

Guía de orientación vocacional para personas con Trastorno del Espectro del Autismo

**Guía de orientación
vocacional para personas
con Trastorno del
Espectro del Autismo**

“Da tu primer paso ahora, no es necesario que veas el camino completo. El resto irá apareciendo a medida que camines”

Martin Luther King

Autoría:

Ana Arsuaga Vicente
Verónica Santiso Doldán

Ilustración y Maquetación:

María López-Gallego (Portucila)

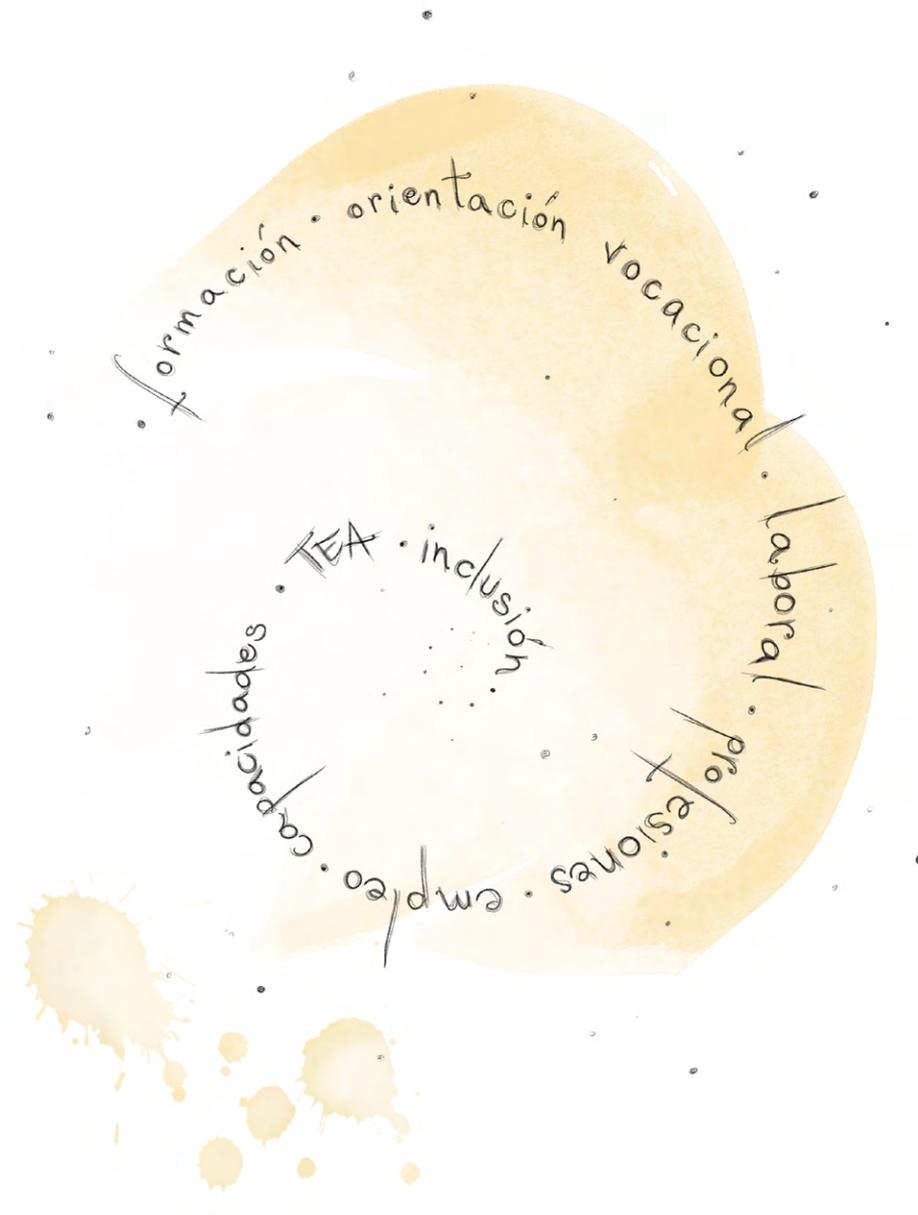
Editor:

Confederación Autismo España. Año 2018
ISBN: 978-84-09-06831-9
Depósito legal: M-37777-2018

Índice

1. Presentación de la guía	8
2. Sobre Autismo España	10
3. Conociendo el TEA	14
3.1. Qué es el TEA	15
3.2. Principales características del TEA	17
3.2.1. Comunicación e interacción social	18
3.2.2. Flexibilidad de comportamiento y de pensamiento	20
3.3. Las capacidades de las personas con TEA	22
3.4. El TEA en cifras	24
4. Qué es la orientación vocacional	26
4.1. ¿Qué es la orientación vocacional?	27
4.2. La importancia de la orientación vocacional para las personas con TEA	30
4.3. ¿Quiénes participan en el proceso de orientación vocacional?	36
5. Buenas prácticas en la orientación vocacional para personas con TEA	38
5.1. El proceso de orientación vocacional	39
- Autoconocimiento	41
- Conocimiento del entorno formativo y profesional	48
5.2. Establecimiento del Plan de Orientación Vocacional	50
5.3. Recomendaciones generales de adaptación	52
5.4. Ejemplos de buenas prácticas	53
6. Conclusiones y recomendaciones finales	70

7. Bibliografía	72
8. Anexos	76
Anexo I. Modelo de entrevista inicial	77
Anexo II. Intereses y preferencias laborales	92
Anexo III. Listado de intereses y empleos relacionados	96
Anexo IV. Valoración de competencias	98
Anexo V. Perfil y ajuste profesional	102
Anexo VI. Opciones formativas	108
Anexo VII. Opciones de empleo para las personas con TEA	109
Anexo VIII. Análisis del puesto de trabajo	112
Anexo IX. Plan individualizado de Orientación Vocacional y seguimiento	116
9. Publicaciones Autismo España	118



“Si uno no sabe a qué puerto se dirige, ningún viento le es favorable”

Séneca

Las personas con Trastorno del Espectro del Autismo (en adelante TEA), conforman uno de los colectivos con mayores dificultades de participación comunitaria y acceso al mercado laboral. A día de hoy, dentro del ámbito de la discapacidad, el colectivo de personas con TEA se sitúa a la cola de la inclusión laboral. Según cifras europeas (Autismo Europa, 2014), entre el 76 y 90 por ciento de personas adultas con TEA está desempleada y no desarrolla ninguna actividad productiva o laboral.

Tal y como resalta el estudio de *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. “Un potencial por descubrir”* publicado por la Confederación Autismo España, “las barreras de acceso al empleo comienzan al final de la etapa educativa, ya que apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional para este colectivo. La persona con TEA tiene, por sus características nucleares, enormes dificultades para identificar sus intereses vocacionales y guiar su formación profesional. Por ello es necesario un apoyo especial para ayudarles en la planificación de la transición de la vida adulta para que sea exitosa (NAS, 2017) y evaluar las fortalezas y debilidades de las personas para el logro de sus metas personales (Lewis, 2016).”

Sin embargo, existen importantes carencias en la red de recursos disponibles durante esta etapa del desarrollo. Los apoyos que suele tener una persona con TEA a la hora de planificar su inserción laboral y acceder al empleo son principalmente la familia, las entidades especializadas vinculadas al colectivo y personas relacionadas con su círculo social más próximo.

Es por ello que vemos necesaria la creación de esta guía, dirigida a los profesionales que trabajan mano a mano con las personas con TEA, con el objetivo de ofrecer pautas de actuación y herramientas para acompañar al colectivo en la búsqueda de oportunidades, la mejora de su empleabilidad y el alcance de una mayor autonomía.

1

Presentación de la guía

2

Sobre Autismo España

Comprometidos con las personas con TEA y sus familias



Autismo España es una confederación de ámbito estatal que agrupa a entidades del Tercer Sector de acción social promovidas por familiares de personas con TEA que facilitan apoyos y servicios específicos y especializados a las personas con este tipo de trastorno y sus familias.

En colaboración con nuestras entidades socias trabajamos para dar respuesta a las necesidades de las personas con TEA y sus familias en las siguientes áreas:

- **Incidencia Política**

Defendemos los derechos de las personas con TEA y sus familias, participando proactivamente en desarrollos normativos y generando alianzas estratégicas con otras organizaciones del Tercer Sector de acción social, con la Administración Pública, los partidos políticos y las entidades privadas.

- **Incidencia Social**

Influimos en la sociedad y demás agentes clave mediante acciones de sensibilización y concienciación con el fin de promover una imagen real y positiva de las personas con TEA a la vez que visibilizamos su realidad y necesidades, así como sus capacidades.

- **Investigación**

Promovemos la investigación y la transferencia de conocimiento sobre el TEA, con el fin de favorecer el desarrollo y la implementación de modelos y prácticas basadas en la evidencia, que incorporen y combinen el mejor conocimiento científico disponible, las prioridades de las personas que forman parte de este colectivo y el consenso profesional.

Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo de la investigación aplicada, favoreciendo que impacte de manera real y positiva en la calidad de vida de los hombres y mujeres con TEA y también en la de sus familias.

- **Fortalecimiento Asociativo**

Apoyamos a nuestras entidades, orientando nuestros servicios y proyectos a las necesidades del colectivo y de las entidades confederadas y promoviendo acciones de captación de recursos que aseguren nuestro desarrollo como tejido asociativo.

- **Convergencia Asociativa**

Trabajamos activamente para desarrollar una misma identidad corporativa del movimiento asociativo agrupado y representado por Autismo España. Generamos espacios compartidos de participación y colaboración para lograr una mayor convergencia del movimiento asociativo del autismo y de la discapacidad en general.



3.1. Qué es el TEA

Cambia lo desconocido por la curiosidad de conocer

3

Conociendo el TEA

El TEA es un trastorno de origen neurobiológico que afecta a la configuración del sistema nervioso (neurodesarrollo) y al funcionamiento cerebral, dando lugar a dificultades en la comunicación y en la interacción social, así como en la flexibilidad del pensamiento y de la conducta de quien lo presenta. En la actualidad, no es posible determinar una causa única que explique la aparición del TEA, pero sí la fuerte implicación genética en su origen.

Tomando como base esta definición, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos sobre el TEA:

- Acompaña a la persona a lo largo de **toda su vida**, aunque sus manifestaciones y necesidades cambian en función de las distintas etapas del desarrollo y de las experiencias adquiridas.
- Impacta no solo en quien lo presenta sino también en su **familia**, apoyo fundamental para la persona con TEA.

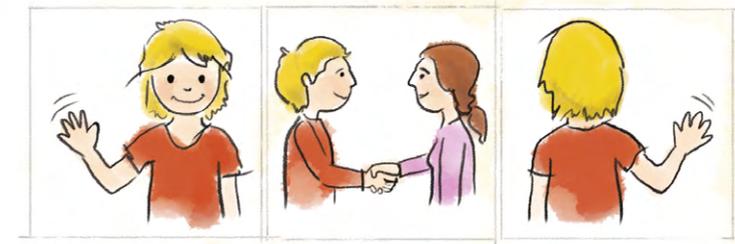
- Tiene características nucleares propias y definitorias. Esta **especificidad del TEA** se pone de manifiesto en la última versión de los sistemas de clasificación internacionales de salud, incluyendo los relativos a la salud mental (CIE-11 y DSM-5)¹, que han modificado la denominación de la categoría diagnóstica, sustituyendo el término "Trastorno Generalizado del Desarrollo" (vigente en las ediciones anteriores) por el de "Trastorno del Espectro del Autismo".
- Se manifiesta de manera distinta en cada persona. Esta **variabilidad del TEA** implica que no hay dos personas con autismo que sean iguales, aunque compartan los criterios diagnósticos y las áreas nucleares que definen el trastorno (comunicación social y flexibilidad). Estas variaciones se producen no sólo por las propias características del TEA, sino también en función del propio desarrollo personal y de los apoyos que pueda tener la persona, así como de si presenta o no discapacidad intelectual asociada y también de su nivel de desarrollo del lenguaje.
- La especificidad y la variabilidad del TEA hacen necesario un **abordaje integral**, orientado a facilitar los apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia científica más adecuados para mejorar la calidad de vida de cada persona (manteniendo, además, una perspectiva de género, ya que existen diferencias en el caso de las niñas y las mujeres con TEA respecto a los niños y hombres con este trastorno).
- Es una "**discapacidad invisible**", ya que no lleva asociada ningún rasgo diferenciador en la apariencia física, sino que solo se manifiesta a nivel de las competencias cognitivas de la persona y del comportamiento.

3.2. Principales características del TEA

Las manifestaciones clínicas del TEA varían enormemente entre las personas que lo presentan, así como su funcionamiento intelectual y sus habilidades lingüísticas. Así, algunas personas con TEA pueden presentar una discapacidad intelectual asociada, mientras que otras tendrán capacidades intelectuales situadas en el rango medio de la población o, incluso, superiores al mismo.

Sin embargo, todas las personas con TEA comparten características que definen este trastorno y que se manifiestan fundamentalmente en dos áreas del desarrollo y del funcionamiento personal:

- Comunicación e interacción social
- Flexibilidad del comportamiento y del pensamiento



¹ • World Health Organization. (2018). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (ICD-11 MMS)*. Geneva.

• American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed)*. Washington, DC: Author.

3.2.1. Comunicación e interacción social

Habilidades de comunicación verbal y no verbal

Las personas con TEA presentan alteraciones en las habilidades de comunicación verbal y no verbal. Por lo que respecta a las primeras, hay quienes no emplean ningún tipo de lenguaje oral y requieren el apoyo de Sistemas Alternativos de Comunicación (sustituyen al lenguaje oral cuando éste no es comprensible o está ausente) o de Sistemas Aumentativos de Comunicación (apoyan al lenguaje oral, como los pictogramas). Pero también hay quienes, teniendo habilidades lingüísticas formales adecuadas, encuentran dificultades para utilizarlas en una comunicación recíproca o en el contexto social en el que son necesarias. De ahí que, para algunas personas con TEA, el lenguaje oral sea, a veces, un recurso difícil de comprender y de utilizar.

En cuanto a la **comunicación no verbal**, las personas con TEA experimentan dificultades para emplear o extraer el significado de los gestos o expresiones faciales de las otras personas, así como de otros elementos relevantes para la interacción, como el contacto ocular o la postura corporal. Esto hace que pierdan mucha información relevante para la comunicación y que, en ocasiones, puedan verse envueltas en situaciones de malentendido.

Estas dificultades de comunicación verbal y no verbal se manifiestan en aspectos relacionados tanto con la comprensión como con la expresión de los diferentes elementos que participan en estos procesos.

