



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

**BUENAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON
SOPORTE DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO
AUTISTA EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

AUTORA

Mayly Torres Álvarez

Tutor	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2025 Dr. Álvaro López Cabrales
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (2023/24)</i>
©	Mayly Torres Álvarez
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2024



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



**BUENAS PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON SOPORTE DE
PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA EN EMPRESAS DE
TRABAJO TEMPORAL**

MAYLY TORRES ÁLVAREZ

-Autor-

ÁLVARO LÓPEZ CABRALES

-Tutor-

**Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas
Universidad de Huelva | Universidad Internacional de Andalucía – UNIA
Curso 2023-2024 | Convocatoria Julio 2024**

RESUMEN

En la presente investigación se analizaron las buenas prácticas de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista. El enfoque de investigación utilizado fue el estudio de casos de corte cualitativo. Fueron aplicadas entrevistas a la alta dirección de Synergie España, empresa de trabajo temporal, quien conforma la unidad de análisis del estudio. El estudio de caso se complementó con revisión documental y observación participante de la autora de la investigación durante los meses de julio a septiembre del 2023 en la ETT Synergie Sevilla. Los resultados revelaron deficiencias en la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal con apoyo de personas con trastorno del espectro autista. La mejora del proceso presupone adaptaciones orientados a la captación de candidatos con trastorno del espectro autista, capacitación de los expertos del proceso e inserción de tecnología digital como medio facilitador para el apoyo a personas con trastorno del espectro autista, que permita a la ETT Synergie ofrecer mejores soluciones de recursos humanos con soporte de personas con trastorno del espectro autista y así mostrar una ventaja competitiva con las empresas de su entorno.

Palabras clave: autismo, inclusión laboral, recursos humanos, reclutamiento y selección, Empresa de Trabajo Temporal.

ABSTRACT

In this research, good recruitment and selection practices with support for people with autism spectrum disorder were analyzed. The research approach used was a qualitative case study. Interviews were conducted with the senior management of Synergie Spain, a temporary employment company, who forms the unit of analysis of the study. The case study was complemented by documentary review and participant observation by the author of the research during the months of July to September 2023 at the ETT Synergie Seville. The results revealed deficiencies in the management of the recruitment and selection process of staff with support for people with autism spectrum disorder. The improvement of the process presupposes adaptations aimed at recruiting candidates with autism spectrum disorder, training of process experts and insertion of digital technology as a facilitating means to support people with autism spectrum disorder, which allows the ETT Synergie to offer better human resources solutions with support for people with autism spectrum disorder and thus show a competitive advantage with the companies in their environment.

Keywords: autism, labor inclusion, human resources, recruitment and selection.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1 El Trastorno del Espectro Autista	10
1.2 La inclusión laboral de personas con TEA.....	11
1.3 Análisis de los enfoques que tributan a la inclusión laboral de personas con TEA	13
1.4 Rasgos y retos actuales que condicionan el reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA	21
1.5 Normativas de inclusión laboral de personas con TEA en España.....	23
1.6 El reclutamiento y selección con apoyo en Empresas de Trabajo Temporal.....	25
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	29
2.1 Análisis ambiental situacional.....	29
2.1.1 Identificación del objeto de estudio	29
2.2 Enfoque y alcance de la investigación.....	30
2.2.1Técnicas de producción de datos.....	31
2.3 Discusión de los resultados	32
2.3.1 Descripción de la información cualitativa	32
2.4 Análisis de la información	36
2.5 Propuesta de mejora	37
CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Revistas más productivas	15
Tabla 2. Prácticas de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA .	21
Tabla 3. Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal en España 2023	27
Tabla 4. Proceso de reclutamiento y selección tradicional vs. proceso de reclutamiento y selección de ETT	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Hilo conductor para la elaboración del marco teórico – referencial de la investigación.....	10
Figura 2. Distribución de las publicaciones según tipo de documentos.....	14
Figura 3. Distribución de las publicaciones por años.....	15
Figura 4. Mapa de densidad de palabras clave	16
Figura 5. Red de superposición de palabras claves en el tiempo.....	17
Figura 6. Flujograma del proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA	38

INTRODUCCIÓN

EL Trastorno del Espectro Autista (TEA) hace referencia a un conjunto amplio de condiciones que afectan al neurodesarrollo y al funcionamiento del sistema nervioso, dando lugar a dificultades en la comunicación social, así como en la flexibilidad del pensamiento y de la conducta de la persona que lo presenta (Vidriales Fernández et al., 2018). Uno de los mayores desafíos que enfrentan actualmente las personas con TEA es el acceso al empleo. Según recientes estudios el 85 % de las personas con TEA se encuentran actualmente desempleadas (Segundo Sánchez, 2019).

Las personas con TEA tienen más dificultades de acceso al empleo respecto al resto de discapacidades (Dudley et al., 2015). Según Sánchez Guerrero (2022) la mayoría de las empresas están sensibilizadas con la discapacidad física, pero no tanto con la psíquica, existiendo una doble situación de desventaja en el acceso al mundo laboral de las personas con este tipo de discapacidad. En tal virtud, se identifica la problemática a la que se enfrentan los autistas en la etapa adulta para conseguir un empleo, lo cual surge por el desconocimiento y de aplicación de alternativas para considerar a los autistas dentro de las empresas, lo que no contribuye al paradigma de la neurodiversidad (Martínez Carvallo, 2022).

Dentro de la fase de pre empleo, una persona con TEA, se enfrenta a un proceso determinante para su futura contratación, y es el reclutamiento y selección. Algunas investigaciones sugieren que existen preferencias hacia diferentes tipologías de discapacidad en los procesos de selección y contratación pues parece ser que las personas con discapacidad física tienen una valoración más favorable que las que poseen discapacidad mental y psíquica, aludiendo a la elección de un tipo de discapacidad más visible o a la influencia de la visión estigmatizadora de las discapacidades de tipo psíquico (Sánchez Guerrero, 2022).

Las demandas sociales y comunicativas que conllevan los procesos de selección y acceso al empleo (entrevistas, etc.), en interacción con algunas de las características nucleares de los TEA (flexibilidad mental y comportamental, etc.) generan barreras y obstáculos significativos que dificultan la obtención de un empleo (Hagner & Cooney, 2005; Jacob et al., 2015). Vidriales Fernández et al. (2018) propone que en esta fase del empleo con apoyo se valoren a los candidatos según las capacidades individuales

mediante pruebas que determinen una valoración funcional y orientación apropiada en la ejecución de labores.

A pesar de la existencia de normativas de inclusión laboral de personas con TEA en España, los índices de desempleo de personas con TEA siguen siendo altos. Las empresas empleadoras constituyen unos de los actores que en mayor medida necesitan alinear su misión a la inclusión de personas con TEA. Relacionado con Empresas de Trabajo Temporal (ETT), específicamente en la ETT Synergie Sevilla, donde se desarrolló este trabajo, se determinó mediante revisión documental, entrevistas y la observación directa que la entidad realiza prácticas aisladas de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA, que aún no son tratados como una filosofía de gestión de recursos humanos sustentado en políticas y procedimientos. Adolecen de herramientas para evaluar candidatos con perfil TEA. Los principales actores del proceso de reclutamiento y selección no están capacitados en la inclusión de personas con perfil TEA.

Lo expuesto hasta el momento atenta contra la correcta gestión de soluciones de recursos humanos para personas con TEA, por lo que constituye la situación problemática que da lugar a definir el **problema científico** siguiente: las insuficiencias en el proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA en la ETT Synergie España, limitan la inclusión laboral.

En este contexto, el **objetivo general** del presente trabajo es analizar las buenas prácticas de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista en la empresa de trabajo temporal Synergie España.

Para su cumplimiento se establecen los **objetivos específicos** siguientes:

1. Construir el marco teórico referencial a partir del estudio del trastorno del espectro autista y la inclusión laboral.
2. Describir el comportamiento de la empresa en el proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista.
3. Identificar oportunidades de mejora que ofrezcan una ventaja competitiva a la empresa a la hora de reclutar y seleccionar personas con trastorno del espectro autista.

En consecuencia, la presente investigación se estructura en dos capítulos. En el primer capítulo se presenta el marco teórico referencial de la investigación, donde se revisa y analiza la literatura científica disponible en el entorno digital sobre la temática objeto de estudio. En el segundo capítulo se describe el análisis situacional ambiental de la investigación, se hace referencia al enfoque, alcance, tipo y las herramientas de investigación, aplicación de instrumentos, análisis e interpretación de resultados, así como una propuesta de mejora. Posee un conjunto de conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía consultada y un grupo de anexos de necesaria inclusión que constituyen el complemento que permite una mejor comprensión de la investigación realizada.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio bibliográfico en esta investigación estuvo dirigido a desarrollar un análisis del estado del arte sobre el objeto y campo abordado, cuyo resultado se representa en la figura 1, donde se refleja la estrategia tomada para el desenlace del marco teórico-referencial.

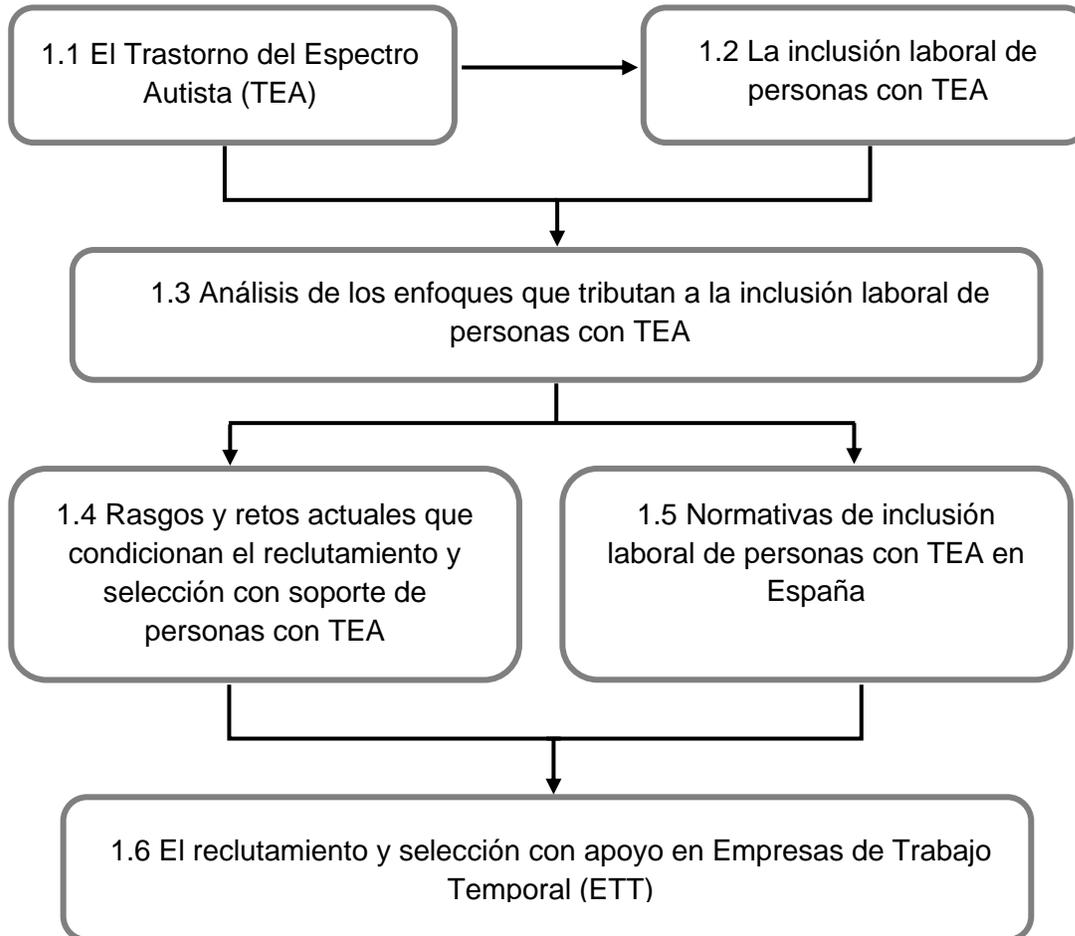


Figura 1. Hilo conductor para la elaboración del marco teórico – referencial de la investigación

