



*Informe ejecutivo*

# Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo

---

*“Un potencial por descubrir”*



*Informe ejecutivo*

# **Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo**

---

*“Un potencial por descubrir”*

**Autoras:**

Ruth Vidriales Fernández  
Cristina Hernández Layna  
Marta Plaza Sanz

**Ilustración y Maquetación:**

María López-Gallego (Portucila)

**Editor:** Autismo España. Año 2018  
ISBN 978-84-697-8730-4  
Depósito Legal: M-1999-2018

# Índice

<b>1. ¿Quiénes somos?</b>	<b>5</b>
<b>2. ¿Qué es el Trastorno del Espectro del Autismo?</b>	<b>7</b>
<b>3. La importancia del empleo para las personas con TEA</b>	<b>9</b>
<b>4. Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo:</b>	<b>13</b>
<i>“Un potencial por descubrir”</i>	
4.1. Introducción	13
4.2. Objetivos	18
4.3. Metodología	20
4.4. Resultados	23
<b>5. Conclusiones</b>	<b>32</b>



1

¿Quiénes  
somos?

*Autismo España agradece la contribución de las entidades confederadas que han participado en este estudio y que apuestan por el empleo como un derecho fundamental para las personas con Trastorno del Espectro del Autismo, así como a las numerosas personas que de manera generosa han accedido a brindar su conocimiento, energía, experiencia y su visión para hacer posible la investigación.*

## ¿Quiénes somos?

**A**utismo España es una confederación de ámbito estatal que agrupa entidades del tercer sector de acción social promovidas por familiares de personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) que facilita apoyos y servicios específicos y especializados para personas con este tipo de trastornos y sus familias.

Nuestra misión es apoyar a las personas con TEA y sus familias promoviendo la reivindicación y el ejercicio efectivo de sus derechos, con el propósito de favorecer su calidad de vida y conseguir la igualdad de oportunidades. 



# 2

**¿Qué es el  
Trastorno  
del Espectro  
del Autismo?**

# ¿Qué es el Trastorno del Espectro del Autismo?

**H**ace referencia a un conjunto amplio de condiciones que afectan al neurodesarrollo y al funcionamiento del sistema nervioso, dando lugar a dificultades en la comunicación social, así como en la flexibilidad del pensamiento y de la conducta de la persona que lo presenta.

- **Acompaña a la persona a lo largo de toda su vida**, aunque se manifiesta de forma diferente en función de las etapas de desarrollo y de las experiencias adquiridas.
- Afecta a las **competencias sociales y comunicativas de la persona**, así como a su capacidad para responder adaptativamente a las exigencias de la vida cotidiana. Se asocia también a **grandes variaciones en el funcionamiento intelectual y en el desarrollo y manejo de sus competencias lingüísticas**.

- Tiene un **origen neurobiológico**, de carácter genético.
- Requiere **apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia científica** a lo largo de las distintas etapas de la vida y en los diferentes contextos en los que se desenvuelve la persona.
- **Impacta** no sólo en la persona sino **también en su familia**.





# 3

## La importancia del empleo para las personas con TEA

# La importancia del empleo para las personas con TEA

- E**l empleo constituye un **derecho fundamental**, y se ha reconocido como un factor esencial que **influye en la mejora de la calidad de vida, el desarrollo personal y la participación plena** de cualquier persona **en la sociedad** (Walsh, Lydon y Healy, 2014).
- Las **personas adultas con TEA que disponen de un empleo** tienen una **mejor percepción de su calidad de vida** que aquellas que no lo tienen (Chiang y Wineman, 2014).
  - Existe muy poca información sobre la situación laboral de las **personas con TEA**. Entre el 70 y el 90% de **las personas con TEA se encuentran desempleadas y no desarrollan ninguna actividad laboral** (National Autistic Society, 2016; Autismo Europa, 2014).

- La mayoría de hombres y mujeres con TEA en edad adulta **viven en el hogar familiar**, con una **escasa participación social y comunitaria** (Hedley y Uljarevic, 2017).
- Las personas con TEA tienen **más dificultades de acceso al empleo** respecto al resto de discapacidades (Dudley, Nicholas, Zwicker, 2015).

