias están expuestos a diario.<br>Conciencia = 1. Sabemos que nos afecta. 2. Lo tenemos en cuenta. 3. Elegimos sabiamente. |
| 9.45-10.05 | Trabajando en grupos, tomando una foto<br><br>Divídelos en grupos pequeños.<br>Retoma el ejercicio anterior y diles que ahora saldrán a tomar sus propias fotos y, a través de ellas, crearán una emoción en los demás participantes/entrenadores.<br>Fotografiarán una situación que el trío cree o decida.<br>Los grupos saldrán y tomarán una foto de una situación que describa una emoción específica que hayan acordado.<br>Los instructores de FROG aprobarán la emoción antes de que salgan. El trío o grupo saldrá junto y se asegurará de que los demás grupos no sepan qué emoción han elegido (hablando en voz baja).<br>Durante los 20 minutos asignados, tomarán la fotografía y la enviarán por correo electrónico a uno de los instructores. | Colaboración, contribución, comunidad.<br><br>Sí Y + Afortunadamente/ Desafortunadamente, experiencia práctica, uso activo de los niveles de escucha 2 y 3.<br><br>Utilizarán sus habilidades y actuarán en función de sus propios valores.<br><br>Juego, movimiento, humor, exposición |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Proporcione ejemplos visuales, descriptores claros de las emociones y una estructura paso a paso. | |
| 10.05-10.15 | Breve descanso<br>Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención?<br>WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 10.15-10.25 | Presentación de imágenes y sensación de adivinanza<br><br>En esta sección se recomienda limitar la variabilidad emocional inicial, proporcionar modelos visuales estructurados, definir explícitamente los criterios de reconocimiento, aumentar la latencia de respuesta y permitir el uso de ayudas escritas o escalas de valoración.<br><br>Cada grupo pasará al frente de la sala cuando se muestre su imagen. Los demás participantes intentarán adivinar qué emoción quiere ilustrar o representar el grupo en cuestión.<br>Si los participantes adivinan la emoción correcta, transfiérala a la claridad o imprecisión con la que se hayan expresado. Reconózcalos independientemente de la claridad o imprecisión de sus expresiones.<br>Si procede, relaciona tus deseos con sus sueños. ¿Con qué claridad comunicas lo que quieres a tu entorno? | Aprender sobre su propio papel en una cooperación.<br>Definir qué hace que una imagen comunique con claridad es también un conocimiento transferible a su propia vida. |
| 10.25-10.35 | Interrogar<br>¿Cómo fue practicar la definición de las emociones?<br>¿Qué te llevas contigo ahora que sabes que las decisiones que tomas están controladas por cómo te sientes?<br>Con este nuevo conocimiento, ¿qué es lo que se vuelve importante para ti a partir de ahora?<br>Solemos decir que hacemos las cosas según nuestro estado de ánimo; esa es solo otra forma de expresarlo. Porque nuestro estado de ánimo se basa en nuestros sentimientos. | |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | ¿Cómo afecta esto a tu capacidad de elección?<br>¿Cómo fue visualizar una emoción junto con otras personas?<br>¿Qué aprendiste?<br>¿Cómo pondrás esto en práctica en tu vida diaria? | |
| 10.35-10.50 | Demostración de niveles lógicos. Aprenderás una forma brillante de alcanzar tus metas. Los niveles lógicos pueden usarse a lo largo de tu vida, si así lo deseas, en relación con todas las metas que te propongas, grandes o pequeñas.<br><br>Realicen una demostración (en vivo) sobre cómo voltear un dispositivo; uno de los participantes puede servir de ejemplo.<br><br>Dibuja una plantilla de los niveles lógicos (en adelante, NL) con títulos y explicaciones de lo que se debe escribir en cada NL.<br><br>Empiece desde arriba. *Invite al participante a elegir entre los que se encuentran en su Perfil de Capacidad ICF y las Coincidencias de Empleo ESCO.*<br><br>Perspectiva histórica. *Imagina que has alcanzado tu meta. Estás viviendo tu meta. Mira hacia atrás. ¿Qué cualidad utilizaste para alcanzarla?* La respuesta que dé, tú, como formador, la incorporas directamente al nivel de cualidades del LL.<br><br>Pídele al participante que lea en voz alta el objetivo y el nivel de calidad como si ya lo estuviera alcanzando. Puedes darle un ejemplo primero para que le resulte más fácil. Por ejemplo: Me llamo Hannah y soy chef. Lo logré siendo decidida.<br><br>*¿Por qué era importante para usted la calidad?* Escriba la respuesta en el Nivel de Valor.<br><br>Pídele al participante que lea en voz alta de nuevo: Me llamo Hannah y soy chef. Lo logré siendo decidida porque el | Hagan una demostración en el rotafolio. Esta sesión es para un solo participante, a modo de demostración. El resto del grupo podrá hacer lo mismo después del descanso.<br><br>El participante explora la dirección, el control, el contexto, el significado, el orden y la visión general.<br>Una herramienta concreta para alcanzar objetivos basada en valores personales.<br>Un plan de acción basado en sus valores personales, su perfil de capacidad ICF y las coincidencias de puestos de trabajo de ESCO.<br>Sistematización.<br>El modelo de niveles lógicos se puede utilizar en muchos ámbitos de la vida para lograr o alcanzar un objetivo.<br>También es excelente para tareas colaborativas.<br>Los participantes repiten cada nivel. Esta es una nueva forma de presentarse. |