1.1 El Trastorno del Espectro Autista

Realizando un breve recorrido histórico acerca de los modos en los que se ha entendido el trastorno del espectro autista (TEA), se encuentra que, éste ha sido abordado desde diferentes puntos de vista, tanto explicativos como de intervención (Castellanos Molina, 2018). En su investigación Martínez Carvallo (2022) realiza una revisión sociohistórica del concepto de autismo, desde las primeras colaboraciones del tema con los

investigadores Kanner (1943) y Asperger (1943), hasta las últimas tendencias del siglo XXI, marcadas por la era digital.

La última década ha estado marcada por tendencias y actualizaciones. Es la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) quien incluye al TEA dentro de los trastornos del neurodesarrollo, sugiriendo aspectos específicos y diferenciales de este trastorno, descritos como: Déficit persistentes en la comunicación social y la interacción social en múltiples contextos, incluidos los déficits de la reciprocidad social, los comportamientos comunicativos no verbales usados para la interacción social y las habilidades para desarrollar, mantener y entender las relaciones. Además de los déficits de la comunicación social, el diagnóstico del trastorno del espectro autista requiere la presencia de patrones de comportamiento, intereses o actividades de tipo restrictivo o repetitivo (Asociación Americana de Psiquiatría, 2014).

Las personas con autismo presentan a menudo afecciones comórbidas, como epilepsia, depresión, ansiedad y trastorno de déficit de atención e hiperactividad, y comportamientos problemáticos, como dificultad para dormir y autolesiones. El nivel intelectual varía mucho de un caso a otro, y va desde un deterioro profundo hasta casos con aptitudes cognitivas altas (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Por su parte Vidriales Fernández et al. (2018) refieren que el TEA tiene un origen neurobiológico, de carácter genético. Afecta a las competencias sociales y comunicativas de la persona, así como a su capacidad para responder adaptativamente a las exigencias de la vida cotidiana. Se asocia también a grandes variaciones en el funcionamiento intelectual y en el desarrollo y manejo de sus competencias lingüísticas. Requiere apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia científica a lo largo de las distintas etapas de la vida y en los diferentes contextos en los que se desenvuelve la persona.

1.2 La inclusión laboral de personas con TEA

Las personas con TEA representan un segmento creciente de la población pero enfrentan importantes obstáculos en el lugar de trabajo (Patton, 2019). Hay una serie de situaciones o aspectos que favorecen la transición de la adolescencia a la vida adulta, entre ellas se encuentra la inserción laboral (Montilla, 2018).

Las oportunidades y apoyos especializados para acceder al empleo o a la vida independiente son escasos. Por tanto, el riesgo de sufrir discriminación y exclusión social se incrementa significativamente al alcanzar esta etapa del ciclo vital, con las evidentes consecuencias que esto tiene para la calidad de vida de la persona con TEA y el disfrute de sus derechos como ciudadano (Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, 2015). Los empleados con TEA demuestran habilidades evidentes y una alta motivación para trabajo, pero su tasa de empleo sigue siendo baja (Waisman-Nitzan et al., 2019). Entre el 70 y el 90% de las personas con TEA se encuentran desempleadas y no desarrollan ninguna actividad laboral (Vidriales Fernández et al., 2018).

La inclusión parte de reconocer las capacidades de las personas con TEA, con ello es posible la planificación de actividades cotidianas que generen autonomía (Martínez Carvallo, 2022). En su investigación Vidriales Fernández et al. (2018) exponen que las barreras para el acceso al mercado de trabajo comienzan en la etapa educativa. Los hombres y mujeres con autismo tienen necesidades vocacionales específicas, diferentes a las de la población general y a las de otras personas con discapacidad (Hendricks, 2010). Mediante formaciones/intervenciones prelaborales se puede conseguir en un alto porcentaje que las personas con TEA se incorporen satisfactoriamente al mercado laboral (Segundo Sánchez, 2019).

Por su parte Castellanos Molina (2018) refiere que los factores obstaculizadores para la inclusión o inserción laboral de personas autistas son: el miedo de los padres ante la situación que implica que los hijos asuman la vida laboral, la exclusión social, la relación del sujeto autista con la autoridad y otras variables propias de la actividad ocupacional como tener en claro las tareas, conocimiento de los horarios, designación de trabajos útiles y acompañamiento por parte de un supervisor laboral. Walsh et al. (2011) asevera que el apoyo adecuado, adaptaciones ambientales y capacitación en habilidades pueden mejorar las oportunidades de empleo para personas con autismo.

Según Inserta Empleo. (2021) las principales barreras que las personas con autismo encuentran para acceder a un empleo son:

- La ausencia e inadecuación de la normativa sobre empleo en relación con las personas con autismo.

- La falta de programas que consideren esta realidad desde un enfoque inclusivo de apoyo y difícil acceso a la figura del preparador/a laboral en los espacios del tejido empresarial.
- La escasez de modelos de formación dual que proporcionen la cualificación técnica y las competencias necesarias para afrontar la vida adulta y desempeñar un puesto de trabajo mediante prácticas en entornos laborales reales.
- La falta de oportunidades de empleo (prospección laboral): es muy complicado generar alianzas entre entidades de discapacidad y empresas en el contexto actual, tanto en entornos laborales como pre laborales.
- Una pobre detección de intereses vocacionales que se ajusten a las necesidades de las personas con autismo.
- Los prejuicios existentes en el tejido empresarial y el desconocimiento sobre el potencial laboral de las personas con autismo.

Según Johnson et al. (2020) existe un número creciente de estudios publicados sobre la necesidad de empleo de persona con TEA, y principalmente psicólogos sociales, médicos, y profesionales de rehabilitación han realizado esta investigación; esto requiere investigación multidisciplinaria que involucra a expertos en desarrollo de la fuerza laboral. Por tanto, se concluye la necesidad de explorar la inclusión laboral de personas con TEA desde la gestión empresarial, específicamente en el área de conocimiento de la gestión de recursos humanos.

1.3 Análisis de los enfoques que tributan a la inclusión laboral de personas con TEA

Para abordar la investigación se identificaron publicaciones vinculadas al tema de interés utilizando como fuente de información primaria la base de datos de *Scopus*. La estrategia de búsqueda se focalizó en analizar la inclusión en los títulos, resúmenes y palabras clave, de términos en inglés relacionados con el campo del autismo laboral según la siguiente ecuación de búsqueda ("*Autism*" OR "*ASD*") AND (*occupational* OR *workplace*). El estudio se enmarcó en el período de tiempo del 2018 al 2023, limitado al área de conocimiento de la gestión empresarial, obteniéndose un total de 37 registros bibliográficos afines a la investigación.

La distribución entre tipo de documento corresponde en mayor por ciento a artículos de revistas, con un 75.7 %, con una menor representación de trabajos publicados de Congresos, Conferencias y libros (Figura 2).

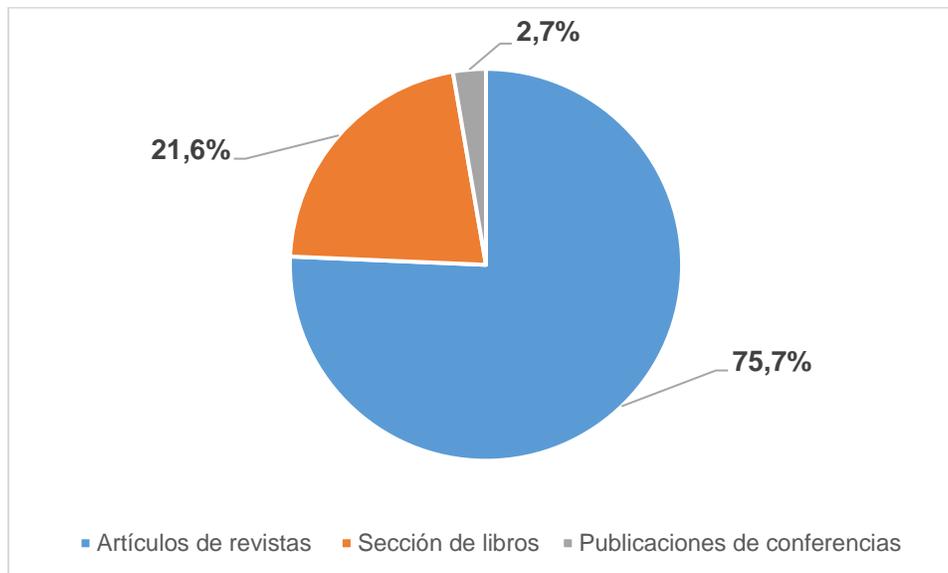


Figura 2. Distribución de las publicaciones según tipo de documentos

Fuente: Elaboración propia

Para la compilación y procesamiento de los datos se utilizó el software Microsoft Excel y el VOSviewer. A continuación, se definieron los indicadores que se utilizan en el estudio entre ellos: productividad por años, revistas que más publican sobre el tema, análisis de palabras clave, para posteriormente revisar los enfoques actuales que se están desarrollando en relación con la inclusión laboral de las personas con TEA.

1. Productividad por años

La distribución por años de los artículos permitió evaluar las tendencias de las investigaciones (Figura 3), observándose que los años de mayor productividad lo constituyeron el 2022 y 2023.

