

Diversidad e inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)



Mabel Martín González

mmartingonzalez2@uoc.edu

Tutor/a: Esteban Agulló Tomás

29/06/2024

Trabajo final de máster

Curso 2023-24, semestre 2

Índice

Abstract	6
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Justificación	7
1.2. Alcance y Objetivos	8
1.2.1. Objetivo principal	8
1.2.2. Objetivos específicos.....	8
1.2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Diversidad laboral	10
2.1.1. Como mejorar la diversidad en las empresas	10
2.2. Concepto de inclusión laboral	11
2.2.1. Como mejorar la inclusión en las empresas	12
2.3. ¿Qué es el Trastorno del Espectro Autista o TEA?	12
2.3.1. Hipótesis y teorías sobre las causas del TEA	15
2.4. TEA como capacidad y como discapacidad	16
2.4.1. Ejemplos de personas exitosas con TEA	16
2.5. Inclusión laboral de personas con TEA	18
2.5.1. Mercado laboral de las personas con TEA	19
2.5.2. Factores que limitan la inclusión laboral de personas con TEA.....	22
2.5.3. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA	24
2.6. Capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA	25
2.6.1. Mejores puestos de trabajo para personas con TEA	27
2.7. Papel de las empresas en la inclusión laboral de personas con TEA	29
2.7.1. Ajustes y adaptaciones al puesto de trabajo	32
2.7.2. Ventajas de la inclusión laboral de personas con TEA en las empresas.....	34
2.8. RRHH en la inclusión laboral de personas con TEA	35
2.9. Modelo de empleo con apoyo	35
2.10. Iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de personas con TEA	37
2.10.1. Empresas con programas de contratación para personas con TEA	38
2.11. Inserción laboral de mujeres con TEA	39
2.12. Responsabilidad Social Corporativa sobre el TEA	40
2.13. Ventajas de la inclusión laboral de los TEA en la sociedad	41
2.14. Normativa específica TEA, normativa nacional e internacional	42
3. ESTUDIO EMPÍRICO	44
3.1. Introducción	44
3.2. Encuesta	44

3.2.1.	Objeto de estudio y metodología.....	44
3.2.2.	Procedimiento.....	45
3.2.3.	Muestra.....	45
3.2.4.	Instrumento.....	46
3.2.5.	Resultados.....	46
3.3.	Entrevista.....	50
3.3.1.	Antecedentes.....	50
3.3.2.	Objeto de estudio y metodología.....	51
3.3.3.	Procedimiento.....	52
3.3.4.	Perfil de las personas entrevistadas.....	52
3.3.5.	Instrumento.....	52
3.3.6.	Resultados.....	53
4.	DISCUSIÓN.....	57
4.1.	Limitaciones de esta investigación.....	57
4.2.	Futuras líneas de investigación.....	58
5.	CONCLUSIONES.....	59
	REFERENCIAS.....	62
	ANEXOS.....	71

Índice de figuras

Tabla 1. Objetivos específicos del estudio.	8
Tabla 2. Empleo de las personas con discapacidad - Año 2022.....	20
Figura 1. Evolución de la tasa de actividad de personas con discapacidad. 2014-2022.	20
Tabla 3. Características, fijaciones y obsesiones de las personas con TEA traducidas en capacidades y habilidades.	26
Tabla 4. Ejemplo orientativo de costes de la contratación indefinida a jornada completa de un trabajador con discapacidad, menor de 45 años.	41
Tabla 5. Preguntas de la encuesta.	46
Figura 2. Mapa de España representando el ratio de centros de educación especial respecto al total de centros ordinarios (enseñanza obligatoria).	51
Tabla 6. Preguntas de la entrevista.	53