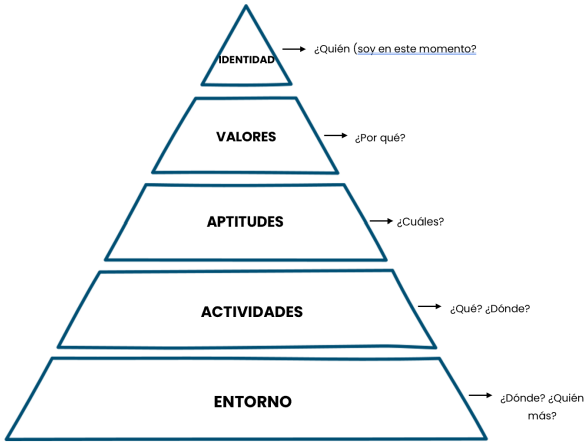


Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | progreso es importante para mí.<br><br>*Ahora que estás viviendo tu meta siendo de calidad porque el valor es importante para ti, ¿cómo te hace sentir eso?* Escribe la respuesta en el nivel ID.<br><br>La participante lee de nuevo: Me llamo Hannah y soy chef. Lo logré gracias a mi determinación, porque el progreso es importante para mí. Ahora que he progresado en la vida, me siento orgullosa.<br><br>**¡Atención! Es importante recordar que los tres niveles superiores suelen mantenerse en el mismo participante, independientemente de la dirección del objetivo. A veces es importante mencionar el objetivo porque el participante necesita repetirlo; otras veces, el objetivo puede interferir con el establecimiento de los tres niveles superiores.**<br><br>*Sigue imaginando que estás viviendo tu meta. Ahora que miras hacia atrás, al aquí y ahora, ¿cuál fue el primer paso concreto que diste para acercarte un paso más a tu objetivo?*<br><br>Escribe la respuesta en el nivel de actividad.<br><br>La participante lee: Me llamo Hannah y soy chef. Lo logré gracias a mi determinación, porque el progreso es importante para mí. Ahora que he progresado en la vida, me siento orgullosa. Lo primero que hice para alcanzar mi sueño fue empezar a estudiar cocina.<br><br>*¿Dónde empezaste y con quién estabas? ¿Quién te ayudó en el camino?* Escribe la respuesta en el nivel que te rodea.<br><br>La participante lee en voz alta por última vez: Me llamo Hannah y soy chef. Lo logré gracias a mi determinación, porque el progreso es importante para mí. | |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| |  <br>Ahora que he progresado en la vida, me siento orgulloso. Lo primero que hice para alcanzar mi sueño fue empezar la escuela de cocina. Lo hice en Houston, y mi familia y amigos me brindaron el apoyo que necesitaba para tener éxito. *¡Ahora has completado todos los niveles!* Pregúntale al participante: ¿Tiene sentido? ¿Te identificas? Agradécele su contribución. Siempre dale las gracias cuando comparta. | |
| 10.50-11.00 | **Cada persona crea su propio LL**<br>Tras completar la demostración, cada participante recibe una hoja de papel rotatorio. Pídales que dibujen los niveles lógicos lo más grandes posible. Al dibujarlos, deben añadir las preguntas de ayuda y los nombres de cada nivel.<br><br>En esta sección es importante proporcionar tiempos de procesamiento más prolongados, el uso sistemático de apoyos visuales y listas de verificación secuenciales, la vinculación de los niveles más abstractos con descriptores de comportamiento observables y la provisión de modos alternativos de participación plenaria.<br><br>Nadie puede empezar a rellenar las respuestas en el formulario; esto se hará en sesión plenaria exactamente igual que en la demostración.<br><br>Cuando todos los participantes hayan dibujado su LL, pregúnteles a cada uno de ellos cuál es su objetivo, conectado con el que se encuentra en su Perfil de | Asegúrense de que todos dibujen su LL exactamente como se presenta en la PP. Sin modificaciones personales. |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | Capacidades de la CIF y las Compatibilidades Laborales de ESCO.<br><br>Todos tendrán un objetivo CLARO. Ayúdalos a concretarlo o a clarificarlo.<br><br>Ejemplo de un sueño POCO CLARO: Ser multimillonario gracias a la lotería. Pregúntales en qué quieren gastar el dinero o cómo financiarán todos los billetes de lotería. Esto podría darles una idea de su objetivo.<br><br>Ejemplos de sueños claros: estudios, empleos en empresas específicas, profesiones o trabajos concretos.<br><br>TODOS leen su nombre y su objetivo como si ya lo hubieran logrado. Ejemplo: *Me llamo Fred y soy peluquero.*<br><br>Pregúntales uno por uno qué cualidad utilizaron para alcanzar su meta. Manténlos enfocados en el futuro y pídeles que miren hacia atrás, al presente. Esto los llevará a identificar una cualidad que puedan describir en el nivel de calidad.<br><br>Todos leen su nombre, meta y cualidad como si ya se hubieran cumplido. Ejemplo: *Me llamo Fred y soy peluquero. Lo logré gracias a mi creatividad.*<br><br>Luego pregúnteles uno por uno por qué eligieron ser (de calidad). Esto los llevará a un valor que podrán escribir en el nivel de valor.<br><br>A continuación, todos leen su nombre, objetivo, cualidad y valor. Ejemplo: *Me llamo Fred y soy peluquero. Lo logré gracias a mi creatividad, ya que la moda es importante para mí.*<br><br>Ahora, cada uno responderá cómo se siente al vivir su meta. O quiénes son ahora que la están viviendo. Esto es algo que pueden plasmar en su nivel de identidad. A menudo, aparecen palabras como feliz, satisfecho, emocionado, orgulloso y similares.<br><br>A continuación, todos leen su nombre, | |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | objetivo, cualidad, valor e identidad. ¡Importante! Cuando el participante lee el nivel de identidad, pasa del nivel de valor, repite el objetivo y luego lee el nivel de identidad. Por ejemplo, me *llamo Fred y soy peluquero. Lo logré gracias a mi creatividad, ya que la moda es importante para mí. Ahora que vivo en el mundo de la moda, me siento satisfecho.*<br><br>Luego, responden cuál fue la primera actividad que realizaron para alcanzar su meta. Para encontrar la respuesta, se centran en el presente. Esta es una actividad que pueden incorporar directamente al nivel de actividad.<br><br>Todos leen nombre, objetivo, cualidad, valor, identificación y actividad. Ejemplo: *Mi nombre es Fred y soy peluquero. Lo logré gracias a mi creatividad, ya que la moda es importante para mí. Ahora que vivo en el mundo de la moda, me siento satisfecho. Lo primero que hice para alcanzar mi sueño fue obtener el certificado de peluquero.*<br><br>Lo último que los participantes completarán en la sesión plenaria es el entorno. Esto significa dónde se ven viviendo su meta y quiénes los rodean. También significa hacia dónde se dirigen en su sueño y a quiénes necesitan en su vida para alcanzarlo.<br><br>A continuación, todos leen su nombre, objetivo, cualidad, valor, identificación, actividad y entorno. Ejemplo: *Me llamo Fred y soy peluquero. Lo logré gracias a mi creatividad, ya que la moda es importante para mí. Ahora que vivo en el mundo de la moda, me siento satisfecho. Lo primero que hice para alcanzar mi meta fue obtener el certificado de peluquero. Lo hice en Londres y mi familia me apoyó durante todo el proceso.* | |
| 11:00-11:10 | Breve descanso<br>Recuérdeles que beban agua y sírvales fruta fresca cortada y frutos secos/galletas. | ¿Cómo está funcionando tu intención?<br>WWW – ¿dónde estamos? ¿Adónde |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | | vamos? ¿Quién necesita atención? |
| 11.10 – 11.40 | LL continúa -<br><br>Ahora, pídales a los participantes que saquen sus cuadernos FROG. Tienen MUCHOS valores y cualidades anotados desde los primeros días. Ahora deben elegir las cualidades y valores relevantes de sus cuadernos y completarlos en el LL. Obtendrán palabras de líderes inspiradores, reconocimientos en rotafolios y más.<br><br>Ahora todos se presentan una vez más. **Esta vez, se presentarán desde el presente, aquí y ahora.** Por ejemplo, me llamo Fred. Mi meta es ser peluquero. Lo lograré siendo creativo, porque la moda es importante para mí. Cuando la moda está presente en mi vida, me siento satisfecho. Lo primero que quiero hacer es obtener mi certificado de peluquero. Lo haré en Londres con el apoyo de mi familia. | Asegúrense de que todos dibujen su LL exactamente como se presenta en la PP. Sin modificaciones personales.<br><br>**Los niveles lógicos** constituyen un marco y un proceso establecidos para recopilar y organizar información. Este enfoque se encuentra en la PNL (Programación Neurolingüística). Utilizamos este marco para brindar tanto al formador como al participante la oportunidad de identificar el mejor punto de partida para trabajar en el cambio deseado. Los niveles lógicos organizan las actividades de manera que, internamente, se vuelven progresivamente más psicológicos, proporcionando dirección y potencia. Nos ayudan a comprender tanto la acción como a la persona. Una persona no se define únicamente por lo que hace.<br><br>Además de estar organizados en un sistema estructurado, los niveles se influyen mutuamente. De esta forma, la información obtenida en un nivel superior influye y controla la información obtenida en niveles inferiores. Del mismo |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | | modo, un cambio en la información de un nivel inferior del sistema puede influir en la información de un nivel superior.<br><br>No existe ninguna norma que garantice que los cambios en un nivel inferior influyan siempre en la información o el conocimiento de un nivel superior. Por otro lado, los cambios en un nivel superior siempre influirán en la información de un nivel inferior. El conocimiento de un nivel inferior se ajustará y restablecerá la conexión con la información del nivel superior.<br><br>Los niveles lógicos son una de las expresiones y herramientas básicas sobre las que se fundamenta nuestro taller. Trabajar con los niveles lógicos permite comprender la relevancia de quién eres y qué haces. Utilizamos los niveles lógicos como herramienta tanto para el mapeo como para el seguimiento de los participantes en diversas áreas. |
| 11:40-12:00 | Cierre y círculo final<br>Su trabajo y la presentación de sus Niveles Lógicos es una excelente manera de finalizar el programa. Aquí crean un plan de acción claro basado en todo su trabajo a lo largo de las 15 horas de proceso grupal, la entrevista inicial y los hallazgos en su Perfil de Capacidad ICF y ESCO Job Matches. | Un resumen, para su propio beneficio, de lo que se llevan de todo el programa y las tres etapas. ¿Cuál es su principal conclusión?<br><br>¡Recuerda agradecer a todos y cada uno de ellos por compartir! |