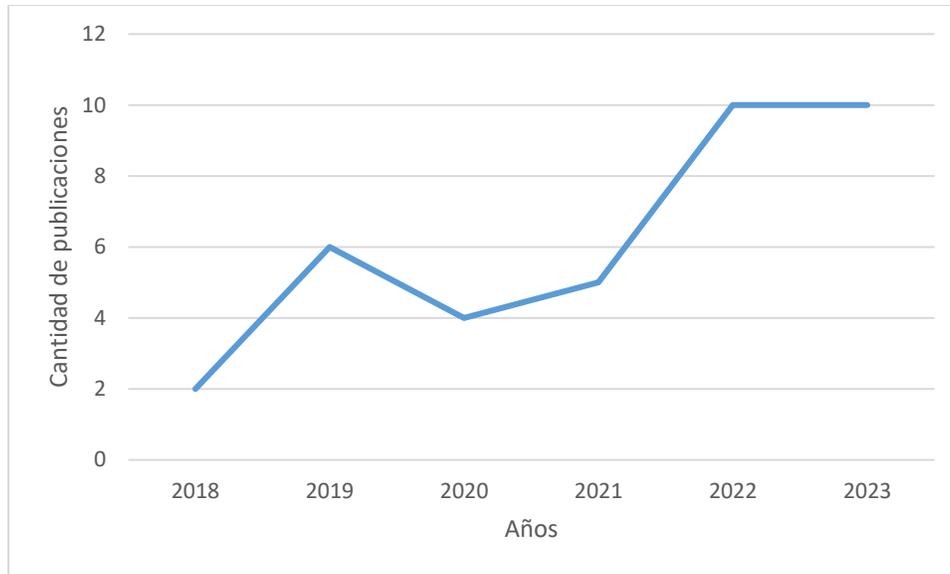


Figura 3. Distribución de las publicaciones por años

Fuente: Elaboración propia

2. Productividad por revistas

Se identificaron las revistas en las cuales se publicaron los resultados de las investigaciones (Tabla 1). Las principales resultaron ser *Career Development and Transition for Exceptional Individuals* con 6 artículos, *Journal of Mental Health Research* con 4, *Journal of Education and Work*, *Journal of Business and Psychology* y *International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies* con 2 trabajos cada una. Este número de revistas publican el mayor por ciento de las investigaciones, mostrando una correspondencia entre los títulos de las revistas con el tema analizado en este trabajo.

Tabla 1. Revistas más productivas

Fuente	Total
Career Development and Transition for Exceptional Individuals	6
Journal of Management and Organization	4
Journal of Education and Work	2
Journal of Business and Psychology	2
International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies	2
DLSU Business and Economics Review	1
Journal of Management	1
Asia Pacific Journal of Human Resources	1
Personnel Review	1

laboral de las personas con autismo. Como tema emergente en los últimos años se presta especial atención a la transformación digital, temática que los investigadores consideran constituye un instrumento clave para la inclusión laboral de personas con TEA.

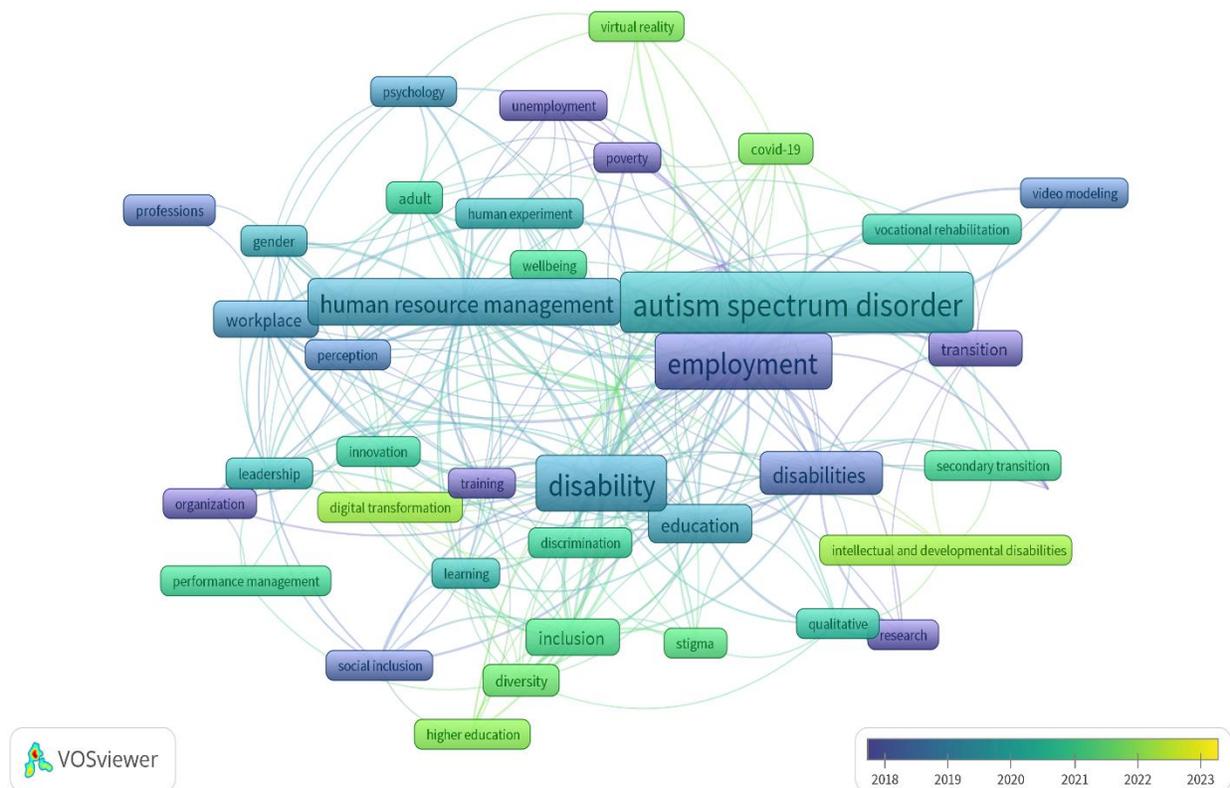


Figura 5. Red de superposición de palabras claves en el tiempo

Fuente: Elaboración propia

4. Orientación de las fuentes bibliográficas resultantes de la búsqueda

Para profundizar en la orientación de los trabajos encontrados se agruparon según los diferentes enfoques de investigación:

Grupo I: investigaciones orientadas a abordar la relación TEA y empleo desde la transición de la educación y la búsqueda de empleo como primeras fases del ciclo de la inclusión laboral (Remington & Pellicano, 2019; Johnson et al., 2020; Munandar et al., 2021; Ghanouni & Raphael, 2022; Pesonen et al., 2022; Nittrouer et al., 2022; Coney, 2023; Howorth et al., 2023; Smith et al., 2023; Horn et al., 2023).

Johnson et al. (2020) expone la importancia del trabajo colaborativo entre escuelas y centros de rehabilitación vocacional/comunitarios y otros servicios de apoyo para obtener resultados positivos en la empleabilidad de personas con autismo. Pesonen et al. (2022) y Coney (2023) hacen alusión a los graduados universitarios con autismo. Destacan áreas importantes que deben tenerse en cuenta a la hora de mejorar la educación inclusiva, como planes de estudios universitarios que puedan adaptarse mejor a las personas autistas, carreras personalizadas y programas de empleabilidad que contribuya a los graduados autistas y su relación con la empleabilidad.

Remington & Pellicano (2019) muestran en su trabajo que las prácticas laborales parecen ser un paso importante para promover resultados laborales. Este estudio es el primero en adoptar un enfoque longitudinal con múltiples informantes para examinar los programas de colocación laboral corporativos: específicamente, una pasantía para graduados autistas en el Deutsche Bank, Reino Unido.

El estudio de Smith et al., (2023) proporciona un enfoque novedoso sobre capacitación a estudiantes en entrevista virtual en servicios de transición previa al empleo. Munandar et al. (2021) examinan los efectos de una intervención basada en video (VBI) para aumentar la capacidad de responder a preguntas de la entrevista de descripción de comportamiento modelado (PBDI) en entrevistas de trabajo simuladas. Por otra parte, Horn et al. (2023) evalúan los efectos del *eCoaching* con tecnología de oído en línea (BIE) en las respuestas a preguntas de entrevistas de trabajo en estudiantes con TEA en edad de transición. Estos estudios demuestran que, en el entrenamiento desde la edad estudiantil, permite a los futuros graduados emplearse sin limitaciones.

Nittrouer et al. (2022) presenta un estudio que se centra en la fase de búsqueda de empleo, y evalúa a los autogestores con TEA y a quienes apoyan a personas con TEA, definiendo las estrategias que han usado las personas autistas al buscar empleo para un puesto vacante.

Los enfoques de autores del Grupo I coinciden en que desde los diferentes niveles educaciones alcanzados por las personas con autismo, los centros educativos deben garantizar la diversidad al preparar a sus estudiantes para el mundo laboral. También resaltan el papel de otras partes interesadas como lo son la familia, la comunidad y las

empresas empleadoras. Todos estos actores contribuyen a la transición de la educación al empleo.

Grupo II: está conformado por trabajos que abordan la inclusión laboral después de la contratación (Westover et al., 2018; Saylor, 2018; Patton, 2019; Hyde et al., 2019; Waisman-Nitzan et al., 2019; Mporu et al., 2019; Van Den Bosch et al., 2019; Grenawalt et al., 2020; Bross et al., 2020; Spoor et al., 2020; Whelpley & Perrault, 2021; Mporu et al., 2019; Walkowiak, 2021; Whelpley et al., 2021; Andrade et al., 2022; Molloy et al., 2022; Seva et al., 2022; Griffiths et al., 2022; Hinder, 2022; Tomczak, 2022; Wen et al., 2023; Cardon, 2023; Fiori-Khayat, 2023; Granger et al., 2023; Petty et al., 2023).

El desempeño laboral es uno de los temas abordados por autores como Seva et al. (2022) y Cardon (2023), donde relacionan que dentro los factores que afectan el desempeño laboral de personas con TEA se encuentran las habilidades técnicas limitadas, sus habilidades comunicativas y sociales, la falta de concentración y la salud física. Mporu et al. (2019) relacionan la salud y seguridad ocupacional de las personas con TEA con el apoyo de herramientas de tecnología digital en el contexto de políticas y prácticas inclusivas de gestión de recursos humanos. Los autores refieren que las tecnologías digitales se utilizan cada vez más para abordar las vulnerabilidades de seguridad y salud ocupacional desde el contenido del trabajo o los factores del proceso, lo que contribuye al bienestar de las organizaciones de empleadores.

Autores como Tomczak (2022), abordan el ajuste al puesto de trabajo y los mecanismos por parte de los empleadores para la retención de empleados autistas. En su artículo examina las oportunidades para crear condiciones óptimas para que las personas con autismo trabajen exitosamente en el lugar de trabajo contemporáneo y mejoren su bienestar. El autor analiza las adaptaciones tanto tecnológicas como no tecnológicas que ayudan a superar los desafíos en el lugar de trabajo que enfrentan los empleados con autismo. Las soluciones propuestas incluyen principalmente el uso generalizado de formas de comunicación mediadas electrónicamente basadas en contacto no directo y no verbal; un enfoque flexible hacia la organización del trabajo; sistemas precisos de seguimiento del estrés; y un enfoque individualizado hacia la disposición del espacio de oficina que limite los estímulos externos.