En cuanto a la **comprensión**, las personas con TEA pueden tener problemas para:

- Entender mensajes que se transmiten de forma verbal.
- Extraer el significado completo de una frase, aunque comprendan qué significan todas las palabras de manera independiente.
- Comprender el significado no literal del lenguaje: bromas, chistes, metáforas, sarcasmos, ironías, dobles sentidos...
- Interpretar correctamente la comunicación no verbal: contacto ocular, gestos, postura corporal, expresiones emocionales...

En cuanto a la **expresión**, las personas con TEA pueden presentar dificultades para:

- Proporcionar información "de contexto" que ayude al interlocutor a saber qué está contando la persona o a qué está haciendo referencia.
- Utilizar un lenguaje ajustado a la situación: a veces, aunque su expresión sea correcta, usan un lenguaje excesivamente formal o con una entonación inusual.
- Saber cómo iniciar, mantener o terminar una conversación.
- Identificar los temas que son adecuados en función del contexto o del interés de la persona con la que se habla.
- Elegir temas de los que "hablar por hablar", para mantener una charla social.

Habilidades para la interacción social

Por lo que respecta a las habilidades para la interacción social, algunas personas con TEA pueden tener dificultades para relacionarse con los demás, comprender el entorno y desenvolverse en determinadas situaciones sociales.

Estos problemas se manifiestan en:

- Acercamientos sociales inusuales o inadecuados para iniciar o reaccionar ante interacciones con otras personas.
- Problemas para adaptar el comportamiento a distintos contextos o situaciones sociales.
- Dificultades para comprender las reglas sociales "no escritas" que regulan las relaciones interpersonales. Por ejemplo, saber qué distingue las interacciones con personas conocidas y desconocidas y manejar la situación en función a estas diferencias.
- Dificultades para comprender las emociones, deseos, motivaciones o intenciones de otras personas y utilizar este conocimiento en la interacción social.
- Dificultades para expresar emociones de forma ajustada al contexto o a la situación en la que tienen lugar.

3.2.2. Flexibilidad de comportamiento y de pensamiento

Las personas con TEA pueden tener dificultades para responder de manera flexible a las demandas de los diferentes contextos, ajustando su forma de pensar y de comportarse a los mismos. Por ello, adaptarse a los cambios o a situaciones imprevistas puede suponerles un gran esfuerzo y generarles malestar, angustia o ansiedad.

Esta inflexibilidad de comportamiento y de pensamiento puede manifestarse en:

- Resistencia a cambios en la rutina o en el entorno, aunque sean mínimos.
- Necesidad de apoyo para saber cómo enfrentarse a situaciones novedosas o desconocidas.
- Insistencia en que las cosas sucedan siempre de la misma manera.
- Disposición de un repertorio limitado de intereses, muy intensos y específicos, que focalizan la atención y el comportamiento de la persona e interfieren en su vida diaria.
- Patrones de comportamiento rígido y repetitivo (por ejemplo, repetir las palabras o frases una y otra vez, exactamente de la misma forma -ecolalia-).



Procesamiento sensorial

Vinculado al ámbito de la inflexibilidad cognitiva y de pensamiento, muchas personas con TEA presentan alteraciones en el procesamiento de los estímulos sensoriales mostrando, en ocasiones, hiper o hipo reactividad a estos estímulos, que se puede manifestar en:

- Malestar intenso ante determinados sonidos, olores, luces, sabores o texturas específicas, que pueden pasar desapercibidos o no incomodar a las demás personas.
- Interés inusual en aspectos sensoriales del entorno, como insistencia por oler o tocar determinadas cosas; fascinación por luces, objetos brillantes o que giran...
- Indiferencia aparente al dolor o a la temperatura.
- Alteraciones en el equilibrio o búsqueda de estimulación mediante mucha actividad física (balancearse, girar sobre sí mismo/a, saltar repetidamente...).

A pesar de que las personas con TEA compartan unas características comunes, es necesario insistir en que cada una de ellas es distinta a las demás y manifiesta diferentes capacidades, intereses y necesidades. Estos aspectos variarán además en función de las propias manifestaciones del trastorno, pero también y, especialmente, de la historia vital y de los apoyos a los que la persona tenga acceso.

3.3. Las capacidades de las personas con TEA

Es importante destacar que las características que definen el TEA no se traducen únicamente en dificultades, sino que también se asocian a una serie de capacidades en las personas que forman parte de este colectivo que queremos destacar.

Por ejemplo, la preferencia o adherencia a rutinas se traduce en meticulosidad y atención por los detalles, así como en una buena adaptación y seguimiento de las rutinas. Esta característica también permite a las personas con TEA tener buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas.

Debido a la inflexibilidad de pensamiento y comportamiento, las personas con TEA suelen sentirse cómodas respetando y cumpliendo fielmente las reglas establecidas.

Disponer de un repertorio limitado de intereses, por su parte, les predispone a generar una gran curiosidad por temas muy específicos, lo que se traduce en un conocimiento muy especializado y exhaustivo sobre los temas que les interesan.

Las dificultades de comunicación, relacionadas por ejemplo con la comprensión del lenguaje no literal, los dobles sentidos, las metáforas o las ironías, hace que las personas con TEA tiendan a ser muy lógicas y literales. Por ello, no mienten o manipulan, sino que son sinceras y honestas y pueden tomar decisiones en base a criterios objetivos y no a prejuicios o intuiciones que pueden llevar a errores.

Capacidades de las personas con TEA:

- Meticulosidad
- Curiosidad por temas muy específicos
- Conocimiento especializado sobre temas de su interés
- Sinceridad
- Honestidad
- Respeto y cumplimiento de las reglas establecidas
- Atención por los detalles
- Buena adaptación y seguimiento de las rutinas
- Buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas
- Tendencia a ser muy lógicas
- Capacidad para escuchar sin prejuicios

Muchas de estas capacidades suponen una ventaja competitiva de las personas con TEA respecto al resto de los trabajadores.

Según el estudio *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"* (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. p.66), publicado por la Confederación Autismo España, "la preferencia por la rutina, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieran un alto nivel de concentración, la perfección en los detalles es identificada por el empresario como aspectos muy positivos de su rendimiento."

3.4. El TEA en cifras

A Actualmente no existe ninguna fuente estadística oficial en España que, a nivel estatal, incluya una categoría específica referida al TEA, por lo que la identificación del colectivo en los datos estadísticos disponibles sobre personas con discapacidad o necesidades de apoyo en la vida diaria es poco precisa.

Lo que sí sabemos es que, en los últimos años, se ha constatado un aumento considerable de los casos detectados y diagnosticados. Es posible que este incremento se deba a una mayor precisión de los procedimientos e instrumentos de diagnóstico, así como a una actualización de los criterios de diagnóstico y a una mejora en el conocimiento y la formación de los profesionales. No obstante, las causas de este incremento no están aún claras y es posible que además incidan otros factores que aún no están identificados.

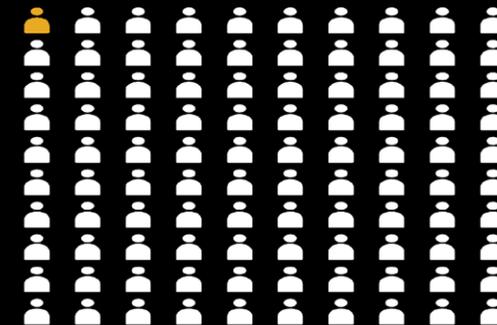
Los datos de prevalencia que se apuntan en el DSM-5, que son compartidos por Autismo Europa y Autismo España, señalan que el 1 por ciento de la población podría presentar TEA; es decir, que hablamos de 1 caso de TEA por cada 100 nacimientos.

Basándonos en estas estimaciones, a día de hoy podemos hablar de más de 450.000 personas con TEA en España, cifra que se eleva a casi un millón y medio de personas vinculadas a este tipo de trastorno si tenemos en cuenta también el impacto que produce en sus familias.

Prevalencia del TEA:

- 1 caso de TEA por cada 100 nacimientos.
- Más de 450.000 personas con TEA en España, cifra que se eleva a casi un millón y medio de personas vinculadas a este tipo de trastorno si tenemos en cuenta también el impacto que produce en sus familias.

Prevalencia del Trastorno del Espectro del Autismo (TEA):



1 CASO DE TEA POR CADA 100 NACIMIENTOS

4.1. ¿Qué es la orientación vocacional?

“No se puede iniciar una travesía sin conocer el destino y sin contar con los mapas y la orientación para llegar a él por el mejor camino.”

Marina Müller

4

Qué es la orientación vocacional

El empleo es un medio clave en la inclusión social, esencial para afrontar la vida adulta con autonomía e independencia, y que resulta imprescindible para el disfrute efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales. (...) Para que el acceso al empleo de las personas con TEA sea exitoso es necesario que se haga una adecuada planificación y orientación previa donde se evalúen los intereses y capacidades vocacionales y que genere conocimiento sobre la realidad del mercado laboral actual” (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. p.7).

De acuerdo a las Resoluciones del Consejo Europeo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados (CE 2004 y 2008), la orientación se define como “un proceso continuo que permite a los ciudadanos, a cualquier edad y a lo largo de su vida, determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias. La orientación incluye actividades individuales o colectivas de información, de consultas, de evaluación de competencias, de apoyo y de enseñanza de las competencias necesarias para la toma de decisiones y para la gestión de la carrera”.

Se podría decir que es un proceso de ayuda a la elección de una profesión (Vidal y Fernández 2009). Este proceso tiene como objetivo despertar los intereses vocacionales a través del conocimiento de sí mismo, de sus capacidades y aptitudes para desempeñar un puesto de trabajo. Además, este proceso de orientación sirve para conocer la realidad del mercado de trabajo actual a través de la evaluación de las ofertas de trabajo existentes.

Por todo ello, podemos hablar de **dos dimensiones** necesarias para el ejercicio de la orientación vocacional. Una **centrada en la persona**, que permita a la persona con TEA identificar sus propios intereses, habilidades, competencias y expectativas y, la otra **centrada en conocer las características del entorno/mercado** laboral para conseguir el mayor ajuste persona-puesto de trabajo.

Según la guía *Orientación profesional e inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual*, de la Universidad de Valladolid (2005), todas las acciones de orientación se pueden entender como actividades encaminadas a fomentar el logro de una plena inserción sociolaboral. Además, es posible diferenciarlas en tres grupos de acciones con objetivos específicos, pero con un mismo fin que es el desarrollo de la madurez vocacional de las personas destinatarias:

- **Adquirir un conocimiento realista de sí mismo, de sus intereses vocacionales, habilidades, competencias, valores-metas, etc.** Para ello se deben identificar dichos intereses, habilidades y valores personales, así como conocer que actividades son las que más le agradan y la relación que tienen con la elección vocacional. Se debe reflexionar sobre las habilidades que posee la persona a partir del conocimiento sobre las destrezas individuales.
- **Favorecer el conocimiento sobre el entorno formativo y profesional, así como los pasos a dar y las técnicas a utilizar para la inclusión laboral.** Se deben ofrecer de manera adecuada y accesible todas las alternativas formativas y laborales existentes. Muchas personas con TEA desconocen totalmente las opciones a las que puedan optar, por ello, desde el servicio de empleo de las entidades se debe dar a conocer esta información, de manera que sea comprensible para la persona, empleando distintas técnicas que la faciliten.
- **Acciones de orientación destinadas al entrenamiento en habilidades para obtención y mantenimiento de un empleo.** Este entrenamiento es parte fundamental del proceso de orientación, a través del cual la persona con TEA desarrolla las actitudes y competencias necesarias para que estas personas puedan desenvolverse de manera autónoma tanto en el puesto de trabajo como en la sociedad en general.



4.2. La importancia de la orientación vocacional para las personas con TEA

Según datos extraídos de la encuesta de Integración Social y Salud (INE 2012), existe una alta tasa de abandono escolar de las personas con discapacidad (43,2%), 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población general. Resultan coherentes con los publicados anualmente el Ministerio de Educación y Formación Profesional relativos al alumnado de educación no universitaria con necesidades de apoyo educativo escolarizado, que en el curso 2017-2018 reflejan que el alumnado con Trastorno Generalizado del Desarrollo (categoría en la que incluyen el TEA) está escolarizado de forma más frecuente en las primeras etapas educativas, lo que puede expresar situaciones de abandono y fracaso escolar. Además, muchas de las personas con TEA tienen titulaciones académicas muy por debajo de su potencial debido a la inexistencia de formación profesional y a la inadaptación de las necesidades en la educación superior de las personas con TEA (Autismo Europa, 2014).



Por ello, la incorporación de acciones que contribuyan a orientar al alumnado en su desarrollo profesional resultan esenciales no sólo para prevenir el impacto del desempleo en este colectivo, sino también para resultar en un aprovechamiento del talento que redunde en la sociedad y en el talante inclusivo de la misma. La orientación vocacional es sin duda una de las medidas que puede apoyar a la consecución de una autonomía real de las personas con TEA, así como un mayor empoderamiento, evitando los problemas secundarios derivados de la falta de actividad y la inadecuación del estudio a la persona.

Sin embargo, se observa que el proceso de orientación vocacional no suele estar presente en los centros educativos y, cuando está, no siempre se ajusta a las necesidades del alumnado con TEA, careciendo de herramientas compartidas o de modelos de actuación. En la mayoría de los casos las personas con TEA alcanzan la vida adulta sin haber accedido apenas a actuaciones de orientación vocacional y sin experiencias formativas o prácticas que contribuyan a identificar sus capacidades e intereses (Friedman, Warfield y Parish 2013).

En muchas ocasiones, estas acciones de orientación vocacional son asumidas por las entidades especializadas en el abordaje del TEA, algo que, a pesar de resultar positivo, no incluye a la totalidad del colectivo que se encuentra escolarizado.

Por otra parte, la crisis económica ha tenido sin duda un impacto relevante en las opciones de empleo de calidad para los jóvenes. En el caso de las personas con TEA, las dificultades relacionadas con la motivación, el autoconocimiento o el establecimiento de una planificación a largo plazo que contemple un abanico de opciones no solo ajustado a la persona sino a la realidad actual se unen a este escenario limitando las posibilidades de acceso a un mercado laboral ajustado a sus necesidades y fortalezas.

Frente a esta situación social que perjudica las expectativas de inserción laboral, es esencial la implantación de un modelo de orientación vocacional en las etapas previas a la entrada en el mundo laboral, especialmente en el ámbito educativo, de manera que se oriente y guíe al alumnado en un proceso de desarrollo de su carrera profesional que garantice su autonomía futura. Para ello, las habilidades existentes en las personas con TEA y sus grupos de intereses usuales son importantes puntos fuertes a tener en cuenta en el proceso de orientación vocacional para una inserción laboral con éxito.