Co-funded by the European Union

| | | |
|---|---|---|
| | En el círculo final, todos tienen la oportunidad de decir lo que sea necesario para completar el proceso. | El poder de recibir agradecimientos: Expresar gratitud hace que los demás se sientan apreciados, lo que profundiza la confianza y la conexión. La gratitud dirige tu atención hacia lo positivo, aumentando la sensación de bienestar. Cuando le das las gracias a alguien, refuerzas su comportamiento.<br><br>**¡Recuerda la encuesta! Debe completarse al final de las sesiones 1 y 7.** |



Co-funded by the European Union

# D. Empoderamiento de los orientadores laborales

## 1. Cómo facilitar el proceso metodológico como coach laboral

En el marco del proyecto JobAut, los orientadores laborales impartieron entre 30 y 35 horas de formación. El proceso de 15 horas que ellos mismos desarrollaron para personas con autismo se integrará en dichas 30-35 horas de formación.

### 1.1 Proceso metodológico en grupos

Los orientadores laborales se familiarizarán con las mismas herramientas que posteriormente utilizarán con sus clientes (adultos autistas) y las pondrán en práctica. Nos aseguraremos de que comprendan a fondo cómo utilizar estas herramientas, su propósito y cómo se interrelacionan dentro de un proceso metodológico. La formación se imparte en grupo, ya que el trabajo en grupo forma parte de la metodología, también para las personas autistas. Además, ofrecemos un programa más completo para los orientadores laborales, donde fortalecerán su rol. Aprenderán a desenvolverse, a relacionarse con los demás, a generar el impacto deseado, a comunicarse con mayor claridad, a evitar malentendidos y a crear un entorno que permita a sus clientes abrirse y descubrir nuevas facetas de sí mismos. También practicarán la facilitación de procesos grupales y la realización de sesiones de reflexión y análisis profundo en grupo con personas autistas.

El programa de formación está estructurado en dos partes complementarias:

- **Primera parte:** *Experimentando la metodología JobAut para personas autistas.*
- **Segunda parte:** *Poniendo en práctica las directrices: cómo potenciar el rol de coaching laboral, cómo facilitar la metodología y cómo mantener la línea invisible.*

La línea invisible separa al grupo de los colíderes/coachs laborales que facilitan la metodología JobAut. Esta línea invisible es importante para respetar al grupo y su propio proceso, y para evitar que los colíderes se involucren demasiado en el proceso y el resultado. Al involucrarse, esto puede perjudicar el proceso natural que experimenta el grupo objetivo.
Mantener un espacio seguro, observar y escuchar atentamente es fundamental para preservar la distancia emocional. De esta manera, los formadores pueden observar la dinámica, las emociones, las expresiones y las palabras no dichas sin dejarse llevar ni convertirse en el centro de la conversación.
En la metodología JobAut, se seleccionan nueve pautas para potenciar el rol del coach laboral, facilitar la metodología y mantener la confidencialidad. Estos principios crean un enfoque que afirma la neurodiversidad. Reducen la carga cognitiva y social, promueven la autonomía, evitan suposiciones y patologización, y fomentan la autoconciencia sin presiones.



Co-funded by the European Union

## 1.2 Las 9 directrices

- Coliderazgo
- Idioma
- Ser un catalizador
- Liderando la sala
- Flexibilidad
- Preparativos
- Rutina
- Confianza
- Los cuatro acuerdos: autogestión

## 1.3 Breve presentación del rol y la formación del formador de JobAut

### *1.3.1 Requisitos previos*

Los entrenadores de Lyk-z en Noruega son todos coaches profesionales certificados en entrenamiento activo, además de contar con la formación pertinente para el público objetivo. Entre sus áreas de especialización se incluyen enfermería, liderazgo creativo, asesoramiento psicológico, psiquiatría, salud y terapia deportiva, por mencionar algunas.
Lyk-z recomienda que las parejas de instructores que participen en la capacitación tengan una formación académica pertinente para el grupo objetivo y/o una certificación de coaching. La experiencia y la competencia personal pueden sustituir este requisito.
Para poder liderar grupos, debe haber 2 formadores, un colíder pareja.