Abstract

El proyecto nace tras el propósito de averiguar si las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), pueden llegar a ser beneficiosas para el tejido empresarial. Se lleva a cabo mediante una investigación bibliográfica exhaustiva, y un estudio empírico basado en una encuesta a una muestra de 250 personas, y dos entrevistas a profesionales del sector educativo especializados en Transición a la Vida Adulta (TVA). Reúne información sobre los diferentes aspectos del trastorno, su situación en el mercado laboral actual, factores que limitan su inclusión laboral, y sobre sus extraordinarias capacidades. Los resultados muestran la escasa información y el desconocimiento generalizado existente sobre el TEA en personas adultas, y sus altas cifras de desempleo, evidencian una clara vulneración de sus derechos fundamentales, convirtiéndoles en uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral. También recoge una serie de estrategias y buenas prácticas empresariales que pueden fomentar su inclusión laboral, teniendo en cuenta tanto sus problemas sociales y comunicativos, como sus extraordinarias capacidades para el mundo laboral. Se destacan, el reconocimiento de sus propias capacidades, la adaptación de los puestos de trabajo y el empleo con apoyo, como herramientas relevantes para mejorar su precaria situación laboral. La investigación parte de la idea de impulsar la inclusión laboral de personas con TEA a través de los Recursos Humanos (RRHH), sin embargo, esta solo se trata de una pequeña pieza del amplio engranaje de factores que influyen de la misma forma en su consecución, tales como sociedad, educación, tejido empresarial, o políticas públicas. Concluye en que todavía queda mucho trabajo por hacer, y que se debe seguir luchando por crear conciencia social y hacer efectivo su derecho fundamental al empleo, y que, además, se consideran una gran ventaja competitiva para las organizaciones.

The project was born with the purpose of finding out if people with autism spectrum disorder (ASD) can be beneficial to the business community. It is carried out through exhaustive bibliographic research, and an empirical study based on a survey of a sample of 250 people, and two interviews with professionals in the educational sector specialized in Transition to Adulthood (TVA). The study collects information on the different aspects of the disorder, their situation in the current labor market, factors that limit their labor inclusion, and their extraordinary abilities. The results show the limited information and widespread ignorance that exists about ASD in adults, and their high unemployment figures show a clear violation of their fundamental rights, making them one of the groups with the highest risk of labor exclusion. It also includes a series of strategies and good business practices that can promote their inclusion in the workplace, taking into account both their social and communication problems, as well as their extraordinary abilities for the world of work. The recognition of their own abilities, the adaptation of jobs and supported employment stand out as relevant tools to improve their precarious employment situation. The research is based on the idea of promoting the labor inclusion of people with ASD through HR, however, this is only a small piece of the broad puzzle of factors that equally influence its achievement, as well as the society, education, companies, or public policies. It concludes that there is still a lot of work to do, and that we must continue fighting to create social awareness and make effective their fundamental right to employment, and that, in addition, they are considered a great competitive advantage for organizations.

Palabras clave: Inclusión laboral, Trastorno del Espectro Autista, adaptación, empresas, ventaja competitiva.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en el que nos encontramos, observamos como la sociedad es cada vez más compleja debido a su situación de cambio rápido y constante. Además, la convivencia entre personas de distintas nacionalidades, géneros, religiones, y capacidades, es un hecho que ha llevado a las empresas a la necesidad de adaptarse para poder hacer frente a esta diversidad de la mejor forma posible (Vernier, 2023). En este sentido, las empresas, además de gestionar las exigencias y riesgos propios de su sector, también deben evolucionar a la misma velocidad que lo hace la sociedad si no quieren quedarse arraigadas y estancadas en el tiempo. Uno de los aspectos más relevantes del cambio constante en las empresas se trata del factor humano, el cual conlleva nuevas formas de liderar las organizaciones, y nuevas formas y modelos de empleo, así como diferentes beneficios sociales y flexibilidad laboral, elementos clave para atraer y retener el talento, además de fomentar la diversidad y la inclusión laboral de todas las personas (Polo, 2023). Sin embargo, no para todos los colectivos la inclusión laboral es una realidad, y es aquí donde entra en juego el colectivo objeto de este estudio, las personas con TEA, considerado actualmente como uno de los colectivos más vulnerables y con mayor riesgo de exclusión laboral.

1.1. Justificación

Según datos de Autismo Europa (2014, como se cita en Fundación ConecTEA, s.f.), entre el 76% y el 90% de las personas con TEA se encuentra en situación de desempleo y no desarrolla ninguna actividad productiva o laboral, por lo que actualmente se encuentran en la cola de la inclusión laboral. En la misma línea, existe una tasa de abandono escolar muy elevada entre las personas con TEA, del 43,2%, 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población general (Fundación ConecTEA, s.f.).