Barreras

Según cifras internacionales, entre el 70% y el 90% de las personas con TEA adultas no disponen de un empleo (Autismo Europa, 2014). Además, tal como se indicó anteriormente, los datos existentes reflejan una tasa importante de abandono escolar tras la finalización de la escolarización obligatoria. Existen diferentes factores que puedan estar afectando a esta situación que favorece la desocupación y aboca a problemas secundarios como la disminución de la autoestima, la limitación de la autonomía o la independencia personal.

Las demandas sociales y comunicativas que conllevan los procesos de selección y acceso al empleo, en interacción con algunas de las características nucleares de el TEA (inflexibilidad mental y comportamental, déficits en comunicación e interacción social etc.) generan barreras y obstáculos significativos que dificultan la obtención de un empleo (Scott, Falkmer, Girdler y Falkmer, 2015; Hagner y Cooney, 2005). Este aspecto, junto con la situación socioeconómica actual forma un hándicap importante a la hora de acceder a un empleo.

Por otra parte, la constante evolución que supone la transformación estructural de la sociedad requiere de una capacidad de adaptación importante no sólo para la propia persona sino también para las metodologías y acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad.

En este aspecto, la realización de una adecuada orientación vocacional, que permita un ajuste adecuado de las habilidades e intereses de la persona a su puesto de trabajo, junto con una provisión de apoyos especializados, específicos y variables a la persona, resulta clave para la preparación y acceso al empleo.

En la persona con TEA:

- Dificultades de reconocimiento de sus propias habilidades y fortalezas.
- Limitaciones para comunicar sus necesidades y preferencias.
- Alteraciones en la función ejecutiva, que limitan su capacidad para organizar y planificar sus metas y objetivos.
- Dificultades en el mantenimiento de la motivación con respecto a un objetivo a largo plazo (alteración del sentido de la actividad).

En el entorno:

- Desconocimiento general acerca del TEA, necesidades y fortalezas.
- Inexistencia o limitación de los servicios de orientación vocacional en los centros educativos.
- Falta de recursos amplios de empleabilidad que consideren la variabilidad de las personas.
- Existencia de estigmas con respecto al TEA

Facilitadores

Existen una serie de habilidades específicas que frecuentemente se presentan de manera innata en las personas con TEA, dotándoles de un talento importante para afrontar tareas y objetivos en el ámbito laboral. Dichas capacidades son el resultado de las propias características que definen el TEA y entre ellas, podemos destacar:

En la persona con TEA:

- La meticulosidad
- La curiosidad por temas muy específicos
- El conocimiento especializado sobre los temas que son de su interés
- El respeto y cumplimiento de las reglas establecidas
- La atención por los detalles y la capacidad para procesar con excepcional detalle las partes de un todo.
- La buena adaptación y seguimiento de las rutinas
- Las competencias en tareas mecánicas y repetitivas
- La tendencia a ser muy lógicos
- La capacidad para escuchar sin prejuicios
- La sinceridad y la honestidad.

Por otra parte, la existencia de **intereses específicos** en las personas con TEA supone una fortaleza añadida en el ámbito de la orientación vocacional. Es importante considerar los intereses de la persona, aquellos en los que presenta un importante conocimiento y estimulación, consiguiendo con ello un motor de actuación básico para enfocar su carrera profesional en aquellos aspectos en los que la persona presenta una alta motivación.

Otros factores del entorno pueden actuar como facilitadores en el acceso al ámbito laboral:

- Servicios específicos de orientación vocacional en el centro educativo
- Sensibilización y concienciación acerca de las habilidades y fortalezas de la persona con TEA
- Apoyo por parte de la familia en el proceso de orientación vocacional y en la puesta en marcha del plan derivado.

4.3. ¿Quiénes participan en el proceso de orientación vocacional?

Resulta esencial la participación y colaboración estrecha de los diferentes agentes que participan en el desarrollo de la persona.

- Familia
- Centro educativo/entidad específica
- Persona con TEA

La persona con TEA debe participar de manera activa en su propio proceso de orientación vocacional, de manera que sea agente central del mismo. En las personas con mayor necesidad de apoyo se precisará una colaboración más intensa de su círculo de apoyo y los profesionales de referencia, además de emplear recursos tales como documentación en formato de lectura fácil, mapas gráficos, apoyos visuales, etc.

Por tanto, esta participación y colaboración estrecha con el equipo de orientación de los centros educativos, las entidades específicas en TEA, las familias y la persona con TEA, siempre con el apoyo de la Administración en la provisión de recursos y del panel empresarial para la posterior inserción, conforma el escenario de agentes participantes en la inclusión laboral del colectivo.



5.1. El proceso de orientación vocacional

“El mejor experto también fue un día aprendiz.”

El proceso de orientación vocacional debe iniciarse con un exhaustivo estudio no sólo de la persona, sino también del entorno laboral y otros factores condicionantes, de manera que la persona con TEA sea el centro y foco del proceso.



5

Buenas prácticas en la orientación

Reunión de planificación

Comenzaremos el proceso con una reunión de planificación con la persona con TEA, que podrá estar acompañada de sus progenitores, equipo docente o familiares cercanos, además de por la persona de referencia. Los puntos a tratar en dicha reunión son los siguientes:

- Confirmación del interés laboral o la necesidad de orientación vocacional.
- Explicación del proceso de orientación vocacional y de las pruebas a realizar.
- Calendarización de las reuniones y contenido aproximado de las mismas.

Tanto en las reuniones mantenidas como en el material que emplearemos, debemos tener en cuenta las adaptaciones que pueda precisar la persona con TEA (apoyos visuales, lectura fácil, etc.)

Evaluación vocacional

El estudio conducente a una orientación vocacional, como se ha indicado anteriormente, debe incluir el estudio de diferentes ámbitos de la propia persona con TEA, del entorno y de los factores condicionantes, incluyendo, por tanto:

1. Autoconocimiento
2. Conocimiento del entorno formativo y profesional

1. Autoconocimiento

El conocimiento de las propias habilidades y expectativas permitirá el establecimiento de metas ajustadas en el proceso. Las dificultades asociadas al autoconocimiento en las personas con TEA, harán que el trabajo dentro de esta área se dedique a la comprensión de la persona sobre sus propias capacidades y fortalezas. De esta manera, orientar los siguientes pasos, bien hacia formación o bien hacia el empleo.

Esta información se recogerá en una entrevista inicial en el que se indagará sobre varios aspectos de la vida de la persona interesada en recibir la orientación.

En este apartado evaluaremos los siguientes aspectos:

- Formación / experiencia laboral
- Motivación hacia el empleo
- Expectativas laborales
- Actitud hacia el empleo
- Intereses y preferencias vocacionales
- Valoración de competencias laborales

Formación / experiencia laboral

La consideración de la formación de la persona, así como su experiencia laboral, es un paso requerido en el proceso de evaluación vocacional. Cuando la persona con TEA tiene un recorrido laboral, es interesante ahondar en la información relativa a los puestos de trabajo desempeñados, periodos, funciones realizadas, razones de extinción del contrato, etc. Esto nos ayudará a determinar la formación complementaria -de ser requerida- y a explorar vías de búsqueda de empleo, así como a determinar factores de éxito y riesgo para una adecuada inserción laboral.

Para completar este punto, suele ser recomendable la recopilación de documentación que apoye la cumplimentación del registro.

Motivación

Otro de los puntos a evaluar es la motivación de la persona hacia la búsqueda de empleo, entendida como el impulso mental que nos da la fuerza/energía suficiente para realizar una acción determinada. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

Es importante conocer la motivación que tiene la persona hacia el empleo para poder ajustar las actividades lo más posible y evitar posibles abandonos.

Expectativas

Otro aspecto importante en el que poner el foco de atención durante la entrevista inicial son las expectativas laborales de cada persona de forma individual. Hace referencia a las “metas” que quiere conseguir esa persona en relación con el empleo. Esta información es especialmente importante y ha de tenerse en cuenta a la hora de valorar una posible acción futura o un posible puesto de trabajo para conseguir el mayor encaje perfil-puesto y mantener el trabajo todo el tiempo que se desee.

Actitud

En este apartado debemos profundizar en la actitud que tiene la persona hacia las actividades planteadas, tanto las relacionadas con la formación como las que tienen que ver con el empleo propiamente dicho.

Toda esta información se puede recoger en un mismo documento, puedes encontrar un ejemplo en el **Anexo I: Modelo Entrevista Inicial** que encontrarás al final de esta guía. Recuerda que puede ser preciso adaptar los materiales en función de las características y las necesidades de apoyo de la persona con TEA.

Intereses y preferencias vocacionales

Para que el proceso de inserción laboral tenga éxito es indispensable reflexionar sobre los intereses y preferencias vocacionales de la persona a partir del conocimiento de las actividades que le gustan, que le desagradan y aquellas que le gustaría seguir realizando en el futuro. Esta información la podemos obtener con la realización de un test vocacional.

En el mercado existe una amplia gama de recursos para la evaluación de los intereses y las preferencias vocacionales. Sin embargo, en determinados colectivos puede resultar compleja su aplicación y/o no recoger de manera adecuada las preferencias de la persona, como suele ocurrir en los casos de las personas con TEA. Por ello, es recomendable considerar su adaptación para el diseño de una herramienta más adecuada a la persona, que recoja de manera efectiva una aproximación a áreas generales de interés de la misma.

En general, los test vocacionales son pruebas, sistemáticas y ordenadas que, a través de diferentes preguntas van decodificando los intereses, actitudes, aptitudes y preferencias, de tal modo que al finalizarlo nos da una idea u orientación de hacia dónde se puede encaminar la persona en relación a la formación o al empleo.

No hay que olvidar que los test solo sirven si están bien contruidos y se usan en la circunstancia correcta, por lo que hay que ser cuidadosos a la hora de elegir cuál de ellos vamos a emplear. Los resultados obtenidos nos sirven de guía en el proceso de orientación, pero no tiene por qué suponer un camino de obligado seguimiento.

Es comúnmente aceptado que los puestos que mejor desempeñan las personas con TEA son aquellos que más se relacionan con sus puntos fuertes e intereses (Attwood, 1998; Hawkins, 2004; Hurlbutt y Chalmers, 2004; Leach, 2002; Meyer, 2001; Smith, Belcher y Juhrs, 1995), por lo que explorar esta área de intereses y su relación con el entorno laboral resulta de gran relevancia para alcanzar la motivación de la persona y garantizar su adherencia al proceso de orientación vocacional.

Tal como se refleja en la guía *Empleo y personas con Trastornos del Espectro Autista. Quiero trabajar*, elaborada por la Federación Autismo Andalucía (2009), este descubrimiento de los intereses de una persona con TEA se podría realizar en cuatro pasos:

1. **Intereses:** a través de una sesión presencial, animamos a la persona a que realice una lista de intereses y de actividades de las que disfruta, lo más extensa y detallada posible.
2. **Ocupaciones relacionadas:** realizar un listado con los trabajos en los que esos intereses serían útiles, con el apoyo del profesional. Esto puede requerir un trabajo de búsqueda conjunta de empleos relacionados, que se realizaría en la siguiente fase.
3. **Investigación:** búsqueda de información adicional sobre los trabajos existentes relacionados con los intereses, ya sea a través de internet, talleres o sesiones presenciales o consulta a otras personas y profesionales.
4. **Eliminación:** excluir del listado aquellos empleos en los que, por cuestiones formativas o personales, la persona no considera realista ni adecuada su consecución.

El **Anexo II: Intereses y Preferencias Laborales** puede servir de guía para analizar las preferencias vocacionales si no se considera adecuada la aplicación de un instrumento de evaluación vocacional tipificado.

En el **Anexo III: Listado de intereses y empleos relacionados**, puedes encontrar un ejemplo de cómo realizar los cuatro pasos indicados en el apartado anterior. Recuerda que puede ser preciso adaptar los materiales en función de las características y las necesidades de apoyo de la persona con TEA.

Valoración de competencias

¿Qué es una competencia laboral?

Son las **aptitudes, conocimientos y destrezas** necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo hacia una determinada tarea.

¿Cómo evaluamos competencias?

Para la evaluación de dichas competencias, es recomendable obtener también la visión de la familia, centro educativo y/o profesionales que trabajan con la persona con TEA, de forma que la valoración de competencias sea realizada por 3 agentes diferentes que conozcan de manera cercana a la persona y su desempeño en diferentes áreas, incluyendo siempre la autoevaluación.

Existen muchas competencias laborales y cada empresa cuenta con su propio diccionario. En el **Anexo IV: Valoración de competencias** de esta guía se encuentra un ejemplo de listado de competencias que puede ser cubierto, con respecto a la persona con TEA, por las diferentes personas de referencia, además de en formato autoevaluación.

Además, es importante considerar la **evaluación de las competencias personales**, aquellas que no se refieren de manera específica al ámbito laboral pero que influyen de manera transversal en el mismo, tales como las habilidades de comunicación, sociales, las funciones ejecutivas o las habilidades de la vida diaria, entre otras.

Ambas valoraciones nos permitirán, de manera complementaria, no solo evaluar el futuro ajuste de la persona a un puesto de trabajo, sino considerar sus puntos fuertes y las habilidades a trabajar dentro del catálogo de acciones orientadas al entrenamiento en habilidades para obtención y mantenimiento de un empleo.

En el **Anexo V: Perfil y Ajuste Profesional** de esta guía se encuentra un ejemplo que recoge la valoración de competencias personales que influyen de manera directa en el desempeño laboral. En este caso, además de la autoevaluación, también es recomendable que se realice una valoración de las competencias por parte de profesionales de referencia y familia, o contar con su apoyo en la realización del mismo. Al final del mismo, encontramos un ejemplo de cómo hacer el encaje del perfil de la persona con un puesto determinado de trabajo.



2. Conocimiento del entorno formativo y profesional

Además del propio conocimiento de la persona con TEA, sus habilidades, preferencias e historia formativa y laboral, es preciso un adecuado conocimiento del entorno formativo y profesional, así como de los pasos requeridos para la consecución de las diversas opciones de empleo.

Es necesario adecuar la información a las características y habilidades de la persona, de manera que sea expuesta de manera accesible y permita una adecuada toma de decisiones. Tal como se ha indicado anteriormente, muchas personas con TEA desconocen totalmente las opciones a las que puedan optar, por ello, este punto de la evaluación vocacional resulta esencial y permite la participación activa de la persona en su propio proceso de decisión.

Se recoge en el **Anexo VI: Opciones formativas** un esquema referido a las distintas opciones existentes a partir de la Educación Secundaria Obligatoria. Por otra parte, en el **Anexo VII: Opciones de Empleo para las personas con TEA** encontramos un documento con las diversas opciones de empleo que tienen las personas con discapacidad en España.