### *1.3.2 Dos aspectos clave para una entrega exitosa*

1. Los ejercicios y herramientas propiamente dichos, cómo se entienden y se llevan a cabo, y cómo la pareja de instructores transmite las técnicas y el aprendizaje.
2. Cómo trabaja la pareja de formadores como coaches laborales, tanto individualmente como en colaboración. Hemos desarrollado nuestras propias pautas para ser el mejor coach laboral. Entre otras cosas, priorizamos la capacidad de ver a todos los participantes como seres creativos, ingeniosos e íntegros por naturaleza, formular preguntas poderosas para fomentar el aprendizaje, ser imparciales, curiosos y abiertos en beneficio de los participantes, crear un espacio seguro y mantener la mente abierta, disfrutando del momento incluso cuando es impredecible, confiando siempre en el participante, en el proceso y en uno mismo.
Esto requiere una persona que disfrute del trabajo por procesos, del desarrollo personal, de las emociones humanas y que pueda manejar la resistencia y



Co-funded by the European Union

mantener la calma a pesar de las fuertes reacciones y los procesos humanos que se producirán en los grupos.

*1.3.3 Coliderazgo*

Colíder: la metodología JobAut se basa en el colíder para garantizar la calidad del programa. Dirigir grupos de 8 a 12 personas requiere una gran presencia y concentración. Los ejercicios y procesos son profundos y generan un gran impacto. Hay detalles importantes que recordar, tanto para el proceso como para el resultado individual. El liderazgo compartido también permite intercambiar ideas con los coaches laborales para procesar, evaluar y mejorar las técnicas, facilitando así la metodología de forma conjunta. Esto puede conducir a una mejor toma de decisiones. Dos líderes aportan experiencias, ideas y fortalezas diferentes, y esta diversidad puede propiciar una resolución de problemas más equilibrada y creativa.
Ser dos garantiza la continuidad del liderazgo sin interrupciones, lo que también crea un espacio de paz donde los participantes y su proceso son el centro de atención. Los colíderes pueden cuestionar las suposiciones del otro y poner a prueba las ideas antes de actuar. En cada pausa, esto está en la agenda. Se trata de aclarar las suposiciones propias, de los colíderes, del proceso o de los participantes, para recuperar la confianza, esencial para facilitar procesos grupales auténticos. Los colíderes pueden trabajar con intención individual o común y apoyarse mutuamente para liderar un proceso metodológico exitoso.

## 1.4 Idioma

En lugar de carecer de habilidades, las personas autistas podrían tener diferentes habilidades o preferencias de comunicación. (Esto se relaciona con la 'Problema de doble empatía', explicado a continuación.)
Algunas investigaciones sugieren que las personas autistas pueden compartir información de manera más eficaz y tener mayor conexión, fluidez y empatía con otras personas autistas que con personas no autistas.
No existen suficientes investigaciones sobre los estilos y preferencias de comunicación de las personas autistas, incluidas las investigaciones sobre personas autistas con habilidades lingüísticas avanzadas y personas autistas con discapacidades de aprendizaje.
El «problema de la doble empatía» es una teoría del Dr. Damian Milton, investigador del autismo. Intenta explicar por qué las personas no autistas pueden percibir a las personas autistas como carentes de habilidades comunicativas, incluida la empatía. Estos son estereotipos, representaciones comunes y dañinas de las personas autistas que supuestamente no sienten emociones. La teoría plantea que existe un problema bidireccional y que las personas autistas a menudo perciben a las personas no autistas como carentes también de estas habilidades.
La teoría sugiere que esto se debe a que los dos grupos de personas tienen experiencias diferentes y sus distintos estilos y preferencias de comunicación



Co-funded by the European Union

pueden generar dificultades en la relación entre ellos. Ninguno es "correcto" ni "superior" al otro; simplemente son diferentes, y ambas partes deben esforzarse por superar esta brecha. La evidencia sugiere que las diferencias de comunicación de las personas autistas, y la forma en que la sociedad no las acepta ni las adapta, pueden conducir a:

- juicio y rechazo por parte de los compañeros (incluido el acoso escolar)
- dificultad para hacer y mantener amistades
- cansancio y fatiga después de la interacción social
- ansiedad en situaciones sociales
- sentimientos de frustración, vergüenza, timidez y baja autoestima
- mayor riesgo de sentirse aislado y solo
- desafíos para participar en la educación y el trabajo
- problemas de salud mental (ansiedad y depresión)
- enmascaramiento – Obligarse a actuar como personas no autistas, de acuerdo con las "normas" sociales, lo cual repercute negativamente en las personas autistas.

Algunas personas autistas han dicho que les resulta útil cuando las personas no autistas:

- mostrar respeto y paciencia por sus preferencias
- Desglosar las instrucciones habladas y permitir tiempo de procesamiento adicional.
- aceptar todas las formas de comunicación como válidas (no solo el habla)
- reconocer que el comportamiento es un medio de comunicación.

Consulte las directrices de la Sociedad Nacional del Autismo.
Como formadores de la metodología JobAut, el lenguaje constituye una sección aparte en las directrices. Siempre destacamos la importancia de un lenguaje claro, sencillo y directo para evitar interpretaciones erróneas o malentendidos. Conscientes de que cada palabra tiene un impacto, animamos a los formadores a ser conscientes de su elección de palabras para transmitir el resultado deseado. Algunas de las palabras clave en nuestras directrices en lo que respecta al lenguaje son:

- Claridad en tu propio lenguaje: una selección consciente de tus propias palabras.
- Nosotros/ustedes: muestra una comprensión clara de la relación "nosotros/ ustedes" en la sala. Diga "ahora van a..." en lugar de "nosotros".
- Manteniendo la “línea invisible”.
- Repita y utilice las palabras de los participantes en lugar de parafrasear lo que oye con sus propias palabras.
- Divide las instrucciones habladas en partes más pequeñas, lo que permitirá un tiempo de procesamiento adicional.