Ante estas elevadas cifras de desempleo, parece ser que, hasta el momento, no se ha dado la suficiente visibilidad laboral a las personas con TEA, ni tampoco a las distintas y diversas habilidades y capacidades que poseen. Aunque es cierto que suelen tener mayores dificultades comunicativas y sociales, cuentan con muchas otras aptitudes para el mundo laboral, en ocasiones, muy por encima de las personas neurotípicas. Las personas con TEA, además, tienen una forma de pensar divergente que puede proporcionar grandes ventajas al mundo empresarial, tales como la creatividad y la innovación, sobre todo a la hora de resolver problemas y de crear nuevas perspectivas, potenciando también la diversidad en los equipos de trabajo, y contribuyendo a mejorar la inclusión social y laboral.

Sin embargo, la sociedad en general, y las empresas en particular, no son conscientes del gran capital humano que pueden aportar las personas con TEA a las empresas, especialmente a su productividad, perdiendo así oportunidades de crecimiento. Por lo que se hace evidente que existen carencias en el sistema social y laboral que se traducen en el desempleo de un porcentaje importante de la población.

Esta alta tasa de desempleo también representa una violación de los derechos humanos fundamentales, por lo que se hace imprescindible conocer los motivos reales de la precaria situación laboral de las personas con TEA para poder mejorarla. Este colectivo cuenta con una serie de habilidades y capacidades extraordinarias, la mayoría desconocidas, que pueden ayudar a potenciar la diversidad en los equipos de trabajo, a la vez que contribuir a la inclusión laboral, y ser un gran ventaja competitiva para las organizaciones. En este sentido, es importante crear conciencia social, dándole visibilidad a la diversidad y a la inclusión laboral de las personas con TEA, no solamente como uno proyecto en particular, si no como un futuro real y necesario para la sociedad.

1.2. Alcance y Objetivos

La campaña 2020-2021 sobre el Día Mundial del Autismo, se celebró bajo el lema “Puedo aprender. Puedo trabajar.”. La campaña, siendo conscientes de la situación laboral de este colectivo, reivindica unas mayores oportunidades laborales para las personas con TEA y una mayor inversión en educación, haciendo hincapié en el incremento de la concienciación sobre este trastorno entre la sociedad, y en la mejora de su acceso a la educación y al empleo, siempre con la ayuda y el compromiso de los representantes políticos para salvaguardar los derechos educativos y laborales de este colectivo.

En este sentido, el presente proyecto, mediante una búsqueda bibliográfica en profundidad, y un estudio empírico lo más verídico posible, pretende conseguir los objetivos que a continuación se describen.

1.2.1. Objetivo principal

El objetivo principal es llevar a cabo una investigación bibliográfica que permita documentar, y aportar datos objetivos, de estudios e investigaciones previas existentes relacionados con la inclusión laboral de las personas con TEA. Concretamente, estudios e investigaciones que demuestren la situación laboral actual de este colectivo, y que permitan llevar a cabo un diagnóstico sobre los motivos por los que es, actualmente, uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral.

1.2.2. Objetivos específicos

El estudio también pretende, mediante esta investigación bibliográfica, alcanzar los objetivos específicos siguientes:

Tabla 1. *Objetivos específicos del estudio.*

Objetivo 1	Entender qué son la diversidad y la inclusión en el mundo laboral.
Objetivo 2	Conocer el mercado laboral de las personas con TEA, e identificar cuáles son sus causas y consecuencias.
Objetivo 3	Identificar y analizar las habilidades y capacidades laborales de las personas con TEA.
Objetivo 4	Averiguar cuáles son las implicaciones del TEA en el ámbito empresarial y en la sociedad en general.
Objetivo 5	Identificar estrategias y buenas prácticas de adaptación del puesto de trabajo para las personas con TEA por parte de las organizaciones.
Objetivo 6	Determinar el papel de los RRHH en la inclusión laboral de las personas con TEA.

Fuente: Elaboración propia

Además de llevar a cabo una investigación bibliográfica exhaustiva, el proyecto desarrolla un estudio empírico basado en una encuesta que pretende conseguir la máxima muestra de la población posible. El objetivo de la encuesta es responder a posibles interrogantes derivados de la investigación bibliográfica, y conocer qué grado de conocimiento tiene la sociedad sobre el TEA y su implicación en el mundo laboral, así como de otros aspectos relacionados, como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el empleo con apoyo. Por otro lado, el estudio también elabora dos entrevistas a profesionales del sector educativo, especializados en Educación Especial de alumnos con TEA, concretamente en la etapa de

Transición a la Vida Adulta (TVA). El objetivo principal de la entrevista es conocer si, desde el ámbito educativo, como base principal para que las personas consigan un empleo y logren ser personas adultas autónomas e independientes, se está haciendo todo lo posible para ayudar y acompañar a estas personas con TEA a conseguir un trabajo, y conocer su opinión de primera mano sobre la inclusión laboral de este colectivo en general, y acerca de la efectividad de la TVA en particular.