Uno de los retos que nos encontramos en este punto, dentro de las opciones formativas y de empleo, es la determinación de los costes y beneficios de cada una de ellas, no sólo a corto sino principalmente a largo plazo y de qué forma éstas se integran en el plan de vida de la persona con TEA.

Con el objetivo de guiar la toma de decisiones posterior, no sólo es necesario conocer el panorama formativo y profesional existente, sino también las características específicas, habilidades requeridas y condiciones inherentes a los empleos que se han identificado dentro de la evaluación de la motivación de la persona, pretendiendo con ello valorar el encaje de la persona al posible puesto de trabajo, ajustar expectativas y valorar las habilidades a desarrollar dentro de acciones específicas de preparación para el empleo.

Para ello, es por tanto necesario el **estudio del entorno profesional** a través del análisis de diferentes empleos, identificando un listado de profesiones por las que la persona ha manifestado interés y/o se han identificado como relacionadas con su perfil y debiendo realizar un estudio de las mismas referente a:

- Funciones que implica.
- Condiciones del empleo (trabajo en equipo o solitario, mecanización de las tareas, horario, etc.)
- Formación requerida
- Habilidades necesarias.

De esta forma, podremos clarificar en mejor forma no sólo el ajuste de la persona a la profesión determinada, sino también los costes-beneficios de su alcance y las expectativas con respecto a la misma.

En el **Anexo VIII: Análisis del puesto de trabajo** encontrarás un ejemplo de cómo realizar un análisis exhaustivo de un puesto determinado de trabajo que permite conocer los requisitos específicos del mismo.

Os recordamos que, para completar el análisis, en el **Anexo V: Perfil Profesional** se presenta un ejemplo para poder contrastar el perfil realizado con las habilidades y condiciones asociadas a un puesto determinado.

5.2. Establecimiento del Plan de Orientación Vocacional

Los resultados del estudio anterior se deben reflejar en un Plan de Orientación Vocacional, un documento individualizado que incluya los objetivos concretos, los resultados esperados y las acciones específicas que emprenderemos para alcanzarlos, abordando también el tipo de apoyos requeridos para ello. De esta forma, este Plan servirá de guía en el alcance de los objetivos y para evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, permitiendo su revisión y ajuste de manera periódica de forma que se adapte a la persona con TEA y a la variabilidad de sus necesidades y cambios del entorno.

En el **Anexo IX: Plan individualizado de orientación vocacional y seguimiento** encontramos un ejemplo de cómo recoger de manera concreta los objetivos, acciones para su alcance y los resultados esperados, así como su seguimiento.



5.3. Recomendaciones de adaptación

Los recursos disponibles en el mercado para la valoración de la orientación vocacional, tal como indicamos anteriormente, están dirigidos de manera prioritaria a la población general. Por otra parte, los presentados a lo largo de esta guía, son ejemplos y modelos que, en muchas ocasiones, deben ser adaptados en función de las características de la persona con TEA en particular y de sus necesidades de apoyo.

Por tanto, es necesario tener en cuenta una serie de recomendaciones a la hora de adaptar las herramientas y recursos que se emplearán en el proceso de orientación vocacional, poniendo siempre el foco en las necesidades y habilidades específicas de la persona y permitiendo la expresión de sus intereses y decisiones.

Algunas recomendaciones de adaptación:

- Adaptar el vocabulario, expresándose con concreción y sencillez. Adoptar preceptos de lectura fácil.
- En ocasiones, las cuestiones que implican realizar una graduación y/o puntuación pueden ser complejas, por lo que podemos adaptar su planteamiento mediante la incorporación de apoyos visuales.
- Realizar preguntas referidas a eventos, actividades o tareas concretas, evitando conceptos abstractos que pueden resultar complejos de comprender por las personas con TEA. Bajo ese criterio, también las preguntas sobre emociones o estados internos suelen ser más complejas de responder, por lo que se recomienda su formulación desde la referencia a actividades y comportamientos concretos.
- Emplear de forma preferente la formulación en positivo. Evitar frases complejas y en voz pasiva y usar de manera prioritaria preguntas cerradas.
- Emplear apoyos visuales, viñetas, fotografías y/o pictogramas para facilitar la comprensión.

5.4. Buenas prácticas

Algunas entidades especializadas en la atención de personas con TEA cuentan con servicio de orientación laboral y trabajan con el objetivo de mejorar la empleabilidad del colectivo, fomentando con ello la mejora de su autoestima, su autonomía e independencia.

A continuación, mostramos las actuaciones que han desarrollado algunas de las entidades pertenecientes a la Confederación Autismo España.

✓ ASOCIACIÓN AUTISMO VALLADOLID

CASO 1

Descripción de la intervención

- Persona con TEA de 32 años, acude a la asociación Autismo Valladolid en busca de un diagnóstico, tras recibir un diagnóstico decide acudir al servicio de Alto funcionamiento de la asociación.
- Su principal preocupación es encontrar un empleo.
- Relata malas experiencias en diferentes empresas en las que solo trabaja meses hasta que le despiden.
- Está centrado en unas oposiciones que aprueba, comienza a trabajar en una ciudad diferente a la suya, pero durante el periodo de prueba le comunican que no ha pasado este periodo de prueba.
- Tras esto decide recurrir incluso por vía penal, generando una ansiedad y periodo depresivo que le ha impedido trabajar hasta entonces.
- No echa curriculums, ni prepara oposiciones desde esta mala experiencia.
- Tiene la idea de crear un perfil de youtube y realizar videos como forma de vida.

Herramientas/programas utilizados

- Lo primero que realizamos desde la asociación son entrevistas de orientación vocacional para analizar su perfil y ver las potencialidades que tiene y como él las percibe.
- Tras esto le pedimos que semanalmente nos muestre diferentes ofertas que ha buscado a lo largo de la semana, para crear el hábito de una búsqueda de empleo activa.
- Paralelamente trabajamos en la creación de un curriculum atractivo para las empresas y en el desarrollo de habilidades socio laborales necesarias para entrevistas y desarrollo de su día a día en una empresa.
- Se le ofrece formación y participar en programas de empleo desarrollados en la asociación.
- Comenzamos a ir a ferias de empleo, acompañamientos en la entrega de curriculums y contactos con empresas para la realización de prácticas no laborales que le ayuden a ganar seguridad y confianza en sí mismo.
- Realiza un periodo de prácticas, surge la posibilidad de un trabajo de 1 día a la semana, el cual creemos que actualmente es la mejor propuesta para un acercamiento progresivo, asegurando el éxito a una jornada más extensa en el futuro.

Facilitadores

- Empresa sensibilizada.
- Apoyo familiar.

Barreras

- Malas experiencias en la vida laboral.
- Baja autoestima.
- Invisibilidad "física" del TEA, ya que no entiende las dificultades en un primer momento.
- Intereses restringidos de la persona con TEA (Youtube).

Resultados obtenidos

- Actualmente lleva un año trabajando sin ningún problema en la empresa y paralelamente busca empleo y formación complementaria para seguir con su desarrollo.
- Esto ha generado una subida de autoestima que le ha permitido avanzar en el ámbito social y realizar actividades que nunca había realizado, como entrevistas en televisión y radio y viajes en solitario.

CASO 2**Descripción de la intervención**

- Inclusión y apoyo de dos personas con TEA (S. Asperger) a un nuevo empleo.

Herramientas/ programas utilizados

- Secuenciación mediante metodología TEACHH de las tareas a desarrollar durante su jornada laboral, a través, de la creación de un panel visual con fotos de ellos mismos en el periodo de aprendizaje realizando esas tareas, de todas las tareas que tiene que realizar a lo largo del día.
- Apoyo durante los primeros días (en la totalidad del tiempo) y retirada progresiva del apoyo para lograr la mayor autonomía.
- A lo largo del tiempo se incluyen nuevas tareas a través de modelado.

Facilitadores

- Entorno Sensibilizado (trabajo en la propia asociación).
- Disponibilidad de apoyo inmediato si lo necesita.

Barreras

- Trabajos flexibles (mantenimiento y consejería) en el que surgen problemas e imprevistos, siendo uno de los aspectos que tienen que desarrollar.

Resultados obtenidos

- Actualmente no requieren casi ningún tipo de ayuda excepto para la inclusión de tareas nuevas o resolución de imprevistos (priorizar acciones).

✓ FEDERACIÓN AUTISMO GALICIA

(en colaboración con la Asociación Aspanaes)

Descripción de la intervención

- Proyecto: Formación prelaboral y habilidades de la vida cotidiana. Adquisición de formación prelaboral y habilidades en la vida cotidiana. Se llevó a cabo a través de la realización de talleres teórico/ prácticos, acompañados de prácticas en empresas.
- Número de participantes: 10
- Período de ejecución: 15/09/2016-31/03/2017
- Total Horas: 749

Herramientas/ programas utilizados

- Valoración de candidatos / Diseño del itinerario/ Acciones formativas (talleres)/ prácticas en empresas/ Seguimiento y evaluación.

Facilitadores

- Se pudo contar con sus profesionales de referencia para la ejecución del proyecto.
- El proyecto se desarrolló, salvo, las prácticas, en un entorno conocido por los participantes (en su centro de referencia, en este caso en las instalaciones de Aspanaes).

Barreras

- Por exigencias del financiador, el grupo debía estar formado como mínimo por 10 personas. Se considera más beneficioso grupo más reducido, de esta forma el perfil de los participantes sería más homogéneo. Por exigencias del financiador, hay que ajustarse a un período de ejecución, resultado demasiada carga lectiva diaria para los participantes.

Resultados

- Promocionada la inclusión socio-laboral de las personas con TELA a través de la adquisición de habilidades y destrezas de autonomía personal.
- Prestado apoyo y atención específica al colectivo de personas con personas con TEA, adaptando la intervención a las características específicas de cada persona.

- Fomentada la adquisición y desarrollo de habilidades sociales, comunicativas y de adaptación a los entornos, que permita la inclusión socio-laboral efectiva de las personas con TEA.
- Orientados vocacional y profesionalmente sobre los itinerarios formativos y laborales ajustados a las características personales de cada persona con TEA.
- Apoyadas a las personas con TEA participantes sobre medidas que favorezcan la búsqueda activa de empleo (cómo hacer un currículum, como realizar una entrevista de selección de personal, etc.).
- Facilitada la participación de las personas con TEA en actividades del entorno comunitario, dirigidas a la plena inclusión de las mismas en el contexto en el que se desarrollan.
- Diseñados planes de inserción social y laboral personalizados y ofrecer acompañamiento a lo largo del dicho proceso.

FEDERACIÓN AUTISMO ANDALUCÍA

Descripción de la intervención

- La Buena Práctica que presentamos es el Servicio de Empleo de Autismo Andalucía en sí. La primera experiencia de empleo con apoyo para personas con TEA en nuestra comunidad, fue desarrollada (dio comienzo) en 1998 por una de las asociaciones federadas (Autismo Cádiz) financiada por los fondos europeos Horizon. Tras el éxito del programa, nuestro objetivo fue consolidar un servicio regional permanente y no sujeto a programas puntuales. Autismo Andalucía es una federación de asociaciones, por lo que, junto a las entidades federadas se acordó iniciar el abordaje del empleo con una estrategia común. El objetivo de Autismo Andalucía era y es crear un Servicio de Empleo para personas con TEA, que coordinara a las asociaciones federadas, prestando servicios de Orientación, Búsqueda de Empleo e Integración Laboral de las personas con TEA.
- El Servicio de integración laboral de Autismo Andalucía, creado en 2006, tiene como Misión lograr la inserción de las personas con TEA en empresas ordinarias ante los graves problemas laborales que padecen las personas con TEA en nuestra Comunidad Autónoma, con el apoyo de mediadores y mediadoras laborales, siguiendo la metodología del Empleo con Apoyo y, realizando previamente tareas de evaluación, orientación, información y asesoramiento. Optamos en exclusiva por el empleo con apoyo, excluyendo otras fórmulas de empleo protegido, ya que este modelo reporta resultados asociados al empleo normalizado, mejora de la calidad de vida, desarrolla la autodeterminación, la participación plena y la orientación a la comunidad. Es un programa integral, de ámbito regional, permanente y estable en el tiempo (no sujeto a temporalización de los financiadores) y que se desarrolla con un nº reducido de usuarios, lo cual, junto a su protocolización facilita que esté absolutamente centrado en la persona.

Algunas de sus **características** que consideramos Buenas Prácticas son:

- Es gratuito y de acceso libre (no requiere asociarse).
- Es totalmente personalizado, solo se buscan puestos tras conocer al candidato y según sus preferencias.
- La persona cuenta con apoyo continuo (según sus necesidades y la implicación de apoyos naturales, que son nuestro objetivo final) y nos comprometemos a mantener el apoyo (incluso permanente) todo el tiempo necesario.
- Los apoyos facilitados están especializados en el TEA, seguimos una gestión por procesos y los procedimientos están protocolizados con eliminación casi total del soporte de papel.
- Se registran datos en todas las fases y las decisiones las toman la persona con TEA y su familia.

- La Orientación laboral es un aspecto clave y en el despliegue de apoyos no existen intervenciones prefabricadas, ajustándose a las necesidades individuales.

Herramientas/Programas utilizados

- Para poder desarrollar el programa, en 2003, Autismo Andalucía comenzó un diagnóstico previo de la situación desde dos vertientes. La primera era conocer el mercado laboral en Andalucía y las potenciales empresas colaboradoras, a través del estudio "OrientaTEA, prospección de empleo en Andalucía" en 2004. Y la segunda vertiente fue conocer a potenciales candidatos: número, características, preferencias profesionales, servicios y calidad de vida, mediante el estudio «Vida adulta y Trastornos del Espectro Autista. Calidad de vida y empleo en Andalucía», en colaboración con la Universidad de Sevilla, en 2006. En 2008 se amplió para comprender mejor la opinión de las personas con TEA respecto al mundo laboral a través de "Autismo y empleo. Estudio de los factores que afectan a la empleabilidad de las personas con trastornos del espectro autista", realizado también en colaboración con la Universidad de Sevilla. Todos ellos, publicados, son de acceso gratuito y descargables en www.autismoandalucia.org.
- En la publicación de Autismo Andalucía "Quiero trabajar. Empleo y personas con Trastornos del Espectro Autista" (Alvarez, Cappelli y Saldaña 2008), así como en la "Guía de Empleo con Apoyo para personas con TEA" (Autismo España 2004), en cuya elaboración participó Federación Autismo Andalucía, se describe con más detalle la metodología y herramientas que utilizamos en el proceso de inclusión de personas pertenecientes a este colectivo en el mercado de trabajo.
- Como modelos, nos hemos basado especialmente en el servicio de empleo de la National Autistic Society, Prospects Employment Service, así como en el Modelo de Empleo con Apoyo del Programa TEACCH. La mayoría de las referencias consultadas se encuentran en la bibliografía de los libros publicados por Autismo Andalucía. Igualmente se ha adaptado el modelo ofrecido por el INICO (Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2003)).
- Como particularidades, es un servicio de cercanía e inclusivo y, por tanto, las sesiones de orientación se desarrollan en los entornos comunitarios en los que practicar contenidos de intervención o incluso en el domicilio de las personas con TEA. Se organizan visitas a empresas ordinarias, sobre puestos de trabajo reales. El apoyo se presta in situ, directamente en el puesto, en empresas ordinarias, sobre puestos de trabajo reales.
- En la evaluación se utilizan multitud de herramientas como el ICAP (Bruininks, Woodcock y Weatherman 1993), SIS (Thompson et al., 2004), GENCAT (Verdugo et al. 2008), Método de Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona. Lantegi Batua (Badiola et al. 2004) y otras muchas más, además de herramientas y adaptaciones propias.