- Las barreras para el acceso al mercado de trabajo comienzan en la etapa educativa. El **sistema educativo** vigente en España **no capacita adecuadamente a las personas con TEA para su incorporación al mundo laboral**. El abandono y fracaso escolar de este colectivo es significativo, y las alternativas para acceder a una formación profesional con los apoyos que precisan no está garantizada.
- Existe un **gran desconocimiento sobre las competencias laborales** de los hombres y las mujeres con TEA en la sociedad, y **en especial en el tejido empresarial**. En España (y también a nivel internacional) los hombres y las mujeres con TEA se encuentran en una **situación vulnerable** pues aun estando en **edad laboral y pudiendo disponer de conocimientos, cualificaciones y competencias** para ocupar diferentes puestos de trabajo, **tienen grandes dificultades para acceder al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional en el mismo** (Belinchón et al., 2008).
- **Apenas existen actuaciones** (programas, servicios, etc.) a nivel estatal y también autonómico **orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con TEA**, con excepción de algunas iniciativas llevadas a cabo por entidades especializadas del movimiento asociativo en programas puntuales.







# 4

## Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo:

*“Un potencial por descubrir”*

## 4.1 Introducción

El abordaje y la aproximación al empleo se centra en el estudio de la producción de mercado económico, sin analizar los procesos de reproducción social y los trabajos que son necesarios para la sostenibilidad de la vida humana como los trabajos domésticos y de cuidados (Pérez Orozco, 2014), ubicados con frecuencia en el sector informal y que no están remunerados económicamente, ni apenas valorados socialmente.

### **El desempleo es muy acentuado a un porcentaje muy elevado de personas con discapacidad.**

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017) las tasas de actividad de las personas con discapacidad (35,2%) están todavía muy por debajo (más de 40 puntos) de las cifras que corresponden a la población sin discapacidad (78%), aumentado ligeramente esta tasa desde el año 2009.

La participación en el mercado laboral tampoco es la misma para hombres y mujeres, siendo el porcentaje de ocupación de las mujeres con discapacidad (42,1%) menor que la de los hombres (57,9%). Estos datos ratifican que la dificultad en el acceso al mercado de trabajo se agrava cuando se añade la condición de mujer con discapacidad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015; Soler et al., 2008). Otras variables que influyen en la participación en el mercado de trabajo son:

- **Edad:** menor acceso de jóvenes de 16-24 años y personas de más de 45.
- **Niveles socioeconómicos y educativos:** mayor posibilidad de acceso de aquellas personas que han alcanzado un mayor nivel educativo.
- **Tipo de discapacidad:** mayor presencia de personas con discapacidad física y sensorial.

En España **el colectivo de personas con TEA para los sistemas de información estadística oficiales está invisibilizado**, ya que no se recoge adecuadamente la información sobre sus características sociodemográficas ni tampoco sobre su realidad social, ni la situación laboral.

En la actualidad, no se han desarrollado estudios de investigación sobre la situación del empleo de las personas adultas con TEA en el contexto español, y los existentes se limitan, prácticamente, al análisis de la realidad en un territorio concreto (específicamente, a la Comunidad Autónoma de Andalucía).

De la literatura consultada, se extraen las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la educación, las personas con TEA conforman uno de los colectivos con **mayores tasas de fracaso y abandono escolar**, y **presentan una gran vulnerabilidad** a ser víctimas de abuso o acoso escolar (Hernández, 2017).
- Diferentes programas especializados han demostrado que las personas con TEA son **excelentes trabajadoras con los apoyos y los recursos necesarios**.
- Los/as jóvenes con TEA que disponen de un **apoyo inicial especializado** durante un año en el puesto de trabajo, **alcanzan niveles razonables de autonomía e independencia** en su desempeño (Wehman et al., 2012).
- La **calidad de vida** es mayor **cuando el puesto y las condiciones se ajustan a aspectos** que la persona **considera relevantes**, como que se **adapte a sus intereses o que esté conforme con las condiciones salariales** (Chiang y Wineman, 2014).
- **Apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional o formación para el empleo** que garanticen los apoyos que precisan la personas que forman parte de este colectivo.
- Las experiencias prelaborales reales son esenciales en la formación para el empleo de los hombres y mujeres con TEA. Contribuyen a la orientación vocacional y facilitan la toma de decisiones en base al conocimiento práctico del área de interés (aspecto esencial debido a las dificultades en la imaginación social y flexibilidad del pensamiento presentes en los TEA).