Grenawalt et al. (2020) a través de un caso de estudio en una empresa del sector privado demuestran que la contratación de personas con TEA fue percibida positivamente por los empleados. Los componentes de este éxito incluyeron cambios en el entorno físico, ambiente de trabajo, capacitación en diversidad específica para personas con discapacidades y un clima empresarial de involucrar y apoyar a los empleados con TEA. Otra investigación que demuestra la importancia de los factores en el entorno laboral para inhibir o facilitar la inclusión de personas con TEA en el mercado laboral es el trabajo de Waisman-Nitzan et al. (2019). Los resultados se relacionan con accesibilidad al lugar de trabajo en el contexto del clima de gestión y justicia de la organización.

Los enfoques de autores del Grupo II revelan líneas de acción que deben definir los empleadores para climatizar el entorno laboral ajustado a las necesidades de empleados con TEA. En esta fase del ciclo de la inclusión laboral, salen a relucir como actores principales, primero la alta dirección que debe facilitar la inclusión desde el establecimiento de políticas organizacionales, también se incluye el colectivo laboral que rodea al empleado con TEA y que necesita capacitarse para aceptar y ayudar a una persona con TEA.

Grupo III: Este grupo está compuesto por Kim et al. (2022) y Ezerins et al. (2023), quienes constituyen los autores más integrales, pues a criterio de la investigadora ofrecen enfoques que abordan todo el itinerario para la inclusión laboral de personas con TEA.

Kim et al. (2022) aborda la intervención basada en la tecnología para personas autistas. Su estudio demuestra como el uso de teléfonos/tabletas, dispositivos tecnológicos para modelado de vídeo y/o indicaciones de forma independiente, fueron efectivas para la práctica enfocada en la enseñanza en edades de transición, las entrevistas de trabajo en el proceso de reclutamiento y selección al adquirir las habilidades necesarias para interactuar y comunicarse con el entrevistador, y para mejorar los puestos específicos de trabajo, enseñando habilidades que se pueden aplicar a cualquier tipo de empleo como por ejemplo habilidades sociales y de gestión del tiempo, que constituyen habilidades transferibles necesarias para asegurar y mantener el empleo.

Por su parte Ezerins et al. (2023) destaca las barreras y los posibles facilitadores que las personas en el espectro del autismo encuentran durante las distintas etapas del empleo

al tiempo que proporciona información sobre los pasos que pueden tomar las organizaciones y los profesionales para mejorar los resultados laborales de las personas neurodivergentes. El autor identifica diferentes acciones que las organizaciones pueden tomar para mitigar las barreras en el proceso de pre empleo (transición de la educación, búsqueda de empleo y reclutamiento y selección) y después de la contratación (desempeño y retención en el trabajo).

La revisión de los artículos permite identificar que responden a diferentes líneas de investigación. Como resultado se evidencia que los autores del Grupo III constituyen el punto de partida para el desarrollo de la presente investigación, al haber abordado el reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA.

1.4 Rasgos y retos actuales que condicionan el reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA

Los solicitantes de empleo con discapacidad tienden a recibir menos interés por parte de los empleadores en comparación con los solicitantes que no tienen discapacidad, incluso con calificaciones equivalentes (Ameri et al., 2017). Esta es quizás una de las razones por las que los individuos autistas son reticentes a revelar su estado de discapacidad (Ezerins et al., 2023).

La divulgación conlleva el riesgo de ser estigmatizado (Johnson & Joshi, 2016; Romualdez et al., 2021). Sin embargo, existen resultados positivos asociados con la divulgación, ya que la divulgación puede aumentar la probabilidad de recibir apoyo/adaptaciones y ser aceptado (Lindsay et al., 2021) y puede ayudar a los solicitantes a evaluar su idoneidad con los empleadores (Ezerins et al., 2023).

Según Ezerins et al. (2023), las dificultades asociadas con la divulgación durante los procesos de contratación tradicionales han estimulado el desarrollo de iniciativas de contratación explícitas para el autismo en un número creciente de empresas. En su investigación expuso que, si bien las experiencias educativas y la capacitación pueden ayudar a facilitar la inclusión laboral de personas con TEA, existen pasos que las organizaciones pueden tomar para mejorar las perspectivas laborales de las personas autistas. El autor realiza un compendio de buenas prácticas a ejecutar en el reclutamiento y selección, el cual se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Prácticas de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA

PROCESO	PRÁCTICAS
RECLUTAMIENTO	<p>Evaluar si las especificaciones del trabajo “descartan” a las personas autistas sin darse cuenta, por lo que se requieren altos niveles de inteligencia emocional para la contratación (Hill, 2014).</p>
	<p>Redactar anuncios de empleo en un lenguaje sencillo, minimizar el uso de jerga y señalar solo las calificaciones necesarias para ser más amigable con los solicitantes autistas (Tomczak, 2022)(Tomczak et al., 2021).</p>
SELECCIÓN	<p>Utilizar la tecnología como herramienta para preparar a los solicitantes en el espectro del autismo para las entrevistas (Kumazaki et al., 2017).</p>
	<p>Mejorar la estructura, el proceso y el contenido de las entrevistas y evaluaciones de trabajo (por ejemplo, ir más allá de las entrevistas estructuradas frente a las no estructuradas o tipos de preguntas particulares para considerar formas alternativas de entrevistas (Hartwell et al., 2019).</p>
	<p>Adaptar las entrevistas para hacerlas más inclusivas para los solicitantes neurodivergentes, por ejemplo, reducir la ambigüedad en las preguntas de la entrevista de una manera que promueva la comprensión y el entendimiento (Maras et al., 2021).</p>

Fuente: adaptado de Ezerins et al. (2023)

Estas experiencias permiten concluir que:

- El experto en reclutamiento y selección debe estar capacitado en la gestión con soporte de personas con TEA.

- Los procedimientos de reclutamiento y selección deben estar adecuados a la contratación de personas con TEA y no afectar el desempeño del candidato autista para un puesto de trabajo y la probabilidad de ser contratado.
- Se establece la necesidad de que el proceso se apoye en la transformación digital con soporte a las personas con TEA.

1.5 Normativas de inclusión laboral de personas con TEA en España

El modelo de empleo con apoyo se ha evidenciado como la metodología más exitosa para favorecer la inclusión laboral de las personas adultas con TEA (Howlin et al., 2013). El empleo con apoyo implica un sistema de soporte individualizado y entrenamiento dentro del entorno laboral, que promueve la igualdad de oportunidades en la sociedad y el empoderamiento de las personas participantes por medio una política activa que consigue con eficiencia incorporar al empleo ordinario a las personas con discapacidades significativas (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2007).

Un exponente de apoyo a la inclusión de personas con TEA lo constituye La Confederación Autismo España, organización sin fines de lucro que agrupa y representa a más de 170 entidades del tercer sector de acción social promovidas por familiares de personas con TEA que facilitan apoyos y servicios específicos y especializados para el colectivo. Nació como federación en 1994, por iniciativa de seis entidades pertenecientes a diferentes lugares geográficos en España, y en 1999 se constituyó como confederación estatal.

La Confederación de Autismo España promueve a través de su proyecto de Empleo con Apoyo para Personas con Autismo promover el camino hacia un modelo real de inclusión en el marco laboral, el empleo con apoyo, que permite a las personas adultas con autismo hacer realidad el derecho que, como el resto de la población, tienen a formar parte activa de la sociedad en la que viven (Confederación Asperger España, 2015).

El 6 de noviembre del 2015 se aprueba por el Consejo de Ministros la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, la cual contempla líneas de actuación en sanidad, cultura, empleo y educación, y en todas las etapas de la vida, desde la niñez a la edad adulta (Confederación Asperger España, 2015).

Dentro de las líneas estratégicas específicas se encuentra el empleo, planteando cinco objetivos:

Objetivo 1: Fomentar el estudio de adaptaciones de la normativa que regula el empleo con apoyo, teniendo en cuenta las características de las personas con TEA para su incorporación al mercado de trabajo.

Objetivo 2: Favorecer el desarrollo de estudios dirigidos a conocer la situación de las personas con TEA en edad laboral y a fomentar su incorporación a la población activa y al mercado de trabajo ordinario.

Objetivo 3: Fomentar medidas que faciliten el acceso al empleo de las personas con TEA, con el análisis de ayudas que favorezcan los apoyos dirigidos al trabajador, a la empresa, y a las entidades promotoras de los programas, así como a los propios servicios públicos de empleo, potenciando la formación específica de las personas con TEA, según los perfiles del trabajador y las necesidades de la empresa.

Objetivo 4: Facilitar el acceso de las personas con TEA a los programas de empleo de colaboración social con entidades públicas, desarrollando alternativas flexibles para conseguirlo.

Objetivo 5: Facilitar a las personas con TEA el acceso a una variedad de experiencias laborales, oportunidades de empleo y formación continuada contando con los apoyos necesarios y accediendo a una variedad de alternativas (empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral, unidades especializadas, etc.), a través de itinerarios personalizados e integrados de inserción socio laboral coordinados por las diferentes administraciones implicadas, promoviendo así su desarrollo personal y profesional en el ámbito laboral.

Para cumplir con el compromiso de poner en marcha un Plan de Acción para establecer acciones concretas vinculadas a los objetivos definidos para cada una de las líneas estratégicas, se presentó en 2023 el I Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027, redactado por el Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, centro asesor del Real Patronato sobre Discapacidad, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

En el informe se describen los avances normativos a nivel nacional acontecidos tras la aprobación de la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo con respecto a la estrategia empleo, que señalan la importancia y la necesidad de la puesta

en marcha de un plan de acción que desarrolle y afiance las líneas, objetivos y acciones que describe la Estrategia en el marco normativo:

Ley de empleo

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024

Incluye como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo a las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

Estrategia Española de Discapacidad 2022/2030

Establecimiento de una cuota de reserva en el empleo público: extensión a todos los puestos, grupos, categorías y perfiles profesionales; extensión a las bolsas de empleo y tanto al personal funcionario como al personal laboral; y considerando todos los aspectos, elementos y fases de acceso, mantenimiento y promoción en el empleo público (regulación de cupos, formación, carrera profesional, movilidad, flexibilidad horaria, medidas de conciliación, permisos, excedencias, etc.). Incorporando realidades con los trastornos del espectro del autismo.

Orden TES/501/2021, de 20 de mayo, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2021, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

1.6 El reclutamiento y selección con apoyo en Empresas de Trabajo Temporal

En los últimos años, las empresas de trabajo temporal (ETT) han adquirido un papel cada vez más relevante en el mercado laboral, siendo utilizadas por muchas empresas para cubrir necesidades temporales de personal (Andrés Enríquez, 2023).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022) en el ámbito español las siguientes normas regulan el trabajo temporal en alguno de sus puntos:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Concretamente su artículo 28 “Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal”.
- Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

De entre estos textos normativos, destaca en este punto la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, ya que en su artículo 1 define así el concepto de ETT: “Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”. Según Alzate et al. (2021), las relaciones laborales en las ETT se consideran tripartitas, esto significa que; se establece una relación entre la ETT y la empresa que contrata el servicio de intermediación laboral, entre la ETT y el colaborador que es reclutado para la prestación del servicio en la relación anterior, y entre la ETT y los colaboradores que se disponen para el reclutamiento del personal solicitado en la primera relación laboral.

Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España reflejan que el número de ETT con autorización a último día del mes de junio de 2023 fue de 239. En la tabla 3 se muestra el Resumen Último Datos con fecha 23 de enero de 2024, donde se visualiza que el número de trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias fue de 610.272 en el año 2023, sin embargo, disminuyó un 15,7 % con respecto a igual periodo de tiempo en el 2022. Los hombres constituyen el género más contratado con el 59,6 % de representatividad. Los contratos de puesta a disposición fueron de 2 952 892, siendo un 2,9% inferior a los contratos del 2022. Con respecto a los sectores con mayores niveles de contratación figuran el agrario, la industrial, la construcción y los servicios, siendo este último el más representativo con un 53,6 %.

Tabla 3. Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal en España 2023

	Datos del último periodo (octubre 2023)	Variaciones sobre igual periodo año anterior	
		Absolutas	Porcentual
Trabajadores contratados por ETT para ser cedidos a empresas usuarias	610.272	-113.478	-15,7
Hombres	364.004	-68.206	-15,8
Mujeres	246.268	-45.272	-15,5
Contratos de puesta a disposición	2.952.892	-87.775	-2,9
Agrario	490.600	-54.239	-10,0
Industria	860.330	-18.377	-2,1
Construcción	17.857	4.554	34,2
Servicios	1.584.105	-19.713	-1,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (2024)

Los datos analizados son un ejemplo de que las necesidades de empleo en España aún no se satisfacen. Si bien la elegibilidad para los candidatos sin ninguna discapacidad es una incertidumbre, lo supone más aun para las personas con TEA. Rivarés Sánchez (2009) expone que se debe diferenciar entre los procesos de reclutamiento y selección tradicionales, de los procesos de reclutamiento y selección que suelen llevar a cabo las ETT. En la tabla 4 se refleja una comparación entre ambos procesos.

Tabla 4. Proceso de reclutamiento y selección tradicional vs. proceso de reclutamiento y selección de ETT

	Tradicional	ETT
Referencia central	El puesto que se ha definido.	Los candidatos que acuden a la empresa de trabajo temporal a demandar empleo.
Trabajo a desarrollar	Encontrar candidatos que cumplan con el perfil y estén interesados en dicho puesto de trabajo.	Tener a los candidatos perfectamente evaluados para, en caso de tener una petición de una empresa cliente, reaccionar de manera muy rápida

asignando un candidato ya evaluado a la necesidad de dicha empresa.

Etapas	1. Análisis del puesto de trabajo 2. Reclutamiento 3. Predictores para el puesto de trabajo 4. Cierre del proceso 5. Relación con otros procesos de Recursos Humanos	1. Reclutamiento genérico 2. Predictores genéricos 3. Creación de base de datos 4. Asignación de pedidos 5. Cierre del proceso
---------------	--	--

Fuente: Adaptado de Rivarés Sánchez (2009)

Las propias características del proceso de reclutamiento y selección en ETT, reflejan debe existir un proceso que guíe el reclutamiento y selección de personas con TEA, donde se ofrezca igualdad de oportunidades, se valoren tanto sus competencias generales como específicas que puedan encajar con el perfil que se busca y se inserten al mundo laboral. Teniendo en cuenta los elementos teóricos revelados en el estudio bibliográfico de la producción científica relacionada con la inclusión laboral de personas con TEA, y el estudio de la normativa legal vigente, se pone de manifiesto la necesidad de analizar las buenas prácticas de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA en ETT en España.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Análisis ambiental situacional

2.1.1 Identificación del objeto de estudio

Synergie España forma parte del Grupo Synergie, una multinacional de soluciones de Recursos Humanos que supera los 5000 empleados y que cuenta con más de 800 oficinas distribuidas en 17 países (Alemania, Bélgica, Eslovaquia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suiza, Canadá, China y Australia). En España, dispone de más de 40 delegaciones distribuidas en las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Comunidad de Madrid, Navarra y País Vasco.

Ofrece servicio 24 horas los 365 días del año. Su objetivo es estar presente en los principales núcleos económicos del país. Actualmente, Synergie España ofrece servicios globales de Recursos Humanos (selección, trabajo temporal, formación, consultoría de Recursos Humanos y outsourcing) y conectar empresas y talento para que encuentren la sinergia perfecta.

Tienen como **misión**: contribuir en la importancia que tiene el empleo tanto para las empresas como para las personas, aportando valor a la sociedad. Identificar las necesidades cambiantes del mercado de nuestras empresas clientes, ofreciendo soluciones de Capital Humano que aporten valor. Somos un excelente equipo de profesionales capaces de desarrollar la empleabilidad de nuestros candidatos y empleados.

Su **visión** es ser líderes en la creación de soluciones innovadoras para nuestros clientes siendo su partner de Recursos Humanos, creciendo conjuntamente con base a la excelencia y la calidad del servicio. Ser un referente para nuestros candidatos y empleados, ayudándoles en su desarrollo personal y profesional. Superando las expectativas tanto de los clientes como de los candidatos y empleados.

En el año 2015 la Dirección redefinió los **valores compartidos** que le permitirían conseguir la Misión y a mediano plazo la Visión, los pilares son 5:

- Compromiso: somos un equipo de profesionales que creemos en nuestra empresa y trabajamos cada día para hacerla crecer

- Orientación al cliente: somos una Organización comprometida con el cliente. Establecemos alianzas sólidas y duraderas, aportando soluciones de valor. Entendemos que el cliente es nuestra razón de ser
- Ilusión: nos gusta lo que hacemos y cómo lo hacemos. Trabajamos con entusiasmo y pasión alcanzando la excelencia
- Desarrollo de personas; nuestro mayor activo son las personas. Invertimos en su crecimiento personal y profesional creando los mejores equipos
- Responsabilidad: actuamos de forma íntegra y proactiva asumiendo como propios los valores y compromisos de nuestra organización en todos los ámbitos.

Además, cuenta con una **política de Responsabilidad Social Corporativa**: En nuestra empresa de recursos humanos, seguimos una estrategia de responsabilidad corporativa con el objetivo de ser una organización ética, sostenible y socialmente responsable. Nos esforzamos por minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones, promover prácticas laborales justas y seguras, y contribuir al bienestar de nuestros stakeholders.

Con respecto a la organización interna Synergie España cuenta con oficinas centrales (se distribuye en la Dirección General, la Dirección de Operaciones, la Dirección Administrativa-Financiera, la Dirección y Gestión del desarrollo de personas, la Dirección Jurídica, Process Manager, Departamento de Marketing, Herramientas Digitales, Community Manager) y una Dirección de Grandes Cuentas. Sus procesos clave de Human Resource Solutions comprenden la Formación, la Consultoría y la Selección. Una red de oficinas y Grandes Cuentas. Tiene en su plantilla 233 empleados y 1221 empresas clientes en España. Synergie ostenta diversas certificaciones como resultado de la gestión de su Política de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales, de Medio Ambiente y de Ley Orgánica de Protección de Datos.

2.2 Enfoque y alcance de la investigación

La estrategia metodológica utilizada para abordar el objeto de estudio ha sido a través de un estudio de casos. El estudio de casos de la presente investigación se realiza bajo un diseño no experimental transaccional, es decir se realiza un diagnóstico del estado actual.

Se selecciona un estudio de casos de corte cualitativo ya que los estudios cualitativos según (Hernández Sampieri et al, 2003) se fundamentan en un proceso inductivo

(exploran y describen, y luego generan perspectivas teóricas). Implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que las personas les atribuyen (Hernández Sampieri et al, 2014).

La distribución del diseño muestral se realizó con un muestreo intencional incluyendo a actores clave con interés para el objeto de estudio: personas del tejido empresarial responsables del proceso de reclutamiento y selección de personal.

2.2.1 Técnicas de producción de datos

Las técnicas de recolección de datos identificados para recolectar la información que se necesitó en esta investigación fueron, la entrevista semiestructurada, la observación participante y la revisión documental.

Entrevista semiestructurada

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados (Hernández Sampieri et al, 2004). En el Anexo 1 se muestra el diseño de entrevista semiestructurada para esta investigación. Como herramientas para recoger la información se definió los apuntes y notas en libretas abiertas, y computadoras personales.

Revisión Documental

La base de una investigación documental es la consulta de materiales con el propósito de analizar su contenido (Grajales, 2015). En esta etapa el investigador procesa la información contenida en los documentos (Orozco Alvarado & Díaz Pérez, 2018) y derivado del material cotejado se elabora una propuesta de lectura crítica, de opinión o deducción del investigador, lo que le denomina interpretación (Máxima Uriarte, 2020).

Observación participante

La observación participante implica que el investigador o el responsable de recolectar los datos o la información se involucre directamente con la actividad objeto de la investigación, lo que puede variar desde la integración total al grupo o ser parte de éste durante un periodo. La observación se realiza desde el interior del grupo, por lo que el que la realiza debe ser parte de este y someterse a sus normas (Pineda et al., 1994).

Según Hernández Sampieri et al. (2004) los propósitos de la observación son:

- Explorar ambientes, contextos, subcultura y la mayoría de los aspectos de la vida social
- Describir comunidades, contextos o ambiente, y las actividades que se desarrollan en estos (as), las personas que participan en tales actividades y los significados de las actividades
- Comprender procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones y circunstancias, y en eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollan y los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas
- Identificar problemas
- Generar hipótesis para futuros estudios.

2.3 Discusión de los resultados

2.3.1 Descripción de la información cualitativa

A continuación, se describe la información obtenida a través de las técnicas cualitativas: entrevista, revisión documental y observación participante.

2.3.1.1 Transcripción de las entrevistas

Entrevistado A

Cargo: Directora Gestión de Personas Synergie España

Años de experiencia en la empresa: 1 año

Pregunta 1. ¿Existe diseñado en su empresa un procedimiento de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista?

Entrevistado A: En nuestra empresa no existe un procedimiento de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista, el proceso se lleva por igual para todo tipo de candidatos.

Pregunta 2. ¿Están capacitados los expertos en reclutamiento y selección sobre la gestión con soporte de personas con trastorno del espectro autista?

Entrevistado A: En nuestra empresa no se realizan capacitaciones orientadas a reclutamiento y selección sobre la gestión con soporte de personas con trastorno del espectro autista.

Pregunta 3. ¿Los anuncios de empleo de su empresa están redactados de forma amigable con solicitantes con trastorno del espectro autista?

Entrevistado A: Los anuncios de empleo de nuestra empresa no están redactados de forma amigable con solicitantes con trastorno del espectro autista.

Pregunta 4. ¿Utilizan la tecnología como herramienta durante el proceso de entrevistas a candidatos con trastorno del espectro autista?