Facilitadores

- Los elementos clave identificados como facilitadores son:
- El primer y principal facilitador han sido las propias personas con TEA, que pueden hacer una valiosa contribución a la empresa (así lo demuestra esta experiencia), dada la calidad de su trabajo. Son empleados muy fiables, trabajadores, motivados, prestan especial atención a los detalles, muchos son meticulosos, mantienen un alto nivel de exactitud y precisión y tienen escaso absentismo laboral y buena productividad. Además, son trabajadores honestos y leales, incapaces de mentir y absolutamente claros y transparentes.
- En segundo lugar, la figura del mediador/a laboral. Todas las personas usuarias que así lo han elegido, han ido al puesto de trabajo acompañadas de preparadores/as laborales que les ayudan a desarrollar las habilidades necesarias para su desempeño y facilitando su relación con superiores y compañeros, retirando su apoyo progresivamente cuando no es necesaria su presencia y pueden ser sustituidos por apoyos naturales. La figura del mediador/a laboral es clave incluso como apoyo exclusivamente emocional.
- La tercera clave ha sido la personalización e individualización. Hemos constatado que los factores más importantes para asegurar una colocación exitosa son el cuidadoso emparejamiento de clientes y trabajos; y que los profesionales (orientadores/as, formadores/as, mediadores y mediadoras...) tengan una buena comprensión de las necesidades específicas de las personas con TEA. Para ello, hacemos una valoración funcional referida a distintas áreas del desarrollo y ámbitos de la vida de la persona con TEA, incidiendo especialmente en los conocimientos, destrezas, fortalezas, talentos y actitudes que permiten el desempeño de un puesto de trabajo y nos facilite poder realizar una orientación adecuada.
- En cuarto lugar, centrarnos más en la persona y menos en el TEA: Encontrar un empleo ajustado a una persona con TEA, consiste en elegirlo en función de la persona concreta. La clave reside en valorar cada caso de forma individual y evitar suposiciones sobre su posible desempeño laboral en base exclusivamente al trastorno autista.
- En quinto lugar, el factor decisivo a nivel organizativo y de gestión y fundamental en el acercamiento a las empresas fue la Incorporación en 2011 al Programa INCORPORA de 'la Caixa'. El objetivo de este programa es fomentar la contratación de personas en riesgo de exclusión social a través del trabajo en red con cuarenta entidades dedicadas a la inserción laboral. Este programa nos enseña la importancia de profesionalizar el servicio, ofreciendo, no solo a la persona una atención de calidad, sino también a las empresas mediante un servicio de preselección rápido, eficaz y de coste cero para ellas.
- Finalmente, la colaboración con nuestras entidades federadas y sus experiencias laborales o prelaborales, para las que buscamos la mayor coordinación posible y en ocasiones, prestando apoyos para las inserciones laborales.

Barreras

- Como pudimos evaluar en el estudio de 2004 anteriormente referido, antes de la creación de este servicio, la inclusión de estas personas en el mundo laboral era prácticamente nula y más en el mundo laboral ordinario, ya que no contaban con ningún tipo de apoyo para acceder a un puesto de trabajo remunerado, es decir, sus posibilidades de acceder a un empleo eran inexistentes. Tradicionalmente, los recursos que se les ofrecen a las personas con TEA, son bastante asistencialistas. Es decir, la primera barrera para explicar las cifras de desempleo en personas con TEA es la falta de recursos especializados de apoyo.
- Además de esto, en la resolución de otras barreras, hemos identificado algunos aprendizajes clave en el proceso:
- En primer lugar, las herramientas y procedimientos habituales de orientación vocacional requieren que la persona participante se imagine el tipo de trabajos que le gustaría desempeñar. Es bien sabido que las personas con TEA tienen problemas de imaginación, por lo que necesitan "vivir" los puestos, las tareas y los entornos laborales. Se intenta suplir esta dificultad con la visita a empresas y mediante la utilización de prácticas como herramientas de selección y no como experiencias interminables no remuneradas. Desde el servicio hemos establecido un periodo máximo de 3 meses.
- Respecto a la formación, dada la heterogeneidad de candidatos y candidatas, viendo que en muchos casos encadenaban un curso con otro sin recibir titulación alguna y poniendo el énfasis en la inclusión, desde nuestro servicio hemos decidido no organizar formación propia, sino dar los apoyos necesarios para que la persona participe en la formación existente en el mercado. Destacamos como especialmente útil la formación que se organiza en el marco del Programa Incorpora, que es para puestos muy concretos, siempre incluye prácticas y está impartida parcialmente por la propia empresa contratante.
- Dados los problemas de generalización de muchas personas con TEA, hemos constatado que la mejor formación es la que se realiza en los puestos. Por ello, el empleo con apoyo es clave y permite la flexibilidad de solventar problemas que se generan, por ejemplo, en un traslado del puesto, pese a que las funciones y tareas sean las mismas, pero en una sede distinta. Para muchas personas con TEA, supone un trabajo nuevo.
- En cuanto a la elección del tipo de puestos, hemos constatado que las listas de puestos apropiados o no para las personas con TEA carecen de sentido. No hay definiciones generales que sirvan para todas las personas usuarias y su gran variabilidad, ya que, por ejemplo, algunas personas con TEA pueden ejercer de forma excelente un puesto de atención al público si esa atención se basa en uno de sus centros de interés en los que es experto (ej. Venta de videojuegos).

- Finalmente, dos importantes barreras al empleo con apoyo son la propia normativa reguladora del modelo, vigente en España (Real Decreto 870/2007) que no incluye a los TEA como potenciales candidatos y establece condiciones de imposible cumplimiento para las personas con TEA o los programas dirigidos a ellos y la financiación de este tipo de servicios, puesto que está sujeta a subvenciones graciables, que no permiten ofrecer la continuidad que un programa de estas características requiere.

Resultados

- En los 12 años de funcionamiento de este programa hemos atendido a un total de 328 personas con discapacidad (125 personas con TEA), se han conseguido 330 contratos de personas con discapacidad (154 de personas con TEA) y 63 experiencias en puestos de prácticas en empresas ordinarias, de las provincias de Almería, Cádiz, Granada, Huelva Málaga y Sevilla. Por los datos que conocemos, es el Programa de empleo específico para personas con TEA que atiende a un mayor volumen de usuarios y que un mayor número de contrataciones ha realizado en el territorio español exclusivamente con esta población y el segundo a nivel europeo.
- Para las personas con TEA, valorado mediante la escala GENCAT, su calidad de vida ha aumentado tras su participación en el programa. Sus autoevaluaciones y su satisfacción son también excelentes: (4,89 sobre 5). A nivel cualitativo describen su percepción de mejora y en muchos casos de cambios vitales importantes. La valoración de las familias es muy positiva (4,79 sobre 5). Esta valoración está cuantificada mediante diversas herramientas y registros propios de la entidad o del servicio.
- Por otra parte, tanto los/as compañeros/as de trabajo como la dirección han valorado muy satisfactoriamente el trabajo realizado por estas personas, produciéndose, en la mayoría de los casos, la renovación del contrato laboral. Así lo demuestran los siguientes datos: el 48% de las empresas están satisfechas con el trabajador con TEA y el 52% están muy satisfechas. Contamos con una base de datos de alrededor de 1.000 empresas, por lo que para ver las empresas destacadas con las que más colaboramos, recomendamos acceder a nuestra web, al apartado empleo (www.autismoandalucia.org/autismo/empleo/).
- Este programa ha sido galardonado en varias ocasiones, con premios a las Buenas Prácticas: Premios Imserso "Infanta Cristina" 2011, en su modalidad "Premio de Calidad y Buenas Prácticas" (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad), "Premio Andaluz a las Buenas Prácticas en la Atención a Personas con Discapacidad" (Consejería para la Igualdad y Políticas Sociales -Junta de Andalucía), "Premio Nacional Ángel Rivièrre a las Buenas Prácticas" (Asociación Española de Profesionales del Autismo), un accésit en los "Premios a las Mejores Iniciativas de Servicio al Paciente 2010" (Fundación Farmaindustria), "Premio EMPRENDIS" de la Fundación Ayesa y Premio KPMG "Apoyamos proyectos que transforman la sociedad".

- Toda nuestra experiencia está disponible en diferentes recursos públicos de acceso libre y de forma totalmente gratuita. Somos una entidad abierta a todo tipo de visitas, realización de prácticas, etc. y todo nuestro material es compartido con los profesionales que lo soliciten.

✓ ASOCIACIÓN AUTISMO SEVILLA

Descripción de la intervención

La Plataforma de Empleo tiene como misión generar oportunidades de empleo para las personas con TEA, porque pensamos que el empleo es un derecho y es un indicador de calidad de vida. Para ello, se desarrolla apoyos individualizados para la capacitación personal y profesional de personas con TEA en edad laboral, a través del diseño de Itinerarios Individuales de Inserción Laboral. Se trata de un servicio que sigue las directrices del modelo de Empleo con Apoyo. Los apoyos intentan cubrir desde las necesidades de formación y orientación vocacional en edades tempranas (ESO) hasta el apoyo emocional de personas que llevan tiempo sin trabajar. Se trata de un servicio con un carácter propio (con sus propios usuarios y usuarias y con actividades para ellos) como transversal al resto de usuarios y usuarias (aulas de tránsito a la vida adulta de nuestro centro educativo y de los servicios de día) de la entidad que puedan beneficiarse de las actividades que se ofrecen. El desarrollo de programas individuales de apoyo orientados a la capacitación laboral de los y las participantes y el desarrollo de sus perfiles vocacionales. Servicio que ofrece apoyos individualizados vinculados al empleo cuya meta final es alcanzar oportunidades laborales en contextos ordinarios y en unas condiciones que respeten los derechos de las personas con TEA (remuneración, contrato, seguridad social...).

Estos programas se desarrollan a través de las siguientes actividades:

- Asesoramiento y atención individualizada a través de sesiones de orientación y el diseño de planes de apoyo ejecutables en contextos ordinarios con apoyos individuales para la búsqueda de empleo. Se establecen las siguientes acciones: Orientación Vocacional y Laboral, desarrollo del perfil laboral, diseño de herramientas para la búsqueda de empleo: currículos, cartas de presentación, control de redes de contacto, o preparación y entrenamiento de entrevistas de trabajo, etc.; coaching y mentoring, apoyo en la búsqueda activa de empleo; apoyo emocional con personas que volvían al desempleo o llevaban mucho tiempo en el mismo.
- Apoyo en experiencias reales de empleo y en prácticas laborales a través del apoyo de técnicos de inserción laboral que acompañan a la persona con TEA durante su experiencia para que esta sea lo más satisfactoria posible.
- La participación en las actividades de Formación para el Empleo. Establece acciones orientadas a alcanzar objetivos de formación y emancipación de las personas que participan en el mismo. Busca la capacitación profesional de sus participantes a través de una propuesta formativa propia y el aprendizaje en contextos laborales inclusivos. Sus contenidos se agrupan en tres bloques principales: o Competencias personales y conceptos teóricos y prácticos: Autoconocimiento

personal y profesional. Autonomía personal (Área Transversal). Motivación y Autoestima. Inteligencia Emocional. Imagen para el Empleo. Habilidades Sociales y Comunicativas. Derechos y Obligaciones. El Mercado de Trabajo. El Currículo y la Carta de Presentación. Las Entrevistas de Trabajo. Los contratos de Trabajo, la Nómina y el Finiquito. Habilidades para el mantenimiento de un Empleo. Economía y Finanzas. o Herramientas prácticas: Obstáculos en el Empleo. La Toma de Decisiones. Resolución de Problemas y Conflictos en el Empleo. Recursos para la Búsqueda de Empleo: Recursos Tradicionales y Empleo 2.0. La Red de Contactos. o Un abanico de experiencias reales: Prácticas Laborales. Visitas a Empresas. Participación en Jornadas, Charlas y Ferias de Empleo.

- Otras propuestas formativas: se establecen otras acciones formativas que pueden complementarse o ser independientes de las anteriores, o Acompañamiento y preparación de procesos de selección para empleo público. o Cursos monográficos propios.
- Beneficiarse de la oferta formativa de otras entidades formadoras con las que tenemos convenios de colaboración y que permiten adquirir competencias específicas a través de cursos en entidades de reconocido prestigio como la Escuela Superior de Hostelería, Formagroup, ActivaMentes o ADIS Meridianos, entre otras. Estas formaciones, que respondían a los intereses vocacionales de los y las participantes, supusieron la primera experiencia laboral para varios de ellos: "Monitor/a de ocio y tiempo libre", "Limpieza de cristales y superficies", "Atención al Público", "Camarero de Sala", etc.
- Apoyos académicos en formación reglada y no reglada.

Herramientas/ programas utilizados

Las herramientas y los programas usados siguen las orientaciones marcadas por la metodología del Empleo con Apoyo adaptándolas al sistema de trabajo que Autismo Sevilla tiene con todos usuarios y usuarias. En el anexo 1 se pueden ver los procesos operativos vinculados a nuestro servicio.

En un primero momento, en una reunión de acogida, se recogen las demandas de la persona y/o de su grupo de apoyo y se hace una detección inicial de sus necesidades para informar de las opciones que puede tener a su disposición.

Todo usuario que se vincula a nuestra plataforma cuenta con un Plan de Apoyos Individualizado (PAI) que parte de la evaluación de sus competencias, necesidades e intereses. Esta evaluación hace uso de algunas herramientas estandarizadas según el caso de cada participante. Los participantes en nuestra formación bianual cuentan con una evaluación más detallada de cara a poder valorar las competencias y habilidades que adquieren al finalizar la formación.