- Algunos procesos cognitivos que presentan las personas con TEA como atención, memoria, (in) flexibilidad son una **ventaja** para determinados puestos de trabajo (Howlin et al., 2013).
- Las **demandas sociales y comunicativas que conllevan los procesos de selección y acceso al empleo** (entrevistas, etc.), en interacción con algunas de las características nucleares de los TEA (flexibilidad mental y comportamental, etc.) generan barreras y obstáculos significativos que dificultan la obtención de un empleo (Scott, Falkmer y Falkmer, 2015; Hagner y Cooney, 2005).
- **El modelo de empleo con apoyo se ha evidenciado como la metodología más exitosa para favorecer la inclusión laboral de las personas adultas con TEA** (Howlin, 2013).
  - Menos coste y optimización de recursos de apoyo (Mavranouzouli, Megnin-Viggars, Cheema, Howlin, Baron-Cohen y Pilling, 2014).
  - Mejora su calidad de vida (Mavranouzouli, et al., 2014).
  - Ofrece oportunidades reales de inclusión laboral y el desarrollo de competencias personales y sociales relevantes para la vida adulta y la participación social (habilidades de comunicación, autorregulación, etc.) (Wehman et al., 2016; Hedley, Uljarević, Cameron, Halder, Richdale y Dissanayake, 2016).
  - Mejores resultados vocacionales, menor coste y mejor trayectoria laboral (Jacob et al., 2015).

- **Existen diferencias significativas en la financiación destinada desde la Administración pública a programas de empleo con apoyo** 0,1%, en comparación con las que apoyan iniciativas de Centros Especiales de Empleo: 94,97% (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015. Anuario estadístico).
- **El empleo público** es una alternativa para el acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, no se ha logrado aún un acceso significativo, quedándose sin cubrir, en la mayoría de los casos, la cuota de reserva e intensificándose este hecho en el caso de las personas con discapacidad intelectual (INAP, 2015).
- Es necesario que las personas con TEA en su puesto de trabajo dispongan de sistemas especializados de apoyo: **competencias personales y entorno laboral accesible** (Booth, 2016).



APOSTAMOS POR LA  
INCLUSIÓN



## 4.2 Objetivos

- Generar **conocimiento sobre la realidad actual del empleo** para hombres y mujeres con TEA.
  - Analizar la **situación** del empleo.
  - Contrastar la **perspectiva** de diversos grupos (personas con TEA, familiares, profesionales, empresariado y Administración pública) en relación al empleo.
- Identificar los elementos críticos (barreras, facilitadores, etc.) que inciden en la inclusión laboral del colectivo.
- Analizar **experiencias y modelos de apoyo** al empleo.
- Transferir el conocimiento a **prioridades de actuación**: incidencia política y social, investigación, formación y sistemas de apoyo. 





## 4.3 Metodología

La metodología propuesta se centra en un **estudio de casos** en cuatro territorios del contexto español (Andalucía, Galicia, Madrid y País Vasco) donde se están llevando a cabo actualmente experiencias o programas dirigidos a fomentar el empleo de personas con TEA desarrollados por entidades vinculadas a Autismo España.

La **estrategia metodológica** utilizada para abordar el objeto de estudio ha sido a través del uso de **técnicas cualitativas** (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.) para recoger la percepción, vivencias y experiencias de las personas informantes clave para satisfacer las necesidades de información identificadas. De manera previa se han analizado diferentes fuentes secundarias (datos administrativos, informes oficiales, etc.), con información relevante para el estudio.

### *Participación*

La distribución del **diseño muestral** se ha realizado con un muestreo intencional incluyendo a actores clave con interés para el objeto de estudio: personas con TEA, familiares, profesionales de las entidades, personas responsables del tejido empresarial así como de los servicios públicos.

## Participación alcanzada

<i>Grupo de interés</i>	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Personas con TEA	29	6	35
Familiares de personas con TEA	13	26	39
Profesionales vinculados/as a las entidades	18	41	59
Empresariado / Responsables	3	11	14
Personal de Administración	2	-	2
Profesionales de otras entidades	1	1	2
<b>Total participantes</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

En la **selección** se ha mantenido una **perspectiva de género** favoreciendo la participación tanto de hombres como de mujeres dentro del proyecto, a pesar de que las propias características del colectivo hacen que se encuentren más representados los hombres con TEA en la muestra, dado que en las entidades hay más hombres que mujeres recibiendo apoyos.