Una forma de mantener la línea invisible es mediante el lenguaje.
En FROG, metodología en la que se basa JobAut, promovemos un lenguaje que se alinea con la línea invisible, utilizando el pronombre «tú» en lugar de «nosotros» al



Co-funded by the European Union

referirnos al grupo. Los formadores nunca se utilizan a sí mismos como ejemplo para demostrar un punto, salvo para ilustrar una herramienta o un ejercicio. Más bien, utilice ejemplos de lo que se ha observado en el grupo, lo cual es a la vez un reconocimiento y un retorno de las palabras al lugar al que pertenecen: al grupo.
En cada paso del proceso, también es importante que los colíderes utilicen las palabras expresadas por los participantes en lugar de parafrasear lo que escuchan con sus propias palabras. Esto forma parte del coaching coactivo, principios fundamentales del coaching que lo distinguen de la consultoría, la terapia o la mentoría. Se basa en la creencia de que el cliente es naturalmente creativo, ingenioso e íntegro.
Se parte de la premisa de que los clientes ya tienen las respuestas en su interior. El papel del coach consiste en ayudarles a descubrir esas respuestas mediante la indagación, la curiosidad y la exploración, no en prescribir soluciones.

El cambio sostenible viene de dentro: cuando las personas llegan a sus propias conclusiones, es mucho más probable que asuman la responsabilidad. y Sigue adelante. Los consejos pueden brindar un alivio a corto plazo, pero a menudo conducen a la dependencia. o la pérdida de poder con el tiempo. Este principio refleja el modelo de coaching Co-Active, que enfatiza que los individuos son naturalmente creativos, ingeniosos y capaces de generar sus propias soluciones (ver El modelo Co-Active® explicado).

## 1.5 Ser un catalizador

Directividad: ¿Qué tan directo eres al hacer preguntas? ¿Qué tan directo eres al expresar con palabras lo que sucede en el grupo/sala?
Preguntas abiertas y Curiosidad: ¿Partes de un lugar de interés y curiosidad por lo que el participante está compartiendo?
Los participantes tienen las respuestas – Por lo tanto, haz preguntas abiertas y no tengas ningún interés oculto.
Sensibilización: usted es un catalizador para la sensibilización.
Fomentar la responsabilidad: usted es un catalizador de la responsabilidad. Traslade la responsabilidad al participante.
No estoy vinculado al resultado, no tengo ningún interés particular.
Neutral: usted no es la persona importante en la sala.

Ser un catalizador también implica mantener la línea invisible y transferir la responsabilidad del proceso al individuo y al grupo en su conjunto. Esto, además, nutre los principios del coaching al propiciar la transformación, demostrando que el cambio sostenible surge del interior y de las propias respuestas.

Muchos adultos autistas prefieren una comunicación clara e inequívoca.
Las preguntas abiertas invitan al individuo a explorar sus propios pensamientos y experiencias, en lugar de sentirse interrogado o encasillado.



Co-funded by the European Union

Las preguntas abiertas también son cruciales en una sesión informativa para que los participantes profundicen en su propia experiencia y no solo procesen el ejercicio, sino que también lo relacionen con su contexto vital más amplio (Fanning y Gaba, 2007). Fomentar la responsabilidad promueve la autonomía, algo que muchos adultos autistas valoran profundamente, especialmente si han experimentado en el pasado un apoyo patologizante o directivo.
Muchas personas autistas han experimentado incomprensión o patologización. Cuando se muestra verdadera curiosidad (sin prejuzgar ni diagnosticar), se genera confianza y seguridad psicológica.

## 1.6 Liderando la sala

Energía: ¿Transmites presencia y coherencia que conecten con tu público?
Control de la voz: ¿Tu voz es lo suficientemente fuerte como para que se te oiga con claridad? ¿Tu dicción es articulada y fácil de entender? ¿Tu ritmo es el adecuado, ni demasiado rápido ni demasiado lento?
Lenguaje corporal: ¿Estás presente físicamente y eres expresivo? ¿Tu lenguaje corporal apoya y refuerza tu mensaje?
Impacto y equilibrio: ¿Estás equilibrando la seriedad con la accesibilidad? ¿Hasta qué punto utilizas conscientemente tu presencia para liderar la sala e influir en el ambiente?
Ritmo y fluidez: ¿Existe un ritmo y una dinámica naturales en tu presentación, ya sea al exponer un ejercicio, compartir información o hacer una demostración?
Uso del espacio físico: ¿Interactúas activamente con el espacio que te rodea? ¿Alternas entre estar de pie y sentado, utilizas ayudas visuales como rotafolios o te colocas estratégicamente cerca de carteles o materiales?

Un presentador con energía tranquila y constante (en lugar de un comportamiento demasiado animado o impredecible) puede crear un ambiente más cómodo y menos estimulante. Un discurso claro, pausado y con buen ritmo ayuda a las personas con autismo a procesar la información con mayor eficacia, especialmente a aquellas que pueden experimentar dificultades en el procesamiento auditivo.
Un lenguaje corporal coherente e intencional ayuda a clarificar el significado y refuerza las palabras habladas sin necesidad de que los participantes "lean entre líneas".
Muchas personas autistas aprecian la franqueza y la sinceridad, y responden mejor a un liderazgo estructurado que a estilos de facilitación demasiado informales (véase *Estrategias de enseñanza sobre neurodiversidad*).

## 1.7 Flexibilidad

Baila en el momento: ¿qué tan flexible y presente estás? ¿Aprovechas todo lo que sucede en la sala y lo conviertes en una oportunidad de aprendizaje?



Co-funded by the European Union

Reflejar lo que dice el participante, en aras de su crecimiento y desarrollo. Recuerda que lo que dice el participante no tiene que ver contigo.
Tapa abajo, tapa arriba: ¿puedes abrir la tapa cuando baja? ¿Puedes evitar que la tapa baje?

Para apoyar la línea invisible y respetar el proceso grupal y las emociones que surjan, es importante que los coaches/colíderes sean flexibles en lugar de partir de un plan fijo y rígido del resultado. Los procesos grupales siempre serán impredecibles y, para que los momentos maduren como deben, los formadores deben estar presentes, ser flexibles y mantener una mente abierta a lo que ocurra en la sala. Todo lo que surja como resultado de los procesos puede utilizarse como un valioso aprendizaje.
Como seres humanos, como colíderes y coaches laborales, todos tenemos nuestros detonantes (situaciones en las que nos sentimos incómodos).
En la vida cotidiana, un desencadenante es algo, externo o interno, que provoca repentinamente una fuerte reacción emocional**.** Puede parecer relativamente inofensivo en apariencia, pero despierta sentimientos ligados a experiencias pasadas, heridas no resueltas, miedos o creencias. Una misma situación puede ser un desencadenante para una persona, pero neutral para otra, dependiendo de su historia y contexto emocional. https://health.clevelandclinic.org/emotional-triggers
Existen muchas razones por las que ser consciente de tus propios desencadenantes fortalece tu rol como coach laboral. Una de ellas es que respondes en lugar de reaccionar. Al detectar un desencadenante, puedes hacer una pausa y elegir tu comportamiento. De esta manera, creas un espacio más propicio para tus participantes y mantienes el enfoque donde debe estar. Además, serás más flexible, estarás abierto a lo que surja y podrás desenvolverte mejor en el momento presente, sin dejarte llevar por las emociones que puedan provocar los desencadenantes subconscientes.
Ser flexible y selectivo con el propio comportamiento (mantener la cabeza bien alta) creará un entorno más inclusivo, respetuoso y solidario.
El autismo es un espectro, y lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra. La flexibilidad ayuda a satisfacer las necesidades y preferencias individuales.