1.2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Con el objetivo de acabar con la pobreza, de proteger el planeta, y de asegurar la prosperidad para todos, los líderes mundiales adoptaron el pasado 25 de septiembre de 2015 un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que prometen que nadie se quedará atrás, con la intención de cumplirlos en el año 2030.



La conocida como Agenda 2030 representa un compromiso político para los gobiernos de las Naciones Unidas, y entre estos compromisos está el de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y decente para todos. Concretamente en su **Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico**.

Uno de los proyectos incluidos en España en la Agenda 2030 es el Plan de Acción para el TEA, que contará con un presupuesto de 39.611.686,16 euros para los próximos tres años, tal y como anuncia Pablo Bustinduy, ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Este Plan de Acción divide su presupuesto sobre 6 objetivos de actuación:

- La promoción del respeto y el conocimiento a las personas con TEA.
- El fomento de la detección y el diagnóstico precoz, y el abordaje integral de la salud de las personas con TEA.
- La colaboración para que las personas con TEA consigan la inclusión social y una vida independiente.
- La contribución a la educación y al empleo inclusivos y de calidad de las personas con TEA.
- La promoción del acceso a la justicia y empoderamiento de derechos.
- El impulso de la investigación, la formación, y la innovación.

En este sentido, es importante que las empresas a través de sus políticas de RRHH, colaboren en el impulso de la diversidad y la inclusión laboral, poniendo el foco en aquellos colectivos más vulnerables, entre los que se encuentra el colectivo objeto de este estudio, las personas con TEA. Como el resto de la población, este colectivo tiene derecho al trabajo, y, por lo tanto, debe erradicarse su discriminación laboral, promoviendo el acceso al empleo, y trabajando en la adecuación específica del lugar de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Diversidad laboral

Entendemos la diversidad laboral como una forma ética de ayudar a cambiar la vida profesional de las minorías por falta de oportunidades o dificultades de acceso al mundo laboral. Debido a las antiguas prácticas sociales normalizadas, se han creado lo que llamamos sesgos de estereotipo laboral, que constituyen una forma de prejuicio generalizado que atribuye características negativas o limitantes a ciertos grupos en el entorno laboral, llegando a crear barreras en la comunicación y afectando de forma considerablemente negativa en las relaciones laborales (Pursell, 2023).

La diversidad laboral, por lo tanto, es una forma de erradicar la discriminación dentro de las empresas. Las organizaciones comprometidas con la diversidad laboral se involucran en captar talento con diferentes perfiles para que formen parte de sus equipos de trabajo, sin tener en consideración para ello el género, la cultura, las prácticas religiosas, la edad, la orientación sexual, o las discapacidades, con el objetivo de crear ambientes de trabajo positivos y respetuosos en los que convivan las diversas características de cada uno de los miembros.

Tal y como comenta Pursell (2023), directora de marketing de Latam, Iberia y Canadá en *HubSpot*, un desarrollador y comercializador de productos de software, la diversidad laboral es importante porque las nuevas generaciones la valoran a la hora de considerar formar parte de una empresa o no. Por lo que, hoy en día, es imprescindible que la diversidad sea incluida en las estrategias de RRHH de todas las organizaciones con tal de atraer a los mejores talentos. De esta forma, se aprovechan las capacidades y habilidades que provienen de perfiles distintos, de lo contrario, lo que ocurre es que las empresas se estancan y no avanzan al mismo ritmo que la sociedad, ya que, si no existe diversidad, los valores, las creencias, las propuestas y las decisiones, tienden siempre a tener las mismas perspectivas.

En este sentido, las empresas deben contar con políticas, herramientas, y espacios adaptados a todas las personas que forman parte de su plantilla (Pursell, 2023). Si las estrategias de la empresa son efectivas, es más sencillo retener al mejor talento, como también es más sencillo el hecho de que los trabajadores sientan que forman parte de un esfuerzo colectivo que mejora sus condiciones laborales.