La **muestra de la participación de personas con TEA** se ha distribuido teniendo en cuenta por un lado el trabajo asalariado, siguiendo los criterios de si trabaja actualmente en su primera experiencia laboral o ha tenido experiencias anteriores; si trabaja en la misma empresa desde hace más de un año; o si se encuentra desempleado/a. Por otro lado, se ha tenido en cuenta si la persona desarrolla prácticas laborales y si en este caso ha sido empleado o no con anterioridad.

### *Recogida de información*

Autismo España llevó a cabo el **trabajo de campo con la participación y colaboración activa** de las entidades que forman parte de su Comisión de Empleo e Inclusión laboral. Los datos de participación alcanzados a través de cada una de las herramientas de recogida de información son los siguientes:

<i>Técnica de recogida de información</i>	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cuestionario	10	31	41
Entrevista semi-estructurada	43	23	66
Entrevista grupal	3	7	10
Grupos de discusión	10	24	34
<b>Total participantes</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

La **fiabilidad y validez de la investigación** tiene uno de sus puntos fuertes en la **saturación del discurso**, que se alcanza cuando la incorporación de un nuevo grupo de discusión o entrevista en la fase de trabajo de campo no encuentra nuevos hallazgos o interpretaciones acerca del fenómeno de estudio, puesto que se repiten los argumentos (Conde, 2009; Valles, 2007).

## 4.4 Resultados

### *La educación: elemento clave para acceder al empleo*

- Las **barreras** para el acceso al empleo de las personas con TEA comienzan al final de la etapa educativa.
  - Apenas se dispone de información sobre la realidad educativa que presenta este alumnado ni sobre cuál es su trayectoria en el sistema educativo.
  - Alta tasa de fracaso escolar y abandono, motivado por la falta de apoyos especializados. Una mayor vulnerabilidad les hace especialmente susceptibles de convertirse en víctimas de situaciones de acoso en el contexto escolar.
  - Falta de reconocimiento de las competencias adquiridas (laborales y prelaborales, etc.) al abandonar el centro educativo ordinario sin finalizar la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).
  - Aquellas personas que reciben un diagnóstico tardío de TEA tienen mayor riesgo de abandono de los estudios por no contar con los apoyos especializados necesarios; el diagnóstico se retrasa en el caso de las personas con TEA que no tienen una discapacidad intelectual asociada.
- Ausencia de alternativas y de recursos de orientación vocacional para el colectivo. Las personas con TEA tienen, por sus características nucleares, enormes dificultades para identificar sus intereses vocacionales y guiar su formación profesional.
- Escaso desarrollo de la formación profesional, y poco dirigida a la práctica.
- Sin apoyos en la transición a la vida adulta.
- Personas con TEA y familiares, demandan mayor conocimiento específico por parte del profesorado sobre las necesidades del alumnado con TEA, y sobre las implicaciones educativas de este tipo de trastorno.

- La implicación y el apoyo son más intensos en las primeras etapas educativas (infantil y primaria) y mucho menores en la educación secundaria o en el bachillerato.
- Pocas oportunidades de formación para el empleo al finalizar la etapa educativa (incluyendo competencias personales).
- Se demanda el modelo educativo de formación dual, que fomenta el conocimiento teórico o técnico y la adquisición natural de habilidades fundamentales para acceder y mantener un trabajo. Esta modalidad combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en los entornos reales de trabajo y en los centros de formación.