Estas pueden ser:

- Calidad de Vida: Escala INICO-FEAPS. Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Gómez Sánchez, Laura Elisabet; Arias Martínez, Benito; Santamaría Domínguez, Mónica; Clavero Herrero, Daniel; Tamarit Cuadrado, Javier.
- Escala SIS de intensidad de Apoyos. M. A. Verdugo, B. Arias y A. Ibáñez).
- Inventario para la Planificación De Servicios Y La Programación Individual (ICAP).
- Sistema para la Evaluación de la Conducta Adaptativa (ABAS II). P. L. Harrison, T. Oakland.
- Escala de Intereses Vocacionales. Herramienta adaptada de otras escalas.

Una vez se ha realizado esta evaluación se proponen una serie de objetivos prioritarios, siempre orientados a la meta final, pero teniendo en cuenta el momento vital de cada participante. Algunos objetivos pueden ser formarse en alguna propuesta educativa relacionada con los intereses vocacionales, adquirir habilidades generales vinculadas al empleo, aumentar los contactos y establecer estrategias de acceso a los mismos... Cada objetivo se define con sus propios indicadores propios y unas acciones concretas para su consecución. Las personas relacionadas con el participante (él o ella mismo/a, sus familiares y los profesionales de la entidad) se responsabilizan de estas acciones y se comprometen a realizarlas y a mostrar las evidencias que lo justifiquen. Algunos ejemplos pueden ser: darse de alta en la oficina de demanda de empleo, en garantía juvenil, buscar información de los ciclos de grado medio que podría cursar...

En función de estos PAIs y de las necesidades de las personas se establecen los apoyos que puedan necesitar para la consecución de sus objetivos. Los apoyos que se presten deben cumplir siempre unas premisas:

- Individualizados: según las competencias, necesidades e intereses de cada persona.
- Orientados a mejorar su calidad de vida y a aumentar su participación en contextos ordinarios.
- Confianza: la persona siempre puede adquirir mayores competencias.

Facilitadores

La Plataforma de Empleo ha contado con los siguientes facilitadores durante los dos primeros años de funcionamiento:

- Los propios participantes y sus familias que nos han ido orientando a crear un servicio que respondiera a sus expectativas teniendo en cuenta la situación particular de cada persona (y de sus grupos de apoyo en su caso).

- Los profesionales del servicio han ido variando según el número de participantes y los proyectos que financiaran el servicio. Hoy día, nuestro organigrama es el siguiente:
 - o Directivos de la Entidad: Director General y Responsables de Organización y Sistemas y del Centro Integral de Recursos: § Alinear los objetivos del Servicio con la Planificación Estratégica de la Entidad. § Representación de la entidad y del servicio ante alianzas potenciales y responsables políticos. o Coordinador del Servicio: § Prospección, Oportunidades de empleo y Acciones de sensibilización en entidades externas. § Gestión documental: justificaciones, memorias... § Representación de la entidad. § Formador de personal de prácticas y voluntariado. o Responsable de Proyectos: § Búsqueda de Recursos: proyectos, económicos, personal de prácticas... § Gestión documental: recepción de proyectos nuevos, justificaciones, memorias... § Representación de la entidad. o Técnicos/as de Inserción Laboral (Preparadores, Formadores y Mediadores Laborales: § Capacitación y Formación para el Empleo. § ECA. Formación en el puesto. o Personal de prácticas del Grado Superior de Integración Social y Técnicos/as de Inserción Laboral y voluntariado.
- La Confederación Autismo España que ha contado con nuestra Plataforma para la participación en los Proyectos de Formación Dual y de Itinerarios Individualizados, subvencionados con Fondos Europeos y en el Proyecto de Formación Dual del Ministerio de Trabajo.
- Empresas que han brindado oportunidades laborales a algunos de nuestros participantes: Aljacatering, Activamentes, SDOS, Alquiservi, Imasur y Wellness Telecom. - Empresas que han facilitado la formación en el puesto a través de prácticas laborales y no laborales: Carrefour, Alcampo, Café-Bar "El Jinete", Mutua Universal, Novotel, Catergest, FNAC, Luxury Cars, Cooperativa Educativa Las Artes, Centro para mayores Montetabor, Banco de Alimentos, Leroy Merlin y Café-Bar Reyes.
- La Federación Autismo Andalucía que nos ha servido como modelo y de la que seguimos aprendiendo.
- Las Entidades de Formación como la Cámara de Comercio de Sevilla, Formagroup, Activamentes, ADIS Meridianos, EQUA Formación Osuna y la Escuela de Hostelería de Sevilla que ofrecían opciones formativas en las que han participado muchos de nuestros usuarios y usuarias.
- La Oficina de atención a la diversidad y el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla que nos ofreció la posibilidad de la realización de prácticas laborales para algunos participantes dentro del marco del Proyecto de Formación Dual (Confederación Autismo España).
- Otras entidades colaboradoras que nos han apoyado algunas de nuestras acciones formativas, como la Fundación Solidarios Coosur o Randstad Fundación, o de sensibilización, como la Confederación de Empresarios de Andalucía o la Cámara de Comercio de Sevilla.

Resultados obtenidos

La Plataforma de Empleo inició su andadura en septiembre de 2016 como un proyecto orientado a capacitar a un grupo de 9 jóvenes para el empleo con perfiles diversos en cuanto a sus necesidades de apoyo y formación y experiencias previas: participantes sin titulación académica, otros con formación profesional, con y sin experiencia laboral... Se estableció un programa de capacitación de dos de carácter dual (ver apartado 3 de la descripción). Durante el primer curso algunos participantes obtuvieron un empleo gracias a su participación en las prácticas y en la formación ofrecida por nuestras alianzas. Esto motivó que tuviéramos que comenzar a ofrecer los apoyos individuales durante su contrato siguiendo la metodología del empleo con apoyo. El crecimiento de número de participantes ha ido en aumento, cerrando el ejercicio de 2017-2018 con 64 participantes. La mayoría de los mismos se han formado en puestos de trabajo a través de nuestros convenios de prácticas. Doce han conseguido un puesto de trabajo, contando con que dos de esas personas tienen grandes necesidades de apoyo. En el curso 2017-2018 comenzamos a preparar a un grupo de participantes para las oposiciones de Auxiliar Administrativo de la Junta de Andalucía, obteniendo un 66% de aprobados.



“No hay nadie que sepa lo suficiente como para decir qué es y qué no es posible.”

Henry Ford

6

Conclusiones y recomendaciones finales

Los datos actuales acerca del abandono escolar y las dificultades de inserción laboral en las personas con TEA resultan un indicador de la necesidad de avance en el desarrollo de recursos específicos que incidan sobre la empleabilidad del colectivo, pretendiendo con ello no sólo incrementar su autonomía, su independencia y la participación plena en la comunidad, sino también que su talento se vea reflejado en una sociedad cada vez más inclusiva y diversa, que dé cabida a diferentes perfiles, necesidades y capacidades.

Desde una conciencia de diversidad, es necesario construir recursos, materiales y apoyos que contribuyan a la incorporación de las personas con TEA al mercado laboral, además de seguir trabajando en la defensa de su acceso en condiciones laborales dignas y estables. Estos deben implementarse en las diferentes áreas de desarrollo de la persona, especialmente en el ámbito educativo y requieren la participación y colaboración de todos los agentes implicados en él. La formación de profesionales, la coordinación de los participantes, o la implementación de servicios de orientación vocacional en el sistema educativo, bajo una metodología adecuada y específica, permitirán sin duda avanzar hacia un decremento del abandono escolar y una mejora de la inclusión laboral.

Las experiencias de las entidades que trabajan con personas con TEA son un claro reflejo de que otra realidad social es posible, más diversa e inclusiva, en la que se tengan en cuenta las necesidades de apoyo de las personas no como una concesión, sino como un derecho que contribuirá al desarrollo de una sociedad más valiosa y diversa.

7

Bibliografía

- Álvarez, R., Cappelli, M. y Saldaña, D. (2009). *Quiero trabajar. Empleo y personas con Trastorno del Espectro del Autismo*. Sevilla: Federación Autismo Andalucía
- Autismo España (2004). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Confederación Autismo España.
- Ayuntamiento de Móstoles. Móstoles Desarrollo. *Guía de recursos para el empleo 2018*. Madrid.
- Batuak, L (2004). *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Bizkaia
- Batuak, L. (2014). *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Bizkaia
- Comunidad de Madrid. *Tercer Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2012-2015*. Madrid.
- Corradi Bracco, C. y Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*.
- ERCoVa - Empresa Responsable de la Comunidad Valenciana. *Itinerarios personalizados para el acceso al empleo*.
- González, N., Gómez, L., López Romero, A., López, S., Molina, J.A., Muñoz de la Nava, I., Villasana, M (2016). *La orientación vocacional - Una propuesta desde el aprendizaje basado en proyectos*. Madrid: Fundación Tomillo.
- *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*. Lantegi Batuak.

- Lynsey Stewart, Autism Network Scotland (2017). *Principles of Good Transitions 3. Autism Supplement*. Autism Network Scotland. Rescatado de: <http://www.autismnetworkscotland.org.uk/files/2017/01/Autism-Supplement.pdf>
 - Mind (2015). *Supporting people living with autism spectrum disorder and mental health problems. A guide for practitioners and providers*. Recuperado de: <https://www.mind.org.uk/media/3120340/autism-guide-web-version.pdf>
 - Red Oficinas de Información Juvenil (actualizada 2018). *Guía de empleo*. Madrid: Oficinas de Información juvenil. Departamento de juventud.
 - Stiftung, B., & Forschung, M. P. *Guía de orientación profesional coordinada. (2014). Guía de orientación profesional coordinada: manual práctico para una orientación de calidad en el ámbito educativo*. Fundación Bertelsmann.
 - Tracica, J. Masis, M. (2013). 120 Competencias Integrales. Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos. Recuperado de: <https://rhmanagerdemo.com/documentos/120competencias.pdf>
 - Universidad de Santiago (2013). *Diccionario de competencias*. Rescatado de: http://ddp.usach.cl/sites/ddp/files/documentos/diccionario_de_competencias_0.pdf
 - Vidal, M. y Fernández, B. (2009). *Orientación vocacional. Educación Media Superior* (23)2: 1-11.
 - Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"*. Madrid: Confederación Autismo España.
-



Anexo I: Modelo entrevista inicial

Proyecto:

Técnico/a:

Fecha:

DATOS PERSONALES

Fecha de nacimiento:

Edad:

DNI:

Estado civil:

Teléfono de contacto:

Email:

Dirección:

Código postal:

Localidad:

Inscripción INEM:

Fecha de alta:

Persona de contacto:

Teléfono de contacto:

DATOS DE DISCAPACIDAD

Certificado de discapacidad:

Porcentaje:

Tipo(s) de discapacidad:

Fecha de expedición:

Próxima revisión:

Recibe prestación:

Cuantía:

8

Anexos

DATOS DE FORMACIÓN

NIVEL DE ESTUDIOS	COMENTARIOS
Sin estudios:	
Educación primaria:	
Educación secundaria:	
Bachillerato:	
Diplomatura o grado:	
Licenciatura:	
Máster o postgrado:	
Doctorado:	

FORMACIÓN

Fecha de realización	Nombre del curso	Duración	Titulación (Si/No)

¿Te interesaría realizar algún tipo de formación que te ayude a encontrar trabajo más fácilmente? ¿Cuál?

IDIOMAS (Indicar nivel bajo, medio, alto en cada idioma)

Lengua materna:				
Otros idiomas	Entiende	Habla	Lee	Escribe

¿Posees alguna titulación oficial en idiomas? ¿Cuál?

INFORMÁTICA

Nivel básico (chatear, nociones mínimas de ordenador, internet...)

Nivel medio (conocimiento de algunos programas: Office, Photoshop, JAVA, etc.)

Nivel alto (Utiliza el ordenador habitualmente y con habilidad)

USO NUEVAS TECNOLOGÍAS

COMENTARIOS

Internet	
Móviles	
Tablets	
Fotocopiadoras	
Impresoras	
Ordenadores	

DATOS LABORALES

Se recoge información relacionada con la experiencia laboral, así como los factores relacionados con el inicio y la finalización del empleo.

¿Tienes experiencia laboral?	SÍ:	NO:
------------------------------	-----	-----

EXPERIENCIA LABORAL

Periodo	Puesto / Empresa	Funciones
¿Cómo encontraste el empleo?:		
Motivo de finalización del contrato:		
Periodo	Puesto / Empresa	Funciones
¿Cómo encontraste el empleo?:		
Motivo de finalización del contrato:		
Periodo	Puesto / Empresa	Funciones
¿Cómo encontraste el empleo?:		
Motivo de finalización del contrato:		

BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Has buscado trabajo en alguna ocasión?	SÍ:	NO:
---	-----	-----

¿Cuánto tiempo llevas en paro?

Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Más de 1 año	Entre 1 y 3 años	Más de 3 años
-------------------	-----------------------	--------------	------------------	---------------

Observaciones:

¿Por qué estás actualmente en paro?

Estaba estudiando	
Falta de formación cualificada	
Falta de experiencia laboral	
Abandoné mi último trabajo	
Me despidieron	
Se acabó mi contrato	
La empresa cerró	
He estado enfermo/a	
Me dieron la incapacidad laboral en mi puesto	
Otros:	

¿Tienes alguna dificultad para acudir a este servicio de orientación vocacional?

Queda lejos de mi casa	
Tengo otras gestiones que realizar, no sé cuál será mi disponibilidad para venir periódicamente	
Tengo dificultad para pagar el transporte	
No tengo quien me acompañe	
Me obligan a venir	
Otros:	

MOTIVACIÓN

¿Cuáles son tus motivos de cara a la búsqueda de empleo?

Economía

Tener relaciones sociales

Adquirir independencia

Sentirme útil

Tener éxito en la vida

Aprender algo nuevo

Reconocimiento social

Poner en práctica lo estudiado

No aburrirme

Retos

Exigencias familiares

Otros:

Cuando pienso en lo que me gustaría trabajar

Tengo en cuenta si mi preparación es apta para ese trabajo

Me planteo cómo conseguirlo, pero no hago nada

Me desanimo porque creo que no podré conseguirlo

Me doy cuenta de que no sirvo para trabajar

Otros:

¿Qué haces para buscar empleo?

Apuntarme al INEM

Preparar oposiciones

Apuntarme a la Agencia de Colocación

Apuntarme a bolsas de trabajo

Apuntarme a ETTs o servicios de empleo

Preguntar a amistades y conocidos/as

Registrarme en portales de empleo

Intentar abrir un negocio propio

Enviar curriculum a las empresas (autocandidaturas)

Visitar empresas

Realizar talleres prelaborales

Nada

Otros:

¿Cuánto tiempo dedicas a buscar empleo?