La empresa *McKinsey & Company* (M&C), que presta servicios a las mayores organizaciones de negocio del mundo, gobiernos, e instituciones, como consultora global estratégica, en su tercer informe *Diversity Wins* publicado en mayo de 2020, en el que investiga el caso de negocio de la diversidad, demuestra que con el paso del tiempo se ha fortalecido la relación entre la diversidad en los equipos ejecutivos y la probabilidad de un superior rendimiento financiero en una muestra de más de 1000 grandes empresas que abarca hasta 15 países. Dicho de otra manera, el informe de M&C (2020), revela que las organizaciones que cuentan con diversidad en sus equipos tienen al menos un 25% más de probabilidad de tener un mejor rendimiento que el resto.

2.1.1. Como mejorar la diversidad en las empresas

Para promover la diversidad laboral es importante que los líderes empresariales actúen y se identifiquen con los valores que se caracterizan para promoverla de forma correcta, asegurándose de que la diversidad está presente en todos los procesos de la organización, en anuncios de nuevas vacantes y procesos de *onboarding*, teletrabajo y/o adecuación de instalaciones. También es importante que se cuente con las opiniones y necesidades de los

trabajadores, y reforzar la cultura laboral enfocada en la diversidad para que exista tanto responsabilidad colectiva como individual.

Un aspecto que se debe tener en cuenta es que en el mundo laboral la diversidad no conlleva explícitamente la inclusión (Pursell, 2023). El estudio de M&C (2020), defiende que en las empresas más diversas de su estudio, que además son las que tienen mayor probabilidad de obtener mejores resultados financieros, el denominador común es el liderazgo de la diversidad mediante un enfoque sistemático y medidas audaces que fortalecen la inclusión, asegurando la representación de talento diverso, reforzando la responsabilidad y las capacidades de liderazgo tanto para la diversidad como para la inclusión, permitiendo la igualdad de oportunidades mediante la equidad y la transparencia, promoviendo la apertura y haciendo frente a las microagresiones, y fomentando la pertenencia a través del apoyo inequívoco a la diversidad multivariante.

2.2. Concepto de inclusión laboral

El concepto de inclusión parte de la existencia de la diversidad en un entorno determinado, como en este caso de estudio sería el entorno laboral (Castrillo, 2022). Para saber qué entendemos como inclusión laboral, es importante que primero conozcamos el significado del concepto de inclusión social. Este último concepto, la Unión Europea (UE, 2010, p.1) lo define como:

Un proceso que trata de asegurar que las personas en riesgo de pobreza y de exclusión social vean incrementadas las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y cultural, así como para gozar de un nivel de vida y de bienestar considerados normales en la sociedad en la que viven. La inclusión social también garantiza el acceso a los derechos fundamentales por parte de los grupos y las personas vulnerables, así como una mayor capacidad de participación en la toma de aquellas decisiones que les afectan directamente. (UE, 2010, p.1)

Como se ha comentado anteriormente, la diversidad laboral no garantiza la inclusión laboral dentro de las organizaciones. En este sentido se podría describir como la creación de espacios seguros dentro de una empresa diversa, con la intención de que los miembros de su plantilla sean capaces de participar en todas las actividades de la organización, y de poder desarrollar libremente sus habilidades. (Pursell, 2023).

El informe “*Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), que recopila información de una mezcla diversa de la plantilla formada por más de 12.000 trabajadores de organizaciones de todas las dimensiones en 75 países de cinco regiones del mundo, define el concepto de inclusión laboral como la experiencia que las personas viven en el lugar de trabajo y la medida en la cual se sienten valoradas por lo que son, las competencias y la experiencia que aportan, y si experimentan un fuerte sentido de pertenencia en el trabajo. Sin embargo, las cifras no son positivas, ya que, tal y como indica el informe, uno de cada cuatro trabajadores no se siente valorado en el trabajo, y los trabajadores que se sienten incluidos, con un 92% de representación, son aquellos que ocupan cargos más altos, frente a una representación del 76% de encuestados con cargos inferiores.