Entrevistado A: No están definidos medios tecnológicos para utilizar durante el proceso de entrevistas a candidatos con trastorno del espectro autista.

Pregunta 5. ¿A demás de la entrevista, utilizan otros criterios de selección de candidatos con trastorno del espectro autista?

Entrevistado A: Solo se utiliza la entrevista como método tradicional de selección.

Pregunta 6. Comparta las experiencias de desempeño laboral de personas con trastorno del espectro autista que han sido reclutados y seleccionados por su empresa.

Entrevistado A: Hoy no hemos documentado experiencias de selección e integración con este tipo de perfiles.

2.3.1.2 Análisis documental del procedimiento

La ETT Synergie tiene documentado el procedimiento: “Flujo de trabajo. Reclutamiento y selección de personal” (Anexo 2). El mismo constituye la base normativa por el cual se realizan los procesos genéricos de reclutamiento y selección de personal. A continuación, se relacionan los pasos documentados:

Paso 1. Petición del servicio en FREEMATICA

Paso 2: Proceso en EPRESELEC

Paso 3: Conectar EPRESELEC con FREEMATICA

Paso 4: Búsqueda de candidatos en BBDD

Paso 5: Gestión de los candidatos en EPRESELEC

Paso 6: Generar informe de selección para el cliente

Paso 7: Contratar o descartar candidatos en FREEMATICA

En el procedimiento se declaran las responsabilidades del consultor de reclutamiento y selección:

- Conocer el funcionamiento correcto de los programas informáticos
- Asegurar la adecuación perfil candidato/ puesto realizando el estudio previo necesario

- Atender al candidato y dar *feedback del* estado de la candidatura durante el proceso
- Conocer las pruebas psicotécnicas u otro tipo de pruebas que se aplican, entender su funcionamiento y saber explicarlos al candidato
- Hacer informes de calidad para el cliente cuando sean precisos
- Trabajar proactivamente el uso de nuevas fuentes de reclutamiento
- Mantener el pool de candidatos de cada cliente actualizado
- Conocer las instalaciones del cliente, funcionamiento interno y tipo de perfiles requeridos.

2.3.1.3 Experiencias de la observación participante

La observación fue desarrollada por la autora de la investigación, en las prácticas curriculares desarrolladas durante los meses de julio a septiembre del 2023 en la ETT Synergie Sevilla perteneciente a la comunidad autónoma de Andalucía, situada en calle Virgen de Lujan, 12, 41011. Al momento de la investigación laboraban en esa entidad dos consultores y la directora comercial.

Durante ese período la investigadora mantuvo una participación activa en actividades relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, recepcionando necesidades de personal de las empresas clientes, así como las necesidades de empleo de los candidatos, propiciando un buen acople entre ambos requerimientos. Durante el ejercicio de sus funciones en Synergie observó cómo se llevaban a cabo las reuniones de retroalimentación entre los consultores radicados en Sevilla y también presenciar conversatorios y visitas de la Directora Regional a esta Delegación. Su principal función fue fungir como consultora adiestrada bajo el asesoramiento y la guía de los consultores expertos.

Como resultado de la observación, se describe el proceso práctico de reclutamiento y selección desarrollado por la investigadora en la ETT Sevilla.

Identificación de necesidades de personal y conocimiento del puesto de trabajo

El proceso iniciaba con la identificación de las necesidades de personal de la empresa (clientes de Synergie). Luego de que la empresa cliente determina la necesidad de suplir una vacante del puesto de trabajo, informa a la oficina de Synergie los requisitos

(estudios, disponibilidad, experiencia, etc.) y las competencias requeridas, igualmente se detalla lo que se ofrece (remuneración, jornada laboral, etc.).

Diseño de perfiles de puesto

En este paso se realiza una descripción completa de los perfiles de puesto, donde se debe dar a conocer toda la información suministrada por la empresa (clientes) y se realiza la publicación de la oferta laboral en los portales de empleo. Synergie cuenta con portales de empleo para su reclutamiento: EPRESELEC y la web corporativa. Sin embargo, la entidad utiliza otros métodos de selección tales como: anuncios en sus perfiles en las diferentes redes sociales, contactos internos, entidades públicas, mensajes de difusión, etc. Finalizada la publicación, los interesados se postulan, a partir de crearse un perfil.

Evaluación y selección de candidatos

En este paso se reciben y revisan las solicitudes y/o postulaciones de los candidatos. Al unísono se hace una búsqueda en la BBDD para explorar si existe un candidato ya previamente inscrito con el perfil buscado.

Teniendo el primer filtro de candidatos se realiza el primer contacto y/o entrevista telefónica con todos para ver si aún están disponibles para trabajar. La realización de entrevistas iniciales y la evaluación de competencias de los candidatos permiten adquirir habilidades en la identificación y selección de talento adecuado para las necesidades de la empresa, esta primera entrevista permite aplicar filtros y seleccionar a los mejores candidatos para el puesto.

Luego se fija fecha y hora para una entrevista presencial en las oficinas de Synergie para evaluar sus competencias, habilidades y experiencia y se confecciona la lista final de posibles candidatos.

Luego de realizadas las entrevistas se procede a la elaboración de informes por parte de los consultores, indicando las valoraciones y evaluaciones de los candidatos. Se edita y se ponen los CVs en ciego para poder enviarlos a la empresa cliente (sin la información de contacto de los candidatos).

Synergie es la encargada de concertar las próximas entrevistas entre los candidatos y los clientes. Es importante destacar que el proceso de reclutamiento y selección puede variar según las características y necesidades de cada empresa. Algunas empresas solicitan realizar entrevistas con los candidatos en su organización, en ocasiones se

pueden utilizar métodos más tradicionales, como entrevistas presenciales, mientras que otras pueden adoptar enfoques más innovadores, como entrevistas virtuales. Sin embargo, las entrevistas virtuales son generalmente requeridas para aquellos candidatos que se postulan a ofertas laborales donde la modalidad es teletrabajo. Synergie solicita un *feedback* de los candidatos por parte de la empresa de cómo se ha desarrollado la entrevista entre ambos sujetos.

Una vez seleccionados los candidatos idóneos, se comunica a los restantes candidatos en caso de descarte por qué la empresa no ha decidido avanzar con su candidatura, motivándolos a fijar objetivos en los que trabajar y a reflexionar sobre la orientación de su carrera profesional; además de agradecer el tiempo que han dedicado al participar en el proceso de selección.

Integración de nuevos empleados

Una vez seleccionados los candidatos, se realiza la solicitud de la documentación para la incorporación a la empresa. Luego se continúan con los trámites administrativos necesarios, como la firma de contratos y la preparación de la documentación requerida. Además, se facilita la adaptación de los nuevos empleados al ambiente de trabajo y se les brinda la información necesaria sobre las políticas, normas y procedimientos de la empresa.

2.4 Análisis de la información

La aplicación de técnicas de producción de datos cualitativos permitió arribar las conclusiones siguientes:

1. La alta dirección de la empresa Synergie reconoce la inexistencia de un procedimiento documentado que permita reclutar y seleccionar personas con TEA. Aunque no se tuvo acceso en el transcurso de la investigación a experiencias reales con personas con TEA, la organización reconoce que se han postulados personas con TEA, pero no existe constancia de un proceder documentado sobre estas experiencias, los consultores alegan fueron tratados bajo el procedimiento tradicional de reclutamiento y selección.
2. Cuando la empresa cliente determina la necesidad de suplir una vacante del puesto de trabajo, informa a la oficina de Synergie los requisitos y en ese momento la empresa cliente comunica si el puesto es dirigido a una persona con

discapacidad o no. Durante el período de la investigación solo se recibió una sola solicitud para persona con discapacidad física. No hay registros de solicitud de perfiles de personas con TEA.

3. Los candidatos que se postulan para un puesto de trabajo están obligados a crear un perfil online, ya que no se permite la entrega de CV personal en formato impreso. En este perfil, se solicita informar si presentan una discapacidad. No existe obligación alguna de tener que reflejar la discapacidad en el currículum, por lo que el candidato en muchas ocasiones decide no socializar esta información por temor a quedar descartado del proceso. Por lo tanto, en la BBDD no queda registrada información real sobre este aspecto.
4. Si el candidato no reflejó que presenta una discapacidad, y cumple con los restantes requisitos, es posible sea elegido para un primer contacto telefónico. En este momento el candidato puede compartir con el entrevistador su condición o no, factor que continúa incidiendo en la selección.
5. De quedar filtrado un candidato con TEA y ser contactado para una entrevista presencial en Synergie, cabe resaltar que los consultores no están capacitados para evaluar habilidades en las personas con TEA, por lo que pudiera traer como consecuencia su descarte, al no ofrecer mecanismos de apoyo para facilitar este proceso.
6. No existen consultores capacitados para poder realizar desde las oficinas de Synergie, orientación al candidato con TEA seleccionado, sobre su integración a su nuevo puesto laboral.

2.5 Propuesta de mejora

Basado en el procedimiento genérico de reclutamiento y selección de la ETT Synergie y teniendo en cuenta los resultados del estudio de caso se diseña un flujograma del proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA (Figura 6).

La ETT Synergie recibe una solicitud de empleo por parte de una empresa cliente. Si la empresa cliente solicita un candidato con perfil TEA, los colaboradores deben dirigir el proceso a reclutar este tipo de candidatos.