## 1.8 Preparativos

Familiarícese con el conjunto de herramientas y el proceso metodológico: ¿qué tan preparado está para lo que sucederá hoy? ¿Ha leído la descripción de la herramienta? ¿Ha revisado la descripción de la herramienta con su compañero líder? ¿Quién abre cada sección, ejercicio y demostración?
Propósito: ¿por qué hacemos esto? ¿Conoces el propósito? ¿Entiendes el propósito? ¿Qué relación existe entre la metodología, las herramientas futuras y las anteriores?
Practiquen la demostración: ¿usted y su colíder han practicado la demostración? ¿Quién abre?
¿Qué tan bien te sabes el material de memoria?



Co-funded by the European Union

La preparación es fundamental en cualquier situación, y en esta metodología, también se hace hincapié en la preparación conjunta con el colíder para lograr una comunicación fluida y coordinada. Un liderazgo conjunto bien preparado y coordinado mantiene la coherencia y respeta el proceso grupal.

## 1.9 Rutina

Uso de la intención: ¿la utilizas a diario? ¿En qué medida la utilizas? ¿Comprendes el propósito de la intención?
Uso de STAKE: ¿está definido? ¿En qué medida se utiliza?
Comprensión y uso de la WWW: ¿en qué medida se aborda la WWW en cada pausa?
Utilice la descripción del kit de herramientas y siga los pasos.
Revisar los resultados y el hilo conductor.

Cada día, elige una intención. Esta intención es personal para cada coach y representa la mentalidad que deseas tener ese día como coach y líder del programa. Lo harán juntos todos los días ANTES de que comience el curso. Lo que elijas será lo que expreses con palabras y sentimientos al inicio del día.
Como entrenador, puedes influir en el impacto que deseas tener en el grupo. Ser intencional, consciente y tomar decisiones claras es una forma de lograrlo.

**Intención** = Un sentimiento y pensamiento que eliges y que sirve como punto de referencia y determina cómo quieres expresarte.

**Ejemplo:**
Entrenador 1: *Hoy quiero concentrarme al nivel 10.*
Entrenador 2: *¿De qué te sirve eso?*
Entrenador 1: *Gano claridad y soy más preciso.*
Entrenador 2: *¿De qué sirve eso para el grupo?*
Entrenador 1: *Se mantienen atentos y participan activamente.*

**Ejemplo:**
Entrenador 1: *Hoy quiero ser curioso al nivel 10.*
Entrenador 2: *¿De qué te sirve eso?*
Entrenador 1: *Me vuelvo abierto y espontáneo.*
Entrenador 2: *¿De qué sirve eso para el grupo?*
Entrenador 1: *Se involucran y se llenan de energía.*
Entrenador 1: *¡Ahora me doy cuenta de que en realidad quiero ser espontáneo al nivel 10!*
La intención —la cualidad, el sentimiento o el pensamiento que elijas— guía tu comportamiento en el grupo.
Si estás teniendo un mal día, puedes optar por estar "abierto" en un nivel 10: abierto a recibir todos los momentos buenos, mágicos, emocionantes,



Co-funded by the European Union

sorprendentes y brillantes, las experiencias de "eureka" y la sensación de dominio que se produce en la sala.
Sé creativo al elegir tus intenciones y recuerda siempre hacer un seguimiento:

- ¿De qué manera te resulta útil?
- ¿De qué manera resulta útil para el grupo?

Revisa periódicamente tu propio impacto, junto con tu colíder. Realiza los cambios necesarios.
Un **PUNTO DE REFERENCIA** es creado conjuntamente por la pareja de coaches. Es un acuerdo compartido, una frase o ancla en la que pueden apoyarse, tanto individualmente como en conjunto, cuando surgen situaciones inesperadas o las cosas no salen según lo planeado. Un punto de referencia bien elaborado proporciona una sensación de alivio, significado y dominio, a la vez que fortalece el sentido de comunidad y propósito compartido entre los colíderes.

**WWW** significa:

- **¿Dónde estamos?**
- **¿Adónde vamos?**
- **¿Quién necesita atención?**

Estas preguntas orientadoras se utilizan durante cada descanso, ofreciendo a los colíderes un espacio para reflexionar, evaluar el progreso y ajustar el rumbo según sea necesario.
Al revisar los resultados, los colíderes se centran en identificar los resultados clave y el hilo conductor de la sesión. Se aseguran de que el propósito de cada herramienta o método utilizado se haya comunicado claramente y haya sido comprendido eficazmente por el grupo.

## 1.10 Confianza

Ten plena confianza en el método, el proceso, el participante, tu colíder y en ti mismo.
La confianza es el valor fundamental de la metodología FROG, en la que se basa la metodología JobAut. Se confía plenamente en que todos los participantes son creativos, ingeniosos e íntegros por naturaleza, lo que permite al orientador laboral verlos como personas con mayor potencial del que suelen tener ellos mismos.
La confianza es fundamental para crear entornos donde los participantes puedan desarrollarse plenamente. Las personas autistas a menudo son incomprendidas, subestimadas o juzgadas por comportamientos que difieren de las normas neurotípicas. Elegir la confianza significa elegir ver el potencial, el valor y la capacidad, incluso cuando no se ajustan inmediatamente a los estereotipos.
Las personas autistas con frecuencia están sujetas a bajas expectativas, especialmente en educación, empleo y servicios de apoyo.



Co-funded by the European Union

Cuando los profesionales, los compañeros o los familiares deciden confiar en las intenciones, la capacidad y el esfuerzo de un adulto autista, la dinámica cambia, pasando del control a la colaboración.
La confianza se convierte en una señal de respeto: *"Creo que puedes".*
Esto impulsa el crecimiento.