Menos de una hora a la semana

1 hora a la semana

3 horas a la semana

6 horas a la semana

Más de 6 horas a la semana

Otros:

¿Qué crees que necesitas para buscar empleo?

Formación

Apoyo de profesionales

Conocer más el mundo laboral

Experiencia laboral

Conocer técnicas de búsqueda de empleo

Tener confianza en mí mismo/a

Otros:

¿De quién depende que encuentres trabajo?

De mí	
De la empresa	
De mi familia	
Del servicio de orientación	
Otras:	

¿Por qué no encuentras trabajo?

Falta de oferta laboral	
Por mi discapacidad	
Pocas ofertas de mi profesión	
Porque no dispongo de los contactos adecuados	
No tengo experiencia	
No tengo formación	
Por la edad	
No lo sé	
Otros:	

Señala las ventajas y desventajas de tener un empleo

VENTAJAS	DESVENTAJAS

EXPECTATIVAS DE EMPLEO

Jornada

Media jornada	
Jornada completa	
Horario intensivo	
Horario flexible	
Horario de mañana	
Horario de tarde	
Horario de noche	
Horario rotativo	

Distancia

Trabajar desde casa	
Trabajar a media hora de casa o menos	
Trabajar a una hora de casa	
Trabajar a más de una hora de casa	
Cambio de residencia	
Indiferente	

Salario

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	
Salario superior al SMI	
Salario inferior al SMI	

ACTITUD ANTE EL TRABAJO

En este punto se evalúa la actitud que muestra la persona orientada por el trabajo. Para ello, se plantean distintos supuestos:

¿Aceptarías un trabajo sedentario, predecible repetitivo o por el contrario prefieres un ambiente de trabajo cambiante, distinto?

¿Aceptarías un trabajo que suponga tomar varios medios de transporte, aunque los trayectos sean de corta duración o por el contrario aceptarías un trabajo cerca de casa?

¿Aceptarías contratos eventuales, por muy corta que sea la duración?

¿Aceptarías un trabajo indiferentemente del horario?

¿Aceptarías trabajar por sueldos inferiores a 600€?

¿Aceptarías trabajar en puestos que no tengan relación con tu formación?

¿Aceptarías realizar cursos pre-laborales gratuitos sin compromiso de contratación?

¿Aceptarías trabajar en un Centro Especial de Empleo?

Contrato	
Contrato a tiempo completo	
Contrato a tiempo parcial	
Autónomo/a	
Sin contrato	
Tipo de trabajo	
Relacionado con las tareas del hogar	
Individual	
Contacto con el público	
Sedentario	
Con personas a mi cargo	
Al aire libre	
Con tareas fijas y claras	
En una empresa grande	
En pequeña o mediana empresa	
En empresa familiar	
Cualquier puesto de trabajo	
Trabajo en equipo	
Sin contacto con el público	
Que implique esfuerzo físico	
Con mucha responsabilidad	
Con poca responsabilidad	
Trabajo creativo	

AUTONOMÍA PERSONAL

La valoración de este punto permitirá establecer un mejor ajuste profesional y determinar los aspectos a trabajar dentro de las acciones específicas de preparación al empleo.

AUTONOMÍA PERSONAL	COMENTARIOS
En el desplazamiento	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Gestión de actividades personales	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Gestión de tareas administrativas	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Manejo de tecnologías básicas	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:

Manejo del dinero	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Tareas domésticas	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Aseo/ higiene personal/ imagen	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Habilidades sociales	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:
Comunicación	Fortalezas:
	Limitaciones:
	Otras:

A rellenar por el/la técnico/a:

COMPORTAMIENTO DURANTE LA ENTREVISTA (Observación)

CARACTERÍSTICAS	COMENTARIOS
Aspecto personal general	
Presencia /imagen	
Higiene corporal	
Comunicación en general	
Expresión oral	
Comprensión oral	
Argumentación	
Coherencia del discurso	
Escucha activa: atención	
Contacto visual	
Lenguaje corporal (ritmo, movimiento, etc.)	
Colaboración durante la entrevista	
Modales	
Actitud	
Puntualidad	

RESUMEN DE PRUEBAS DE EVALUACIÓN

En este punto podremos recoger, si consideramos relevante, los resultados de las pruebas generales aplicadas en otros servicios y/o por otros profesionales y que puedan resultar de interés para el proceso.

ÁREA ESTUDIADA	PRUEBA APLICADA	RESULTADOS
Inteligencia		
Lenguaje		
Conducta adaptativa		
Necesidad de apoyos		
Teoría de la Mente		
Otras		

Anexo II: Intereses y preferencias laborales

Indica del 1 al 3 el grado de interés que tiene la persona en los diferentes campos profesionales. Realizar preguntas claras y sencillas (¿Qué te gusta más? ¿en qué quieres trabajar?). Para aquellas personas que tengas más necesidades de apoyo, se recomienda ofrecer apoyo visual a través de fotos o pictogramas de los ejemplos de actividades.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	EMPLEOS
OFICIOS	Las actividades desempeñadas en esta categoría requieren de habilidad manipulativa, ayudados ocasionalmente de máquinas y herramientas	Carpintero/a, cerrajero/a, mecánico/a, electricista, conductor/a, albañil, fontanero/a, cerrajero/a, pintor/a, peluquero/a, pescador/a, carnicero/a, pastor/a, agricultor/a, herrero/a, sastre, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
TÉCNICA O TECNOLOGÍA	Agrupar las profesiones relacionadas con la Mecánica, la Técnica, Tecnología de la Información y Comunicación	Informático/a, técnico/a de comunicación, programador/a, experto/a en redes sociales, analista de sistemas, técnico/a especialista (en automoción, electricidad, de sonido, etc.)
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
SOPORTE ADMINISTRATIVO. TRABAJO DE OFICINA	Profesiones cuya tarea principal es la gestión administrativa	Grabador/a de datos, secretario/a, digitalizador/a de documentos, teleoperador/a, administrativo/a, contable, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	EMPLEOS
ATENCIÓN AL CLIENTE. COMERCIAL	Profesiones relacionadas con el mundo del comercio, las ventas y el negocio	Comerciante, banquero/a, cajero/a, vendedor/a, economista, mozo/a de almacén, servicios al consumidor (frutero/a, camarero/a, etc.)
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
EDUCACIÓN Y CULTURA	Profesiones relacionadas con la educación y formación, cultura y difusión de la información	Profesor/a, orientador/a, pedagogo/a, bibliotecario/a, monitor/a de ocio y tiempo libre, traductor/a, intérprete, gestor/a de museos, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
TRANSPORTES	Profesiones relacionadas con el transporte terrestre, marítimo y aéreo de viajeros y/o mercancías	Conductor/a de autobús, taxista, camionero/a, piloto, repartidor/a, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
CUERPOS Y SERVICIOS DE SEGURIDAD	Profesiones cuya principal actividad es la defensa del territorio, mantenimiento del orden público, prevención de violencia, etc.	Policía, guardia civil, guarda jurado, militar, guardaespaldas, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	EMPLEOS
ARTES	Profesiones relacionadas con: la literatura, pintura, escultura, arquitectura, música, danza y cine	Músico, novelista, escultor/a, Guionista de cine, actor/actriz, diseñador/a de moda, arquitecto/a, bailarín/a, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES	Profesiones relacionadas con los deportes	Deportista profesional, profesor/a educación física, entrenador/a, monitor/a, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	Profesiones relacionadas con el estudio de las Ciencias Sociales y Humanas	Sociólogo/a, abogado/a, psicólogo/a, periodista, filósofo/a, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	EMPLEOS
SERVICIOS SOCIALES	Profesiones que reportan un servicio para la comunidad y por el desarrollo de la sociedad en igualdad, justicia	Trabajador/a social, educador/a social, religioso/a, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
CIENCIAS DE LA SALUD	Profesiones relacionadas con la prevención, diagnóstico y tratamiento de la salud	Doctor/a, enfermero/a, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta, óptico/a, veterinario/a, dentista, etc.
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		
CIENCIAS DE LA NATURALEZA Y MATEMÁTICAS	Profesiones relacionadas con las ciencias experimentales	Biólogo/a, físico/a, químico/a, geólogo/a, matemático/a, etc..
PUNTUACIÓN/ COMENTARIOS		

Anexo IV: Valoración de competencias

Cada una de las competencias será valorada del 1 al 3 (1- no alcanzada, 2- en proceso, 3- competencia adquirida)

COMPETENCIA	EXPLICACIÓN	1	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás hacia la consecución de un objetivo			
	Capacidad de escuchar y valorar la opinión/ ideas de los integrantes del equipo			
	Capacidad de apoyar las decisiones del equipo			
	Comparte información			
LIDERAZGO	Habilidad necesaria para orientar la acción de grupos de personas en una dirección determinada, inspirando valores de acción			
	Habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de los mismos			
	Capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros			
NEGOCIACIÓN	Capacidad para mostrarse respetuoso y cordial en el trato con la contraparte			
	Capacidad para detectar la información que le permita tener el mejor panorama posible de su situación e intereses frente a una situación de negociación			
	Capacidad para centrarse en los intereses de ambas partes y no en las posiciones personales			

COMPETENCIA	EXPLICACIÓN	1	2	3
CONTROL DE EMOCIONES	Capacidad de usar los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales			
	Capacidad de trabajar con eficacia, mantener la calma y el autocontrol en momentos de tensión/estrés para conseguir los objetivos marcados			
FLEXIBILIDAD	Capacidad para comprender nuevos argumentos y reorientar la postura			
	Capacidad de modifica sus acciones de acuerdo con las necesidades actuales			
	Capacidad para adoptar criterios o puntos de vista diversos para mejorar o beneficiar procesos y relaciones			
ANÁLISIS DE CONFLICTOS	Capacidad de detectar la existencia de un problema			
	Capacidad para detectar qué ha ocasionado dicho problema			
	Capacidad para buscar alternativas favorables a todos los implicados			
COMUNICACIÓN	Habilidad para expresar, interpretar y entender conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones			
	Habilidad de realizar discursos orales y escritos			
	Capacidad para adaptar la comunicación a las necesidades específicas de cada persona			

COMPETENCIA	EXPLICACIÓN	1	2	3
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Tiene curiosidad intelectual, le gusta estar informado/a y aprender diversas cosas y trata de aplicar estos conocimientos si tiene oportunidad			
	Capacidad para plantear mejoras o soluciones innovadoras a problemas sencillos y a otros que no lo son cuando cuenta con el tiempo y el asesoramiento adecuados			
	Capacidad para percibir la necesidad de dar nuevas respuestas ante problemas atípicos y se esfuerza por brindarlas a tiempo			
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Capacidad para calcular los tiempos y programar las actividades, definiendo prioridades			
	Capacidad para hacer el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos; corrige sus previsiones cuando es necesario			
	Capacidad para administrar los recursos con cautela			
CAPACIDAD ANALÍTICA	Capacidad para comprender los procesos en los cuales está involucrado			
	Capacidad para identificar las relaciones de causa-efecto de los problemas puestos a su consideración			
	Habilidad para analizar variables, indicadores y datos			

COMPETENCIA	EXPLICACIÓN	1	2	3
INICIATIVA	Capacidad de anticipar y afrontar las situaciones laborales con una visión a corto, medio y largo plazo			
	Reconoce las oportunidades que se presentan o bien actúa para materializarlas, o se enfrenta inmediatamente con los problemas			
	Aprovecha cada ocasión para implantar una mejora, resolver cuestiones que se le ponen a consideración y generar espacios para la comunicación interna y el intercambio de ideas			
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Cumple adecuadamente con procesos establecidos			
	Capacidad para buscar y aplicar métodos y acciones que le permitan lograr objetivos y metas fijados previamente			
	Chequea regularmente los informes de gestión para evaluar el grado de consecución de objetivos alcanzado			
ORIENTACIÓN AL CLIENTE	Capacidad de buscar y conseguir la satisfacción del cliente			
	Capacidad de anticiparse a las necesidades del cliente			
	Capacidad de dar distintas opciones para ofrecerle el mejor servicio/producto			

Anexo V: Perfil y ajuste profesional

Esta herramienta es una adaptación de la presentada en el manual *Empleo y personas con Trastornos de Espectro Autista. Quiero trabajar*, elaborado por la Federación Autismo Andalucía.

La mayoría de los ítems se valoran del 0 al 4 (0= Incapaz de hacerlo; 1= Necesito apoyo extenso (diario, durante toda la jornada, incluso puede ser necesario el apoyo físico) y/o planteando adaptaciones importantes; 2= Necesito apoyos limitados (una o varias veces por semana, sólo durante parte de la jornada, a través de incitaciones o apoyo parcial) adaptaciones poco importantes; 3= Me hacen falta apoyos puntuales o recordatorios, sólo de forma esporádica para ciertas situaciones; 4= Totalmente autónomo).

HABILIDADES COMUNICATIVAS

Capacidad de comunicación expresiva funcional	Mutismo total o funcional	Repertorio escaso: monosílabos, gestos comunes, pictos o signos.	Frases y conversaciones sencillas con ayuda de SAAC	Habilidades conversacionales aunque dificultadas a nivel pragmático
Seleccionar	1	2	3	4
Funciones comunicativas	Ausencia de comunicación	La función es el logro de cambios en el mundo físico (peticiones, negaciones, etc.)	Conductas comunicativas para compartir experiencias	Conductas declarativas con información sobre el mundo interno
Seleccionar	1	2	3	4
Comprensión	No responde a órdenes, llamadas o indicaciones	Comprende palabras y frases sencillas	Comprende órdenes de dos partes encadenadas	Comprende órdenes complejas
Seleccionar	1	2	3	4

Comprensión y accesibilidad para el entorno	1	2	3	4	OBSERVACIONES
Facilidad para que los demás establezcan comunicación con la persona					
Aspectos importantes de la comunicación	1	2	3	4	OBSERVACIONES
Iniciativa conversacional					
Tiempo de respuesta					
Nivel atencional					
Interrupciones					
Adecuación de los comentarios					
Verbalizaciones sobre temas de interés					
Interpretaciones del lenguaje no literal					
Contacto ocular					
Volumen y tono de voz					
Distancia personal					

HABILIDADES SOCIALES

Establecimiento de relaciones sociales	Ausencia de relación con iguales. Aislamiento	Apego con determinadas personas. Dificultades importantes de relación	Dificultades en iniciativa social	Presencia de iniciativa social pero dificultades en las relaciones
	Seleccionar	1	2	3

Relaciones sociales	1	2	3	4	OBSERVACIONES
Gestión adecuada de emociones propias					
Gestión adecuada de emociones ajenas					
Teoría de la mente					
Capacidad para trabajar con otros					
Uso de normas de cortesía					
Solicitud de ayuda					

FUNCIONES EJECUTIVAS

	1	2	3	4	OBSERVACIONES
Habilidad para planificar y estructurar trabajo propio					
Resolución de problemas					
Conductas repetitivas					
Estereotipias					
Nivel atencional					

HABILIDADES DE LA VIDA DIARIA

	1	2	3	4	OBSERVACIONES
Vestido adecuado al contexto					
Higiene general					
Movilidad en la comunidad					
Comer y usar normas adecuadamente					
Hacer compras					
Utilizar servicios públicos a la comunidad					

Ajuste perfil - puesto

La comparación del perfil anterior con el requerido por el puesto nos permite disponer de una guía de toma de decisiones en función de la adecuación del perfil de la persona al puesto particular.