En la misma línea, M&C (2020) describe que, después de la escucha social analizada sobre el sentimiento de los trabajadores, las organizaciones deberían prestar más atención a la

inclusión, aun siendo relativamente diversas. En este mismo análisis, se observó como el sentimiento sobre diversidad fue positivo en un 52% y negativo en un 31%, mientras que el sentimiento sobre inclusión fue positivo en un 29% y negativo en un 61%, evidenciando que incluso las empresas con mayores índices en diversidad se enfrentan a un reto cuando hablamos de abordar y hacer frente a la inclusión, crear entornos de trabajo caracterizados por el liderazgo inclusivo, la igualdad, la equidad de oportunidades, y la apertura del entorno laboral, por lo tanto, no es suficiente con contratar talento diverso. De forma más específica, para los tres indicadores de inclusión que define M&C (2020), que son la igualdad, la apertura del entorno laboral, que abarca la discriminación y los prejuicios, y la pertenencia, se obtienen resultados muy negativos. En igualdad, todas las empresas analizadas oscilan entre un 63% y un 80% de sentimiento negativo, y en apertura del entorno laboral el sentimiento negativo se sitúa entre el 38% y el 56%. El único indicador que obtiene sentimientos positivos es la pertenencia, pero solamente a partir de un número relativamente pequeño de menciones.

La OIT (2022) también demuestra que factores como la innovación, el rendimiento, la retención de talento, el bienestar del personal, y una mayor productividad, están relacionados con mantener unos niveles elevados de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. No obstante, hasta el momento, en grupos minoritarios no se está promoviendo lo suficiente, lo que se traduce en que tanto los trabajadores como las empresas, las economías, y la sociedad mundial en general, estén perdiendo beneficios considerablemente importantes, sobre todo si la inclusión continúa siendo solamente un privilegio para aquellos que ocupan puestos directivos.

Nos encontramos con que solamente una tercera parte de las empresas mide la inclusión (OIT,2022), siendo este un aspecto sustancial para avanzar en este aspecto. Y en lo que a este proyecto respecta, una tercera parte de los encuestados en el estudio de la OIT (2022) dijo que no había personas con discapacidad de ningún tipo en cargos directivos. También indica que hoy en día la diversidad y la inclusión deben ser una prioridad y formar parte de la estrategia y la cultura organizacional.

2.2.1. Como mejorar la inclusión en las empresas

Tanto la sociedad en general como las empresas en particular, deben luchar por mejorar la calidad de vida de todas las personas, por un bienestar social y emocional, por fomentar el crecimiento profesional en el que todos los empleados tengan la capacidad de prosperar y aportar al trabajo un entorno libre de discriminaciones, y por romper el círculo de la pobreza en las sociedades, y eso, se consigue con ayuda de la inclusión (Castrillo, 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que para que la inclusión laboral sea una realidad se den una serie de condiciones previas que van más allá del concepto en sí, como el respeto, el trato justo, el acceso a una educación de calidad para todos, la igualdad de oportunidades, la inserción de todas las personas en el ámbito social y educativo, y la erradicación de estereotipos. Y es que lo que conocemos como concepto opuesto a inclusión laboral no es otra cosa que exclusión laboral, que se trata de la violación del derecho humano al trabajo, y como tal, es inaceptable (Castrillo, 2022).

2.3. ¿Qué es el Trastorno del Espectro Autista o TEA?

Se conoce como Trastornos del Espectro Autista o TEA, una serie de trastornos neurológicos y del desarrollo causados por diferencias en el cerebro que afectan a personas de todos los géneros, grupos étnicos y económicos (National Institute of Mental Health [NIMH], 2022). El concepto de autismo fue definido por primera vez en la literatura médica por Kanner (1943), psiquiatra austriaco de origen judío conocido por su descripción de lo que actualmente

se denomina en clínica psiquiátrica TEA en su obra "*Autistic Disturbances of Affective Contact*", describiendo sus características distintivas. Se define como espectro, concepto conocido como condición que no se limita a un conjunto específico de valores, sino que puede variar, sin pasos, a través de un continuo, porque dentro de este término existen varios tipos y diferentes gravedades en los síntomas. Y es que el grado de gravedad, la forma, o la edad de aparición de cada uno de los criterios varía de un individuo a otro. La definición de espectro ha sido extraída de Psiquiatria.com (<https://psiquiatria.com>).

Se trata de una discapacidad invisible, puesto que no lleva asociado ningún rasgo físico o fenotipo específico (Canal Caladrius, 2023, 22m59s). Las personas con TEA, tienen con frecuencia dificultades para interactuar y comunicarse con el resto de las personas, además de intereses limitados y comportamientos repetitivos, y presentan algunos síntomas que dificultan su capacidad para desenvolverse en el colegio, en el mundo laboral, y en otras áreas de la vida cotidiana (DSM-5, 2014). Es decir, padecen una serie de afecciones a la hora de interactuar con los demás, presentando algunos problemas relacionados con la interacción social y la comunicación, y los intereses y conductas repetitivas o restrictivas, pero también a la hora de aprender, de comportarse o de prestar atención.