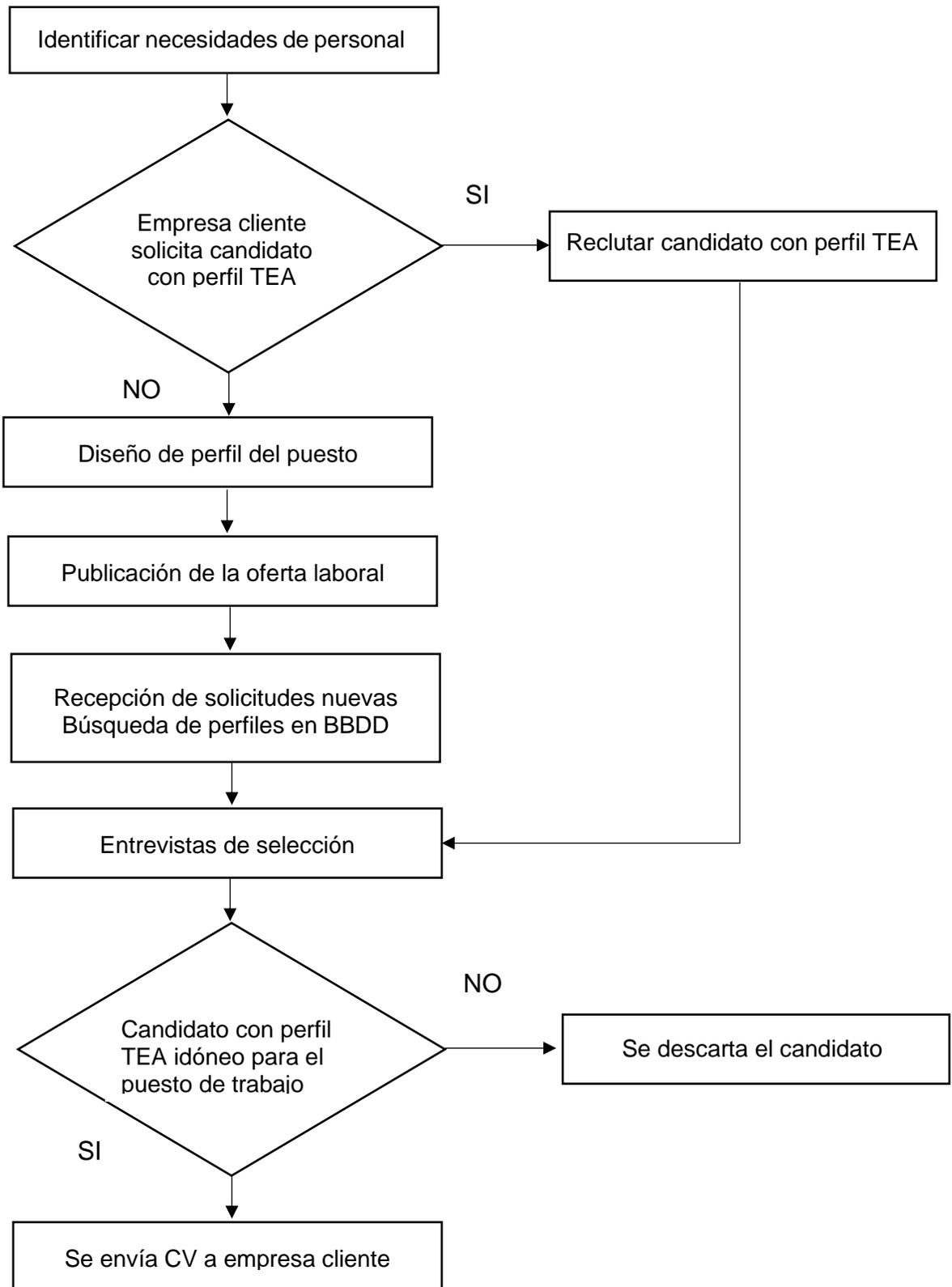


Figura 6. Flujograma del proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas con TEA

Fuente: Elaboración propia

Se buscaría en la BBDD si existen este tipo de perfiles, pues, aunque no es obligatorio declararlo, puede existir la posibilidad de que un candidato haya socializado la condición de su discapacidad desde la confección de su perfil. El reclutamiento incluiría diseñar una convocatoria de empleo dirigida a personas con TEA, con lenguaje sencillo y amigable.

En este paso es muy importante brindar a candidatos con perfil TEA información y asesoramiento sobre el proceso de inscripción en el sitio web de la Compañía en el apartado de Candidatos.

Si la empresa cliente no especifica que está solicitando candidatos con perfil TEA se procede al diseño del perfil del puesto, publicación de la oferta laboral y recepción de solicitudes de manera genérica.

Al momento de las entrevistas de selección pueden confluir candidatos con perfil TEA solicitantes de empleos genéricos o específicos para perfiles TEA. Para ambas situaciones, deben diseñarse mecanismos facilitadores con soporte de personas con TEA, estos incluyen:

- La estructura y contenido de las entrevistas debe ser inclusivo
- Entrevistador capacitado en inclusión laboral de personas con TEA
- Contar con tecnología digital con soporte de personas con TEA.

Si el candidato con perfil TEA no es idóneo para el puesto de trabajo, se debe comunicar de la manera más ética y amigable los motivos del descarte del candidato. Si el candidato es idóneo se envía el CV a la empresa cliente para la continuidad del proceso de selección por parte de la empresa cliente. Si el candidato con perfil TEA está aplicando a un puesto de trabajo que ha sido publicado sin restricciones de discapacidad, es deber del consultor indagar sobre cuales adaptaciones serían necesarias realizar al puesto de trabajo para su mejor desempeño en el mismo. Esta información debe ser compartida en informe a la empresa cliente, ya que esta acción puede determinar la elegibilidad o no. Aunque se incita a las empresas empleadoras permitan la adaptación de sus puestos de trabajo para la inclusión de personas con TEA.

CONCLUSIONES

1. Revisión del Marco Teórico Referencial

En el desarrollo de la investigación, se revisó la literatura existente sobre el reclutamiento y selección de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en empresas de trabajo temporal (ETT). Este análisis reveló que los enfoques registrados en la literatura actual no abordan de manera efectiva las deficiencias presentes. Las prácticas y teorías existentes no proporcionan soluciones prácticas ni adaptaciones adecuadas para el reclutamiento y selección de personas con TEA en ETT. Esto subraya la pertinencia y necesidad de la investigación, ya que la inclusión laboral de personas con TEA requiere enfoques más personalizados y adaptados a sus necesidades particulares, que aún no se han desarrollado plenamente en la literatura consultada. La revisión teórica confirma la brecha existente entre las necesidades de inclusión laboral y las prácticas actuales, demostrando la relevancia y actualidad del estudio.

2. Análisis de las Prácticas en ETT Synergie Sevilla

Mediante un estudio cualitativo en la ETT Synergie Sevilla, se identificaron varias deficiencias en las prácticas actuales de reclutamiento y selección de personas con TEA. Las entrevistas y observaciones revelaron que la empresa carece de estándares y procedimientos específicos para la inclusión laboral de personas con TEA. Actualmente, las prácticas de reclutamiento y selección no están adaptadas para atender las necesidades de estos individuos, lo que se traduce en una falta de oportunidades laborales y una subutilización del talento disponible en este grupo poblacional. La investigación mostró que los anuncios de empleo, las entrevistas y las evaluaciones no consideran las particularidades del TEA, y que el personal encargado del proceso no está adecuadamente capacitado para manejar las necesidades específicas de estos candidatos. Esto evidencia una falta de compromiso estructural con la inclusión, a pesar de las normativas vigentes que promueven la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidades.

3. Propuesta de Mejora al Procedimiento de Reclutamiento y Selección

Se realizó una propuesta de mejora al procedimiento de reclutamiento y selección, tomando de base las insuficiencias detectadas en el estudio descriptivo y en el procedimiento genérico, guiando el proceso de reclutamiento y selección con soporte de personas trastorno del espectro autista en la ETT Synergie España. La propuesta además tiene en cuenta:

Desarrollo de Procedimientos Documentados: Crear y documentar procedimientos específicos para el reclutamiento y selección de personas con TEA. Estos procedimientos deben incluir la adaptación de los anuncios de empleo y las entrevistas para hacerlas más accesibles y comprensibles para los candidatos con TEA.

Capacitación del Personal: Implementar programas de formación para el personal de recursos humanos y los responsables de la selección, enfocados en la sensibilización y capacitación sobre TEA. Esto permitirá que el personal esté mejor preparado para atender y evaluar a los candidatos de manera justa y adecuada.

Uso de Tecnología de Apoyo: Incorporar herramientas tecnológicas que faciliten la evaluación de los candidatos con TEA, como plataformas de entrevistas virtuales adaptadas, pruebas de habilidades que consideren las necesidades sensoriales y cognitivas, y sistemas de seguimiento que garanticen un proceso inclusivo y justo.

Colaboración con Entidades Especializadas: Establecer alianzas con organizaciones y entidades especializadas en TEA para facilitar la identificación y preparación de candidatos. Estas colaboraciones pueden ayudar a crear programas de formación dual y prácticas en entornos laborales reales, mejorando la empleabilidad de las personas con TEA y sensibilizando a las empresas sobre el potencial de estos trabajadores.

Evaluación y Monitoreo Continuo: Implementar un sistema de evaluación y monitoreo continuo del proceso de reclutamiento y selección para asegurar que las prácticas sean efectivas y se ajusten a las necesidades cambiantes del mercado laboral y de las personas con TEA.

La implementación de estas mejoras no solo busca cumplir con las normativas legales, sino que también aspira a fomentar un entorno laboral más inclusivo y diverso. Al adoptar estas prácticas, ETT Synergie España puede posicionarse como una empresa líder en la inclusión laboral de personas con TEA, aprovechando el talento y las perspectivas únicas que estos individuos pueden aportar.

REFERENCIAS

- Alzate, A. J., Ascencio, C. M., & Ochoa, Y. A. (2021). *Contratación por Medio de Empresas de Servicios Temporales; Legislación Laboral Colombia Vs España*. Universidad Sergio Arboleda.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2017). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, 71(2), 329–364. <https://doi.org/10.1177/0019793917717474>
- Andrade, M. S., Westover, J., Cardon, T., & Miller, R. M. (2022). Autism in the Workplace: Stakeholder Perspectives. *International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 17(2). <https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP/v17i02/17-41>
- Andres Enriquez, L. (2023) Las ETT en España tras la reforma laboral de 2021. Tesis de Grado. Universidad de Valladolid
- Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) (2007) El empleo con apoyo permite el acceso a la plena inclusión social. Número 1 (Vol.1), <https://empleoconapoyo.org/>
- Bross, L. A., Travers, J. C., Wills, H. P., Huffman, J. M., Watson, E. K., Morningstar, M. E., & Boyd, B. A. (2020). Effects of Video Modeling for Young Adults With Autism in Community Employment Settings. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 43(4), 209–225. <https://doi.org/10.1177/2165143420941488>
- Cardon, P. (2023). Communication Apprehension Among Autistic Professionals. *Business and Professional Communication Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/23294906231191272>
- Castellanos Molina, K. E. (2018). *AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL: UNA PERSPECTIVA PSICOPEDAGÓGICA*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Coney, K. (2023). Autistic students as partners in the design of tailored employability provision. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 14(2), 16–32. <https://doi.org/10.21153/jtlge2023vol14no2art1793>

- Confederación Asperger España (2015) <https://www.asperger.es/>
- Dudley, C., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2015). WHAT DO WE KNOW ABOUT IMPROVING EMPLOYMENT OUTCOMES FOR INDIVIDUALS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER? *The School of Public Policy. SPP Research Paper, 8*(32).
- Ezerins, M. E., Simon, L. S., Vogus, T. J., Gabriel, A. S., Calderwood, C., & Rosen, C. C. (2023). Autism and Employment: A Review of the “New Frontier” of Diversity Research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063231193362>
- Fiori-Khayat, C. (2023). In Search of Regained Time? Autism and Organizational [A]temporality in the Light of Humanistic Management. *Journal of Business Ethics, 188*(4), 665–679. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05503-z>
- Ghanouni, P., & Raphael, R. (2022). Transition to adulthood in individuals with ASD: What does the employment look like? *Journal of Education and Work, 35*(3), 307–325. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2048253>
- Grajales, T. (2015). Tipos de investigación. In *Introducción a los métodos y técnicas de investigación*. Editorial Universitaria Félix Varela.
- Granger, C., Hameed, Z., & Kelly, R. (2023). Neurodivergence and the healthcare workforce: A hidden facet within equality, diversity and inclusion? *BMJ Leader, 7*. <https://doi.org/10.1136/leader-2023-000809>
- Grenawalt, T. A., Brinck, E. A., Friefeld Kesselmayer, R., Phillips, B. N., Geslak, D., Strauser, D. R., Chan, F., & Tansey, T. N. (2020). Autism in the workforce: A case study. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.15>
- Griffiths, A. J., Nash, A. M., Maupin, Z. D., Delgado, R., & Mathur, S. K. (2022). Creating career opportunities for women with autism in STEM. In *Generation A: Perspectives on Special Populations and International Research on Autism in the Workplace* (pp. 3–21). <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-263-820220001>
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). “I Do That for Everybody”: Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 20*(2).