## *Empleo: inclusión social y reconocimiento del talento de las personas con TEA*

- Existe una **limitada inclusión laboral** en el mercado económico ordinario de los hombres y las mujeres con TEA.
- **Insuficiente** apoyo de los **Servicios Públicos de Empleo** que no se ajustan a las necesidades del colectivo. La mayoría de **los apoyos se brindan desde el tejido asociativo** y las entidades apuestan por el **empleo con apoyo** como fórmula para conseguir un empleo ordinario.
  - Se ha producido un creciente interés, unido a un aumento significativo en la demanda por parte de hombres y mujeres con TEA de los servicios de empleo de las entidades, concretamente de personas sin discapacidad intelectual asociada.
- Dificultades de sostenibilidad, viabilidad, crecimiento. Los recursos dirigidos a financiar los servicios y apoyos para el empleo en las entidades son escasos en la mayoría de los casos, y están ligados a líneas de financiación con un marcado carácter temporal. Esto impide la consolidación de los recursos humanos necesarios y dificulta la generación de equipos estables y multidisciplinares.
- Existe gran dispersión territorial.
- Es imprescindible complementar los apoyos que se brindan a la persona para su incorporación al mercado laboral con otros apoyos para una vida adulta independiente e inclusiva (acceso a vivienda, apoyo para la toma de decisiones, etc.).



- En cuanto a las **empresas**:
    - Existencia de prejuicios, desconocimiento, estereotipos y bajas expectativas para la contratación de las personas con TEA.
    - Incumplimiento de la legislación en materia de reserva de puestos para personas con discapacidad, sin repercusiones.
    - Priorización de medidas alternativas a la contratación (patrocinios, donaciones, convenios...) o apuesta por otras discapacidades que no son de tipo cognitivo.
      - Para tener acceso y disfrute de las medidas laborales especiales, la persona debe ser reconocida legalmente como persona con discapacidad igual o superior al 33% y disponer del certificado correspondiente (Serrano, 2016).
      - Aquellas personas que no cuentan con un reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% tienen que realizar las pruebas de acceso a la función pública sin ningún tipo de adaptación ni apoyo.
  - Muchas personas con TEA se ven excluidas de las convocatorias que prevén la reserva de plazas para personas que acrediten específicamente el diagnóstico de discapacidad intelectual asociada, a pesar de que presenten este diagnóstico asociado al TEA.
  - No obstante, en aquellos casos que han superado las pruebas de acceso al empleo público, no está contemplado que puedan disponer de un apoyo para su ajuste al puesto y entorno de trabajo.
- De acuerdo a los/as profesionales participantes **es imprescindible favorecer itinerarios profesionales** desde las primeras etapas de la juventud, promoviendo las oportunidades y competencias personales que resulten necesarias. Esto requiere la orientación vocacional y la flexibilización de los itinerarios personales en las últimas etapas de la educación, así como de los sistemas de apoyo dirigidos a la vida adulta.



## *Itinerario para la inclusión laboral*



### **1. Capacitación y formación para el empleo**

- Para que el acceso al empleo sea exitoso es imprescindible **que se realice una adecuada planificación y orientación previa** teniendo en cuenta los intereses vocacionales que manifiesta la persona.
  - Dificultad para identificar intereses. La **formación práctica** facilita su identificación y promueve la orientación vocacional.
  - Es fundamental la orientación vocacional y flexibilización de itinerarios en las últimas etapas de educación.
- Resulta esencial la formación práctica (aprendizaje de tareas, funcionamiento del entorno laboral, competencias sociales, etc.). Tener un programa formativo previo a la contratación que incluya la realización de prácticas en el puesto de trabajo, contribuye al aprendizaje tanto de las tareas del puesto de trabajo como del funcionamiento del entorno donde se va a desarrollar (normas de la empresa, aspectos sociales...).

- Las entidades buscan el apoyo en el tejido empresarial para **establecer acuerdos de colaboración con las empresas**: prácticas pre-laborales reguladas. La formación y la realización de éstas son un elemento esencial para facilitar el acceso posterior a un puesto de trabajo.
- Se subraya la necesidad de que sea **inclusiva e individualizada**, teniendo en cuenta los intereses, necesidades de apoyo...

## 2. Búsqueda de empleo

- Los/as profesionales perciben un incremento en la demanda y diversidad de los perfiles que solicitan los servicios de empleo (edades, niveles educativos, experiencias laborales previas, etc.). Este hecho supone una mayor dificultad para responder e individualizar los apoyos y con los recursos existentes en las entidades.
- Las entidades emplean **diferentes estrategias y metodologías de trabajo** (prospección, acuerdos, etc.), aunque persigan un objetivo común dirigido a promover la calidad de vida y la vida independiente de la personas con TEA al llegar a la etapa adulta de su desarrollo.
- Se perciben diferencias en las alternativas de empleo que se ofrecen a las mujeres y los hombres con TEA.
- Se destaca la relevancia de la **figura del preparador/a laboral en el seguimiento y acompañamiento** durante el proceso de prospección y búsqueda de empleo (identificación intereses, objetivos, itinerario...).
- Las personas con TEA **valoran de manera muy positiva la figura del preparador/a laboral** y consideran que es una pieza esencial para ellas.
- Especial dificultad en el afrontamiento de procesos de selección. A los hombres y mujeres con TEA les supone un desafío importante debido a las competencias sociales y comunicativas que ponen en juego, y también a las dificultades para identificar de antemano qué sucederá durante el proceso.