HABILIDADES O CAPACIDADES	Perfil desarrollado (A)	Perfil requerido (B)	Diferencia A-B
HABILIDADES COMUNICATIVAS			
Total comunicación			
Capacidad de comunicación expresiva funcional			
Funciones comunicativas			
Comprensión			
Comprensión y accesibilidad para el entorno			
Facilidad para que los demás establezcan comunicación con la persona			
Aspectos importantes de la comunicación			
Iniciativa conversacional			
Tiempo de respuesta			
Nivel atencional			
Interrupciones			
Adecuación de los comentarios			
Verbalizaciones sobre temas de interés			
Interpretaciones del lenguaje no literal			
Contacto ocular			
Volumen y tono de voz			
Distancia personal			

HABILIDADES SOCIALES

Total habilidades sociales			
Establecimiento de relaciones sociales			
Gestión adecuada de emociones propias			
Gestión adecuada de emociones ajenas			
Teoría de la mente			
Capacidad para trabajar con otros			
Uso de normas de cortesía			
Solicitud de ayuda			

FUNCIONES EJECUTIVAS

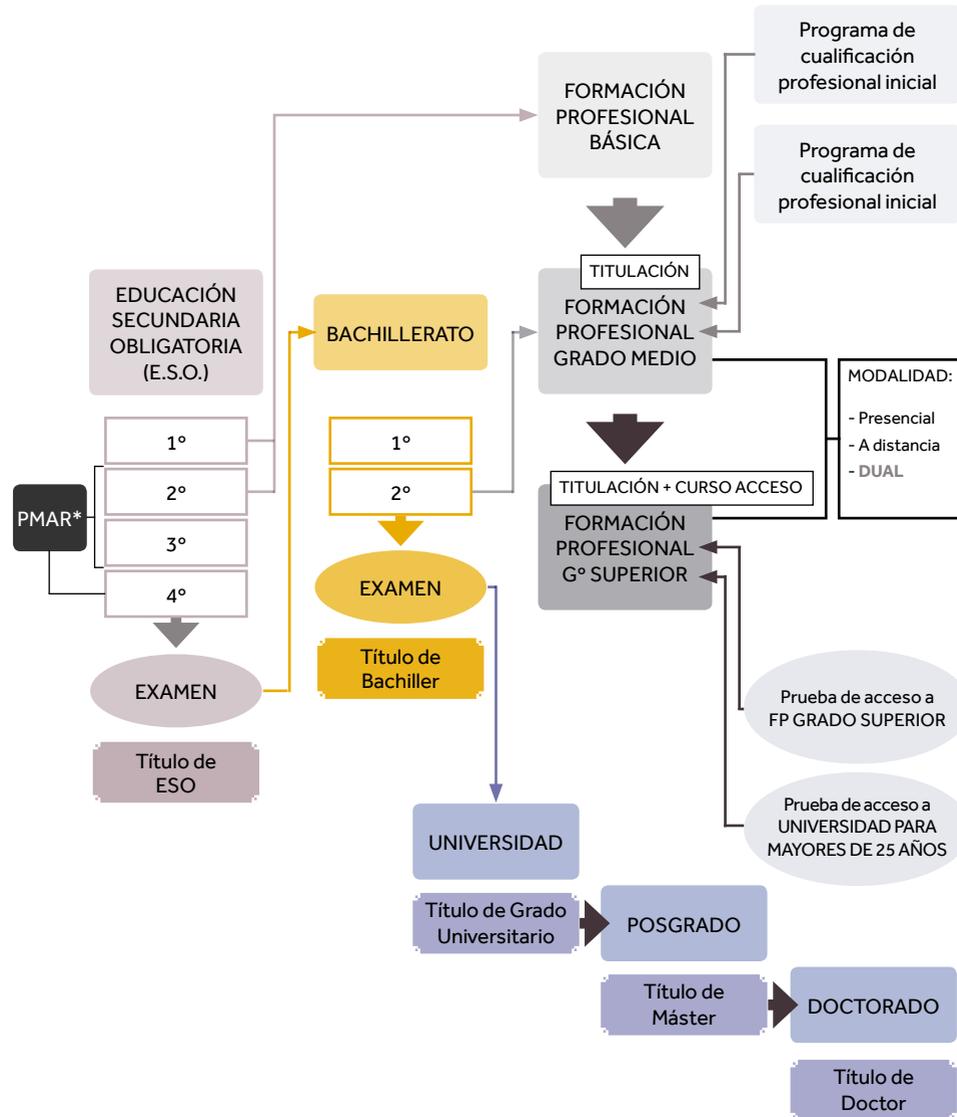
Habilidad para planificar y estructurar trabajo propio			
Resolución de problemas			
Conductas repetitivas			
Estereotipias			
Nivel atencional			

HABILIDADES DE LA VIDA DIARIA

Vestido adecuado al contexto			
Higiene general			
Movilidad en la comunidad			
Comer y usar normas adecuadamente			
Hacer compras			
Utilizar servicios públicos a la comunidad			

Anexo VI: Opciones formativas

(Prestad atención a las posibles modificaciones de la Ley de Educación)



Anexo VII: Opciones de empleo para las personas con TEA

En principio tanto las salidas formativas como las laborales para las personas con TEA son las mismas que para el resto, aunque sí existen modalidades de empleo específicas para las personas con discapacidad que hay que tener en consideración.

1. Contratación por cuenta ajena

Empleo protegido: modalidad de empleo diseñada para personas con discapacidad que no pueden desarrollar su actividad laboral en un trabajo ordinario. Existen dos tipos de empleo de este tipo:

- **Centros Especiales de Empleo (CEE):** son empresas, tanto públicas como privadas, cuyo objetivo es brindar a las personas con discapacidad de una actividad productiva y remunerada (regulados en el Real decreto 2273/1985, de 4 de diciembre). Al menos el 70% de la plantilla de estos centros deben tener el certificado de discapacidad con un grado igual o superior al 33%. El objetivo último es que sus trabajadores con discapacidad puedan dar el salto al empleo ordinario.
- **Enclaves laborales:** Los Enclaves Laborales están contemplados en Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013).

Se entiende por Enclave Laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario, llamada empresa colaboradora y un CEE. Esta modalidad consiste en trasladar de manera temporal a una persona con discapacidad procedente del CEE a las instalaciones de la empresa ordinaria.

Empleo ordinario: modalidad de empleo en el que la persona con discapacidad realiza su actividad productiva en una empresa convencional, tanto pública como privada.

Es la única modalidad de empleo en el que la persona con discapacidad convive y se equipara con compañeros sin discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía. En este sentido, podemos resaltar dos aspectos:

- Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 y que engloba la LISMI, Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad. A través de la cual se quiere asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades que el resto de las personas.

En ella se exige a las empresas con más de 50 trabajadores que tengan, al menos, un 2% de su plantilla cubiertas con personas con discapacidad.

- Empleo con apoyo: definido por el SEPE como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamientos individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes” (Real Decreto 870/2007).

La idea inicial es que este apoyo se retire progresivamente a medida que el trabajador vaya adquiriendo las competencias necesarias para el desarrollo de su tarea de manera autónoma. Esta tipología de trabajo ofrece la oportunidad de desarrollar competencias laborales en un entorno lo más normalizado posible, facilitando la participación en la propia comunidad.

Según la *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo* elaborada por la Confederación Autismo España (2004), para implantar esta metodología es imprescindible que haya un compromiso social real por parte de: empresas, familiares de personas con TEA, agentes sociales, administraciones, entidades promotoras del empleo de personas con discapacidad y por supuesto, la propia persona.

Este modelo apuesta por la incorporación de la persona en un entorno competitivo y ordinario. También, facilita el acceso a puestos de trabajo relacionados con sus propias competencias e intereses, proporcionando el apoyo individualizado que esa persona necesita.

2. Contratación por cuenta propia. Autoempleo.

Según la Ley 20/2007, de 11 de junio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, tienen consideración de trabajador autónomo “las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

Existen una serie de ayudas e incentivos públicos para fomentar el autoempleo de las personas con discapacidad como puede ser: subvenciones (ayudas destinadas al establecimiento, subvenciones financieras, subvenciones destinadas a la formación y capacitación técnica), bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, beneficios fiscales, etc.

Además, existen organizaciones sociales en todo el territorio nacional que asesoran y apoyan a las personas con TEA que quieran montar su propio negocio.

3. Empleo público

La aprobación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, permitió fomentar acciones positivas para regular el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Según la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se reservará un cupo igual o superior al **7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad**, debiendo superar los procesos selectivos y acreditando su discapacidad - al menos un 33% - y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

De este 7% de las plazas, al menos un 2% de ellas se reservan para personas con discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas para las personas con otro tipo de discapacidad.

Esto supone un obstáculo para que las personas con TEA accedan al empleo público ya que algunos de ellos no cuentan con el certificado de discapacidad, bien porque han sido desestimadas tras la valoración o porque la propia persona no ha querido o no quiere solicitarlo, esto supone, que estas personas se tengan que presentar al examen sin ningún tipo de apoyo ni de adaptación.

Otras veces, el reconocimiento administrativo de la discapacidad no incorpora el diagnóstico comórbido de la discapacidad intelectual por lo que quedan excluidas totalmente de las plazas destinadas a esta población en particular.

Anexo VIII: Análisis del puesto de trabajo

EMPRESA		
PUESTO		
	HORARIO	
PERSONA DE CONTACTO		
TELÉFONO/MAIL		
DIRECCIÓN		
REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO		
TAREAS Y ADAPTACIONES	COMENTARIOS	
Tareas Centrales del Puesto (identificadas por el empresario):		
Tareas eventuales del puesto (identificadas por el empresario)		
Tareas relacionadas con el puesto:		
Adaptaciones requeridas (basadas en la información del perfil)		
DEMANDAS ACADÉMICAS	COMENTARIOS	
Leer		
Escribir		
Matemáticas		
DEMANDAS FÍSICAS	COMENTARIOS	
Levantarse		
Permanecer de pie		

Movimientos continuos	
Movimientos rápidos	
Caminar	
Subir	
Inclinarse	
Coger peso	
EXIGENCIAS SENSORIALES Y DE COMUNICACIÓN	COMENTARIOS
Visión próxima/lejana	
Agudeza auditiva	
Sensibilidad al tacto	
Agudeza olfativa	
Comunicación oral	
Comunicación Escrita	
Emitir juicios/opiniones	
Negociación	
DEMANDAS FÍSICAS	COMENTARIOS
Visión próxima/lejana	
Agudeza auditiva	
Sensibilidad al tacto	

PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO

REQUISITOS	COMENTARIOS
Formación específica requerida	
Conocimientos técnicos específicos (ej. Carnet de manipulador de alimentos, de conducir, de carretillero, etc.)	
Experiencia necesaria	
Competencias solicitadas	

OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO

CONSIDERACIONES	COMENTARIOS
Uniformes, equipos de seguridad requeridos	
Herramientas a utilizar	
Maquinaria que manejar	
Materiales que manejar	
Términos especiales utilizados en el lugar de trabajo	
Descripción de condiciones ambientales en el lugar de trabajo	

RELACIONES INTERPERSONALES FUNCIONALES

INTERNAS			
	Constante	Intermitente	Esporádica
Compañeros/as de trabajo			
Encargado/a			
Gerente			
EXTERNAS			
	Constante	Intermitente	Esporádica
Clientes			
Proveedores			

TRABAJO INDIVIDUAL/ TRABAJO EN EQUIPO

TAREAS INDIVIDUALES		TAREAS EN EQUIPO	
Espacio individual	Espacio compartido	Nº miembros equipo	En cadena o en grupo

9

Publicaciones Autismo España

- Rey, A., García, B. (2018). *Manual de estilo. Cómo abordar el Trastorno del Espectro del Autismo desde los medios de comunicación*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Martín, S. (2017). *Cómo asegurar mi tranquilidad. Guía práctica para promover la seguridad jurídica de las personas mayores con Trastorno del Espectro del Autismo y sus familias*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Plaza, M., Gutierrez, C., Hernández, C. (2017). *El cuidado de mi salud. Guía práctica para la promoción de la salud de las personas mayores con Trastorno del Espectro del Autismo*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Marrero, R., San Juan, I., Martín, S. (2017). *Fundaciones tutelares. Una alternativa para favorecer la protección jurídica de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Cuesta, J.L., Hernández, C., Plaza, M. (2017). *Yo también decido. Guía práctica para que las personas con Trastorno del Espectro del Autismo y grandes necesidades de apoyo tomen decisiones sobre sus vidas*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M., Gutierrez, C., Cuesta, J.L. (2017). *Calidad de vida y Trastorno del Espectro del Autismo. "Cuanta mayor es la calidad de los apoyos, mejores son las vidas que hay detrás"*. Madrid: Autismo España.
- Hernández, J.M. (2017). *Acoso escolar y Trastorno del Espectro del Autismo. Guía de actuación para profesorado y familias*. Madrid: Autismo España.
- Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. (2016). *Envejecimiento y TEA. "Una etapa vital invisible"*. Madrid: Autismo España.

*Nuestro agradecimiento a la comisión de empleo e inclusión social
y en especial a las entidades que han colaborado directamente
compartiendo sus buenas prácticas: Asociación Autismo Sevilla,
Asociación Autismo Valladolid, Federación Autismo Andalucía
y la Federación Autismo Galicia.*

*Y al equipo del Área de Fortalecimiento y Cohesión Asociativa,
Investigación y Transferencia del Conocimiento de Autismo España,
por su asesoramiento y aportaciones.*



Financiado por:

Bankia

en·acción
la huella social de Bankia

Confederación Autismo España
C/ Garibay 7 3º izq | 28007 Madrid | T 915913409
confederacion@autismo.org.es | www.autismo.org.es