Cuando las personas se sienten valoradas, son más propensas a asumir riesgos sociales, probar nuevas estrategias y expresarse con mayor libertad. Las investigaciones demuestran que la confianza en las relaciones fomenta la seguridad psicológica, lo que anima a las personas a adoptar comportamientos innovadores y compartir ideas sin temor a consecuencias negativas (Edmondson, 1999). Además, Mayer, Davis y Schoorman (1995) descubrieron que la confianza promueve la disposición a ser vulnerable, lo cual es esencial para asumir riesgos sociales y experimentar con nuevos enfoques. Asimismo, Kramer (1999) destaca que la confianza posibilita la apertura y la cooperación en las interacciones sociales.

### *1.10.1 Los cuatro acuerdos*

Los **Cuatro Acuerdos** son un conjunto de principios extraídos del libro homónimo de *Don* Miguel Ruiz.

Aquí están los Cuatro Acuerdos:

1. **Sé impecable con tus palabras.**
   Habla con integridad. Di solo lo que piensas. Evita usar las palabras para hablar mal de ti mismo o para chismorrear sobre los demás. Usa el poder de tus palabras en pos de la verdad y el amor.
2. **No te tomes nada personalmente**
   . Nada de lo que hacen los demás es por tu culpa. Lo que dicen y hacen es un reflejo de su propia realidad, de sus propios sueños. Cuando seas inmune a las opiniones y acciones ajenas, no serás víctima de sufrimientos innecesarios.
3. **No des nada por sentado.**
   Atrévete a preguntar y a expresar lo que realmente quieres. Comunícate con los demás con la mayor claridad posible para evitar malentendidos, tristeza y conflictos. Con este simple acuerdo, puedes transformar tu vida por completo.
4. **Haz siempre lo mejor que puedas. Tu**
   mejor esfuerzo variará de un momento a otro; será diferente cuando estés sano que cuando estés enfermo. En cualquier circunstancia, simplemente haz lo mejor que puedas y evitarás juzgarte a ti mismo, autolesionarte y arrepentirte.

Estos acuerdos sirven de guía para la libertad personal y una vida más feliz y plena.



Co-funded by the European Union

En nuestra metodología, relacionamos este valioso libro con la autogestión. y cómo te comportas en la sala y en las reuniones con adultos autistas. Estos cuatro acuerdos también son formas de mantener o recuperar la confianza total y son valiosos en cualquier interacción, tanto como orientador laboral como en entornos privados. Es un libro que utilizamos como material complementario para que todos los colíderes profundicen en su estudio.
Además de leer el libro, existen ejercicios creativos para orientadores laborales con el fin de comprender plenamente el concepto de los cuatro acuerdos.



Co-funded by the European Union

## Resumen y conclusión

### Empoderamiento y capacitación de orientadores laborales para la metodología JobAut.

Los orientadores laborales que participen en el programa de formación estarán capacitados para apoyar a personas con autismo mediante la **metodología JobAut**, que incluye un proceso de 15 horas que posteriormente facilitarán. La formación se imparte en grupo, replicando los mismos métodos y herramientas que utilizarán con sus clientes, lo que fomenta una comprensión profunda y experiencial de la facilitación y las prácticas que afirman la neurodiversidad.
La formación hace hincapié en dos componentes principales:

1. **Experimentar la metodología JobAut como participantes.**
2. **Desarrollar habilidades de facilitación**, profundizar en su rol como orientadores laborales y aprender a mantener la "línea invisible": un límite respetuoso que garantiza la autonomía del cliente y preserva el proceso grupal.

Los coaches reciben formación en parejas de coliderazgo, esenciales para mantener la seguridad del grupo, la integridad del proceso y la reflexión mutua. La metodología se basa en los principios FROG y el coaching coactivo, promoviendo la idea de que los clientes son, por naturaleza, creativos, ingeniosos e íntegros.

Nueve directrices fundamentales estructuran el enfoque de formación y entrenamiento:

- **Coliderazgo**: Responsabilidad compartida, reflexión mutua y presencia en el proceso.
- **Lenguaje**: Comunicación clara, directa y no patologizante, acorde con las preferencias de las personas autistas.
- **Ser un catalizador**: Utilizar preguntas abiertas, curiosidad y desapego para fomentar la conciencia y la autonomía del cliente.
- **Liderar la sala**: Utilizar la voz, la energía, el lenguaje corporal y la estructura para crear un entorno seguro e inclusivo.
- **Flexibilidad**: Responder (no reaccionar), aceptar la imprevisibilidad y gestionar los desencadenantes emocionales ("subir/bajar la tapa").
- **Preparativos**: Conocimiento profundo de las herramientas, el propósito y la alineación de los colíderes.
- **Rutina**: Intenciones diarias, STAKE (acuerdos compartidos) y revisiones estructuradas (WWW).
- **Confianza**: Creencia inquebrantable en el proceso, en los participantes, en los colíderes y en uno mismo.
- **Los Cuatro Acuerdos**: Responsabilidad personal y autogestión, guiados por el marco de Don Miguel Ruiz.

Este enfoque fomenta **la autoconciencia, la responsabilidad y el crecimiento** tanto en los orientadores laborales como en sus clientes autistas, creando entornos donde la autenticidad, la confianza y la transformación pueden prosperar.



Co-funded by the European Union

## Un camino coherente hacia la inclusión sostenible

La metodología JobAut presenta un camino coherente y secuencial para apoyar a los adultos autistas en su inserción laboral significativa. Comienza con un diálogo centrado en la persona (Fase 1), traduce esas ideas en un perfil funcional objetivo (Fase 2, CIF) y culmina en un proceso de empoderamiento personalizado (Fase 3, FROG). Cada fase está diseñada para retroalimentar la siguiente, creando un ecosistema dinámico y basado en la evidencia. Esta integración fluida garantiza que cada estrategia de empleo no solo sea científicamente rigurosa, sino también profundamente humana, fomentando el crecimiento a largo plazo, la autonomía y la inclusión exitosa al alinear los estándares profesionales con las aspiraciones únicas de cada individuo.



Co-funded by the European Union

# E. Consejos prácticos para un proceso de reclutamiento inclusivo para personas con autismo

Crear un proceso de reclutamiento inclusivo para personas con autismo no es un acto de benevolencia, sino una inversión estratégica en diversidad de talento, innovación e inclusión a largo plazo. Muchas personas con autismo se enfrentan a barreras en los sistemas de contratación tradicionales, no por falta de competencia, sino porque el proceso en sí está diseñado en torno a expectativas sociales implícitas y estilos de comunicación ambiguos.
Los reclutadores y los gerentes de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la transformación de este proceso. El objetivo no es rebajar los estándares, sino igualar **las oportunidades** para que todos los candidatos sean evaluados en función de sus habilidades esenciales, en lugar de su fluidez social o su conformidad con las normas neurotípicas.