### 3. Acceso al mercado laboral

- Las personas con TEA consideran **esencial el desarrollo de sus competencias personales** así como el valor de la constancia, paciencia, decisión y apoyo de personas significativas (especialmente familia) para favorecer o mejorar la oportunidad de su contratación.
- El **apoyo y la implicación familiar juegan un papel fundamental** para la incorporación al mundo laboral.
- Entre los **elementos que facilitan el acceso al mercado laboral** de las personas con TEA y también **la sensibilización del tejido empresarial** destacan los programas de formación y voluntariado. Estas iniciativas pueden ser un paso previo para facilitar el acceso al empleo y también para contratar el interés e idoneidad de la personas para el desempeño de determinados puestos de trabajo.
- Se demanda una **flexibilización** en la legislación que regula **los servicios de apoyo** (y de recursos para incorporar esta fase en el proceso) a la vida adulta existentes (centros de día, centros ocupacionales, etc.) de manera que se facilite el acceso al mercado laboral cuando así lo demandan.
- Tanto las familias como los/as profesionales demandan **mayor cumplimiento de la legislación y de la contratación** frente a medidas alternativas.

### 4. Desempeño laboral y ajuste al puesto de trabajo

- La importancia de la **implicación familiar y profesional** son elementos esenciales para el mantenimiento del puesto.
  - Apoyo en los puestos de trabajo que, en muchos casos, tienen unas condiciones poco favorables (horarios, transporte, turnos, etc.).
  - Temor ante pérdida de otros recursos (ej., atención diurna), por la apuesta en condiciones precarias (bajo salario, temporalidad, jornadas parciales...).
  - Valoración del empleo como garantía de futuro.

- Se considera fundamental **la coordinación y comunicación constante (empresa, persona, entidad especializada...)**.
  - La **figura del preparador/a laboral** se destaca como esencial para favorecer un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, tanto para brindar apoyo a la persona como a la empresa.
    - **¿Qué es el TEA? ¿Cómo es el TEA en tu compañero/a?: puntos fuertes, necesidades, etc.**
    - **Análisis del puesto de trabajo (identificar ajustes, adaptaciones y apoyos necesarios).**
    - **Transparencia, clima laboral positivo.**

## 5. Continuidad

- Las personas con TEA consultadas consideran que para mantener el empleo es fundamental:
  - Responsabilidad
  - Dominio técnico de las tareas
  - Conocimiento del ámbito de trabajo
- Las personas con TEA que disponen de un contrato indefinido **expresan miedo al cambio ante la posibilidad de la pérdida de un puesto** que ya está consolidado así como el temor o preocupación sobre lo desconocido.
- En el discurso existen **pocas alusiones a la promoción y desarrollo profesional** ya que el objetivo es acceder al empleo, y, por tanto, existe una escasa visión de carrera profesional a futuro.

## 4.5 Conclusiones

- Existe un consenso generalizado entre personas con TEA, familiares y profesionales sobre que **el empleo mejora la calidad de vida significativamente**.
  - Incrementa el sentido de responsabilidad.
  - Impulsa la participación social y comunitaria.
  - Mejora la autoestima, la satisfacción personal, la autorregulación y su círculo de relaciones interpersonales.
  - Fomenta la autosuficiencia económica y el acceso a la vida independiente.
- **El desarrollo de políticas públicas y actuaciones dirigidas específicamente a las personas con TEA es muy limitado, y aún más en relación a la etapa adulta de la vida de los hombres y las mujeres con TEA.** Casi todos los apoyos se facilitan desde el sector asociativo.
  - **El sistema educativo actual no capacita** para el empleo.
    - No se favorece el desarrollo de competencias personales imprescindibles para el desempeño laboral.
    - Ausencia de alternativas y recursos de orientación vocacional. La persona con TEA tiene, por sus características nucleares, enormes dificultades para identificar sus intereses vocacionales y guiar su formación profesional.
    - Sin experiencias desde la práctica. Al finalizar la etapa educativa apenas cuentan con apoyos y oportunidades de formación.
    - Sin apoyos específicos y especializados ni alternativas reales.
    - Es imprescindible promover programas de formación dual que acerquen la educación a entornos laborales reales y que faciliten también la adquisición de competencias comunicativas, sociales y adaptativas necesarias para el desempeño laboral.