<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/108835760502000205>

- Hartwell, C. J., Johnson, C. D., & Posthuma, R. A. (2019). Are we asking the right questions? Predictive validity comparison of four structured interview question types. *Journal of Business Research*, 100, 122–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.026>
- Hill, E. L. (2014). Linking Clinical and Industrial Psychology: Autism Spectrum Disorder at Work. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 152–155. <https://doi.org/DOI: 10.1111/iops.12125>
- Hinder, A. M. (2022). Stellar evolution: Career paths of autistic professionals in corporate law firms. In *Generation A: Perspectives on Special Populations and International Research on Autism in the Workplace* (pp. 65–82). <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-263-820220004>
- Horn, A. L., Chezan, L. C., Bobzien, J. L., Rock, M. L., Alturki, A., & Karadimou, O. (2023). You're Hired!: Effects of eCoaching Transition-Age Students With Autism During Job Interview Preparation. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. <https://doi.org/10.1177/21651434231198492>
- Howlin, P., Moss, P., Savage, S., & Rutter, M. (2013). Social outcomes in mid- to later adulthood among individuals diagnosed with autism and average nonverbal IQ as children. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52(6), 572-81.e1. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.02.017>
- Howorth, S. K., Rooks-Ellis, D. L., Cobo-Lewis, A., Taylor, J., & Moody, C. T. (2023). Effects of an Abbreviated and Adapted PEERS® Curriculum as Part of a College Transition Program for Young Adults on the Autism Spectrum. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 46(2), 69–82. <https://doi.org/10.1177/21651434221098411>
- Hyde, K., Griffiths, A.-J., Giannantonio, C., Hurley-Hanson, A., Mathur, S., & Linstead, E. (2019). Exploring the landscape of employers for individuals with autism spectrum disorder. *Proceedings - 18th IEEE International Conference on Machine Learning*

and Applications, ICMLA 2019, 1961–1967.
<https://doi.org/10.1109/ICMLA.2019.00315>

Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *National Library of Medicine*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>.

Johnson, D. R., Thurlow, M. L., Wu, Y.-C., LaVelle, J. M., & Davenport, E. C. (2020). IEP/Transition Planning Participation Among Students With the Most Significant Cognitive Disabilities: Findings From NLTS 2012. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 43(4), 226–239*.
<https://doi.org/10.1177/2165143420952050>

Johnson, K. R., Ennis-Cole, D., & Bonhamgregory, M. (2020). Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development. *Human Resource Development Review, 19(2), 122–151*.
<https://doi.org/10.1177/1534484320905910>

Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *The Journal of Applied Psychology, 101(3), 430–449*. <https://doi.org/10.1037/apl0000058>

Kim, S. Y., Crowley, S., & Lee, Y. (2022). A Scoping Review of Technology-Based Vocational Interventions for Individuals with Autism. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 45(1), 44–56*.
<https://doi.org/10.1177/21651434211041608>

Kumazaki, H., Warren, Z., Corbett, B. A., Yoshikawa, Y., Matsumoto, Y., Higashida, H., Yuhi, T., Ikeda, T., Ishiguro, H., & Kikuchi, M. (2017). Android Robot-Mediated Mock Job Interview Sessions for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: A Pilot Study. *Frontiers in Psychiatry, 8, 169*. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2017.00169>

Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation, 43(5), 597–610*. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>

- Maras, K., Norris, J. E., Nicholson, J., Heasman, B., Remington, A., & Crane, L. (2021). Ameliorating the disadvantage for autistic job seekers: An initial evaluation of adapted employment interview questions. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 25(4), 1060–1075. <https://doi.org/10.1177/1362361320981319>
- Martínez Carvallo, C. M. (2022). *Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Máxima Uriarte, J. (2020). Investigación documental, definición y características. *Enciclopedia de Humanidades*. <https://www.caracteristicas.co/investigacion-documental/>
- Montilla, K. (2018). *Trastorno del Espectro Autista: una aproximación cualitativa a su situación laboral*. UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.
- Mpofu, E., Tansey, T., Mpofu, N., Tu, W.-M., & Li, Q. (2019). Employment practices with people with autism spectrum disorder in the digital age. In *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future* (pp. 309–326). https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_15
- Munandar, V. D., Bross, L. A., Zimmerman, K. N., & Morningstar, M. E. (2021). Video-Based Intervention to Improve Storytelling Ability in Job Interviews for College Students With Autism. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 44(4), 203–215. <https://doi.org/10.1177/2165143420961853>
- Nittrouer, C. L., Dean, E. E., & Shogren, K. A. (2022). Career progression: Strategies used by self-advocates with ASD and their allies. In *Generation A: Perspectives on Special Populations and International Research on Autism in the Workplace* (pp. 45–63). <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-263-820220003>
- Orozco Alvarado, J. C., & Díaz Pérez, A. A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>.
- Patton, E. (2019). Autism, attributions and accommodations: Overcoming barriers and

- integrating a neurodiverse workforce. *Personnel Review*, 48(4), 915–934. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0116>
- Pesonen, H. V, Tuononen, T., Fabri, M., & Lahdelma, M. (2022). Autistic graduates: graduate capital and employability. *Journal of Education and Work*, 35(4), 374–389. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2059455>
- Petty, S., Richardson, H., Eccles, N., & Tunstall, L. (2023). Supporting autistic employees: Understanding and confidence in UK workplaces. *Industry and Higher Education*, 37(3), 448–454. <https://doi.org/10.1177/09504222221124505>
- Remington, A., & Pellicano, E. (2019). “Sometimes you just need someone to take a chance on you”: An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 516–534. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.66>
- Rivarés Sánchez, L. (2009). *Estudio del proceso de reclutamiento “Tráete un amigo” en el sector de las Empresas de Trabajo Temporal*. Universidad de Salamanca Departamento de Psicología social y Antropología.
- Romualdez, A. M., Heasman, B., Walker, Z., Davies, J., & Remington, A. (2021). “People Might Understand Me Better”: Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace. *Autism in Adulthood*, 3(2), 157–167. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0063>
- Sánchez Guerrero, A. (2022). Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 10(3), 310–382.
- Saylors, J. (2018). Revealing antenarratives in the Autism of Quantum Storytelling. In *The Emerald Handbook of Quantum Storytelling Consulting* (pp. 99–111). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85115732996&partnerID=40&md5=04f360efcdd59c225b4522e2eb9d034c>
- Segundo Sánchez, J. M. (2019). Insercion laboral con soporte de personas con trastorno del espectro del autismo. *Congreso Nacional Sobre Emprendimiento Social, Empleo*

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/InnovacioEducativa.2019.21>

- Seva, R. R., Resurreccion, R. R., & Gutierrez, A. N. A. (2022). A Framework for Integrating Persons with Autism to the Workforce. *DLSU Business and Economics Review*, 32(1), 103–119. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85141351958&partnerID=40&md5=1ad9f77b7f1450df8a31099658592c62>
- Smith, M. J., Van Ryzin, M., Jordan, N., Atkins, M., Bornheimer, L. A., Sherwood, K., & Smith, J. D. (2023). Virtual Job Interview Training: A Dose Response to Improve Employment for Transition-Age Youth With Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*. <https://doi.org/10.1177/21651434231160532>
- Spoor, J. R., Hedley, D., & Bartram, T. (2020). Supporting Meaningful Employment for Individuals with Autism. In *The Palgrave Handbook of Disability at Work* (pp. 151–166). https://doi.org/10.1007/978-3-030-42966-9_9
- Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations*, 44(6), 1467–1484. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2021-0535>
- Tomczak, M. T., Szulc, J. M., & Szczerska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696>
- Van Den Bosch, K. E., Krzeminska, A., Song, E. Y., Van Hal, L. B. E., Waltz, M. M., Ebben, H., & Schippers, A. P. (2019). Nothing about us, without us: A case study of a consumer-run organization by and for people on the autism spectrum in the Netherlands. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 464–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.54>
- Vidriales Fernández, R., Hernández Layna, C., & Plaza Sanz, M. (2018). *Empleo y trastorno del espectro autista. “Un potencial por descubrir.”* Autismo España.
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2019). Employers’ perspectives regarding

reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 481–498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>

Walkowiak, E. (2021). Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting and Social Change*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>

Walsh, P., Elsabbagh, M., Bolton, P., & Singh, I. (2011). In search of biomarkers for autism: scientific, social and ethical challenges. In *Nature reviews. Neuroscience* (Vol. 12, Issue 10, pp. 603–612). <https://doi.org/10.1038/nrn3113>

Westover, J. H., Hughes, K., & Cardon, T. (2018). Autism in the workplace today: A literature review and examination of five autism programs. *International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 13(3–4), 1–13. <https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP/v13i02/1-13>

Whelpley, C. E., Banks, G. C., Bochantin, J. E., & Sandoval, R. (2021). Tensions on the spectrum: an inductive investigation of employee and manager experiences of autism. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 283–297. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09676-1>

Whelpley, C. E., & Perrault, E. (2021). Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance. *Journal of General Management*, 46(3), 210–219. <https://doi.org/10.1177/0306307020961987>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista a representantes de Synergie ETT

Entrevistador: _____

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Años de experiencia en la empresa: _____

Fecha: _____

1. ¿Existe diseñado en su empresa un procedimiento de reclutamiento y selección con soporte de personas con trastorno del espectro autista?
2. ¿Están capacitados los expertos en reclutamiento y selección sobre la gestión con soporte de personas con trastorno del espectro autista? De ser positiva la respuesta indagar sobre ejemplos de cursos y capacitaciones realizados.
3. ¿Los anuncios de empleo de su empresa están redactados de forma amigable con solicitantes con trastorno del espectro autista?
4. ¿Utilizan la tecnología como herramienta durante el proceso de entrevistas a candidatos con trastorno del espectro autista? De ser positiva la respuesta indagar sobre los medios tecnológicos utilizados.
5. ¿A demás de la entrevista, utilizan otros criterios de selección de candidatos con trastorno del espectro autista? De ser positiva la respuesta indagar sobre otros criterios de selección utilizados.
6. Comparta las experiencias de desempeño laboral de personas con trastorno del espectro autista que han sido reclutados y seleccionados por su empresa.

Anexo 2. Flujo de reclutamiento y selección ETT Synergie