---

*Las entrevistas tradicionales suelen descartar prematuramente el talento neurodivergente.*

*La contratación inclusiva mejora la retención, la creatividad y el rendimiento.*

---

## 1. Ajustes paso a paso en el proceso de reclutamiento

### 1.1 Comunicación externa y marca empleadora

La comunicación de una organización transmite mensajes poderosos sobre quién pertenece a ella. Los mensajes inclusivos ayudan a que los solicitantes autistas se sientan seguros al postularse.
**Acciones clave:**

- Añade una declaración a todos los anuncios de empleo:

“[Nombre de la empresa] da la bienvenida a las solicitudes de personas neurodiversas y está dispuesta a realizar ajustes razonables durante todo el proceso de selección. Por favor, háganos saber si necesita alguna adaptación.”

- Comparte las ofertas de empleo con organizaciones y redes que apoyan a las personas autistas.
- Asegúrese de que su **sitio web y sus páginas de empleo** utilicen:
    - Estructura y navegación claras (menú único y coherente).
    - Lenguaje directo y literal: evite modismos y expresiones figuradas.
    - Sin imágenes parpadeantes, vídeos de reproducción automática ni fondos recargados.
    - Colores relajantes y tamaño de texto ajustable.



Co-funded by the European Union

## 1.2 Descripción del puesto y proceso de solicitud

Existen muchos obstáculos incluso antes de que los candidatos lleguen a la etapa de la entrevista. Las descripciones de los puestos y los sistemas de solicitud deben ser sencillos y transparentes.

**Recomendaciones:**

- Céntrese en **las habilidades esenciales** y **las tareas clave**, no en habilidades blandas vagas como la "excelente comunicación", a menos que sean realmente necesarias.
- Evite la jerga y las frases abstractas (por ejemplo, reemplace "multitarea dinámica" por "capaz de gestionar varias entradas de datos a la vez").
- Indique claramente el puesto disponible, las cualificaciones y la experiencia requeridas. El reclutador debe considerar cuidadosamente qué habilidades se enumeran como imprescindibles, ya que los solicitantes de empleo con autismo podrían interpretarlo literalmente y no postularse si no cumplen con todos los requisitos.
- Proporcione **instrucciones claras para la aplicación**, incluyendo ejemplos y fechas límite.
- Siempre que sea posible, las ofertas de trabajo deben estar disponibles en un formato de fácil lectura para incluir a las personas autistas con diferentes necesidades de comunicación en el proceso de selección.
- Los anuncios de empleo deben incluir una nota que especifique que se aceptan solicitudes de candidatos autistas o neurodivergentes.
- Las ofertas de empleo también deben incluir información sobre el tipo de adaptaciones que se ofrecen durante el proceso de selección.
- Ofrezca **formatos alternativos** (por ejemplo, cuestionarios estructurados, envíos de vídeo o audio, si lo prefiere).
- Evite las evaluaciones en línea con múltiples pasos o con límite de tiempo, ya que provocan una sobrecarga cognitiva.
- Las ofertas de empleo pueden publicarse en plataformas de contratación inclusivas y en portales de empleo que tengan en cuenta a las personas neurodivergentes para garantizar que la publicación llegue al público objetivo.

## 1.3 El proceso de selección y entrevista

Las entrevistas tradicionales suelen perjudicar a los candidatos autistas, ya que dependen en gran medida de la interacción social y la presentación personal. Las entrevistas estructuradas, predecibles y transparentes permiten a los candidatos autistas demostrar sus verdaderas habilidades.

**Ajustes clave:**

- Envíe **con antelación instrucciones detalladas para la entrevista**, que incluyan:



Co-funded by the European Union

  - Ubicación, formato (presencial/en línea), duración, nombres y funciones de los entrevistadores.
  - Ejemplos de preguntas o descripciones de tareas.

- Pregunte al candidato qué adaptaciones podría necesitar durante las entrevistas (iluminación diferente, disposición de los asientos, la presencia de una persona de apoyo o un orientador laboral, la opción de realizar la entrevista en línea, etc.).
- Ofrecer **formatos alternativos** como:
  - Tareas prácticas o simulaciones de trabajo (por ejemplo, el modelo *Marshmallow Challenge* utilizado por Microsoft).
  - Evaluaciones técnicas o demostraciones de capacidad para resolver problemas.
- Permita que los candidatos utilicen notas o ayudas visuales durante la entrevista.
- Proporcione **tiempo de procesamiento adicional** y evite cambios de tema inesperados.
- Permitir que el candidato tome descansos durante la entrevista.
- Utilice preguntas **claras, literales y concisas (evite preguntas como** "¿Cuénteme sobre alguna ocasión en la que se enfrentó a un desafío?" y, en su lugar, pregunte "¿Cómo abordaría un problema técnico con información limitada?").

## 1.4 Retroalimentación posterior a la entrevista y seguimiento

La retroalimentación es fundamental para el aprendizaje y la generación de confianza. Los candidatos autistas a un puesto de trabajo suelen valorar más la retroalimentación clara y constructiva que las meras palabras de aliento.
**Mejores prácticas:**

- Proporcione comentarios por escrito que detallen **ejemplos específicos** de desempeño.
- Resalte tanto las fortalezas como las áreas de mejora en términos concretos.
- Evite un lenguaje ambiguo como "no encajabas bien en el puesto"; en su lugar, explique qué habilidades no se ajustaban a lo que requería el puesto.
- Anime a los candidatos a volver a solicitar puestos en el futuro o proporcióneles enlaces a redes de apoyo.

## 1.5 Adaptaciones razonables en el lugar de trabajo

Las personas autistas tienen necesidades, fortalezas y preferencias de comunicación diversas en el entorno laboral. Algunas no requieren adaptaciones, mientras que otras necesitan un apoyo sustancial en ciertas áreas. Es importante considerar que, en la mayoría de los casos, las adaptaciones no representan un costo elevado para el empleador. **La mayoría son gratuitas, de bajo costo y se**



Co-funded by the European Union

**pueden adaptar fácilmente a cada persona** (por ejemplo, horarios flexibles, espacios de trabajo tranquilos, tapones para los oídos, auriculares con cancelación de ruido, iluminación reducida o instrucciones escritas).

El desarrollo de la metodología JOBAUT también ha tenido en cuenta las experiencias a nivel europeo y los enfoques basados en la evidencia. En particular, el *Compendio de Buenas Prácticas INFUSE* de Autism-Europe ofrece valiosas perspectivas sobre modelos de empleo inclusivos y estrategias prácticas que refuerzan la visión holística y basada en los derechos del proyecto. Disponible en el enlace.



Co-funded by the European Union