- En cuanto a **las políticas de fomento del empleo, no responden a las necesidades del colectivo de personas con TEA.**
  - **Invisibilidad del Trastorno del Espectro del Autismo en la normativa.**
    - La regulación normativa de Empleo con Apoyo vigente en España (*Real Decreto 870/2007*) no incorpora a las personas con TEA como potenciales beneficiarios del mismo y algunas condiciones no se adaptan a las necesidades y realidades de las personas con TEA.
    - El acceso a la función pública.
  - Dirigidas a **potenciar** principalmente fórmulas o servicios de **empleo protegido.**
    - Muy poco soporte de los programas que regulan el empleo con apoyo en la empresa ordinaria.
    - Inflexibilidad de la normativa y poco adaptada a las necesidades específicas del colectivo.
- Se valora positivamente la alternativa de acceder al mercado de trabajo ordinario a través del **empleo público**, y se trata de una **opción en creciente demanda.**
  - A veces, son excluidas del acceso especialmente aquellas personas que no cuentan con un reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% (porcentaje que sitúa el reconocimiento oficial de la situación de discapacidad en el contexto español), ya que tienen que realizar las pruebas de acceso a la función pública sin ningún tipo de adaptación ni apoyo. Esta situación afecta especialmente a aquellas personas con TEA que no disponen de ese certificado de discapacidad, bien por haber sido desestimado tras la valoración pertinente o, en algunos casos, porque la persona interesada no ha solicitado nunca el reconocimiento.
  - En caso de haber superado las pruebas de acceso al empleo público, no está contemplado que las personas puedan disponer de un apoyo especializado para su ajuste al puesto y entorno de trabajo.

- En relación al acceso y disfrute de un empleo, las personas con TEA y sus familias manifiestan **temores sobre la incompatibilidad de un puesto de trabajo con otras prestaciones y recursos de apoyo, así como la precariedad e inseguridad en las condiciones laborales** de las que suelen disponer, son elementos críticos a la hora de tomar decisiones sobre el acceso al empleo en la empresas ordinaria frente a otro tipo de alternativas (inactividad laboral, atención diurna, centros ocupacionales...).
- Las entidades vinculadas al movimiento asociativo son, en la práctica, las principales proveedoras de programas y servicios dirigidos específicamente al empleo de las personas con TEA en el contexto español.
- **Un aspecto fundamental** es el incremento de **sensibilización, conocimiento y apoyos** en el propio colectivo para contribuir en el acceso al mercado de trabajo de las mujeres y hombres con TEA.
- La apuesta por las **empresas por la contratación** sigue siendo reducida, viéndose determinadas por prejuicios sociales y falsas creencias, aunque parece haber cierto aumento en la concienciación del tejido empresarial.
- Los y las profesionales subrayan la relevancia de que las empresas no identifiquen el cumplimiento con la legislación vigente como única razón para realizar la contratación, ya que esto suele ser una barrera para que la inserción se realice con éxito.
- Las empresas **valoran algunas características de sus trabajadores/as con TEA**. La preferencia por las rutinas, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren un alto nivel de concentración, la perfección por los detalles son identificadas por el empresariado como aspectos muy positivos de su rendimiento.
- La figura del preparador/a laboral de apoyo es esencial para favorecer un óptimo acceso, desempeño y seguimiento en el puesto de trabajo, extendiéndolo no solo a la persona trabajadora sino también a la empresa. 







*Financiado por:*



**Confederación Autismo España**  
C/ Garibay 7 3º izq | 28007 Madrid | T 915913409  
confederacion@autismo.org.es | [www.autismo.org.es](http://www.autismo.org.es)