En España, los datos disponibles más actualizados indican que existen 127.612 personas con TEA con el certificado de discapacidad (Instituto de Mayores y Servicios Sociales [IMSERSO], 2021). Otras fuentes indican que las federaciones de afectados por el TEA calculan que se produce un caso por cada 100 nacimientos (Cruz Roja, 2023). Por su lado, la Confederación Autismo España (CAE, 2018), confederación de ámbito estatal que agrupa y representa a una red de entidades que prestan apoyos especializados a las personas con TEA y a sus familias, estima que en Europa existen alrededor de 7 millones de personas con TEA, y en España, más de 450.000, incluyendo las que no cuentan con el certificado de discapacidad. Y, por otro lado, la Red de Vigilancia del Autismo y las Discapacidades del Desarrollo (ADDM, 2020), que lleva a cabo un seguimiento de la cantidad de niños diagnosticados con TEA en comunidades de los Estados Unidos, en el año 2018 identificó casos de TEA en el 2,3% de los niños de la muestra de su estudio, aproximadamente en 1 de cada 44 individuos, por lo que, aunque el resultado no representa a toda la población de EE. UU, estamos hablando de porcentajes considerablemente elevados.

El TEA se clasifica en 5 tipos distintos, pero las personas diagnosticadas pueden situarse en cualquier punto del espectro, y a pesar de las clasificaciones, ninguna persona con TEA es igual que otra en cuanto a características observables. De hecho, esta clasificación solamente es una forma de ayudar a comprender la relación de una serie de conceptos, pero de ninguna manera termina con todas las posibles preguntas y/o explicaciones que cada uno de estos individuos experimenta y necesita (Universidad Internacional de Valencia [VIU], 2022). Los 5 tipos de TEA identificados son:

❖ **Autismo o Síndrome de Kanner**

Trastorno que lleva el nombre del anteriormente citado Dr. Leo Kanner, conocido como padre del autismo. Las personas diagnosticadas con autismo cuentan con una conexión emocional con lo demás muy limitada, son más propensos a tener comportamientos repetitivos, y son muy sensibles ante estímulos externos, como por ejemplo los sonidos o las luces. También suelen ser insistentes con determinados aspectos sin motivo aparente.

❖ **Síndrome de Asperger**

Este es el síndrome más complicado de diagnosticar, ya que las personas diagnosticadas tienen la característica de poseer una inteligencia entre media y alta. El problema de las personas diagnosticadas con Asperger se deriva del comportamiento y las habilidades sociales, llegando a sabotear su desarrollo y su integración social y laboral. También muestran falta de empatía, falta de entendimiento en el doble sentido y las ironías del lenguaje, mantienen una coordinación psicomotriz reducida, y se suelen obsesionar mucho con determinados temas.

❖ **Trastorno desintegrador infantil o Síndrome de Heller**

El nombre de “Síndrome de Heller” le viene dado por su investigador Theodore Heller, un educador austriaco que en el año 1908 postuló el síndrome, bastante antes de que el Dr. Leo Kanner descubriera el autismo. Normalmente este síndrome aparece a la edad temprana de dos años, e igual que los TEA anteriores afecta a la motricidad, al lenguaje y a las funciones sociales, pero en este caso poseen un carácter regresivo y repentino.

❖ **Síndrome de Rett**

Lo que caracteriza a este síndrome es su carácter regresivo y su presencia prácticamente exclusiva en el género femenino. Las personas diagnosticadas con el síndrome de Rett empiezan a sufrir un proceso progresivo y degenerativo del sistema nervioso alrededor de los dos años, que aparece en alteraciones en la motricidad, la cognición, y la comunicación, y las personas que lo padecen pueden ser perfectamente conscientes de su regresión, sin saber a qué se debe.

❖ **Trastorno generalizado del desarrollo no especificado**

En este grupo se incluyen todos aquellos TEA que de alguna forma no encajan totalmente con las características de los trastornos anteriores, ya que los síntomas son muy heterogéneos. En este caso, algo más importante que en los anteriores, es imprescindible tener en cuenta las características únicas de cada individuo

Algunos de los síntomas más comunes de las personas con TEA, según VIU (2022), son:

- ✓ No responder o tardar en responder cuando se les llama por su nombre.
- ✓ Mantener contacto visual limitado o poco constante.
- ✓ No compartir con frecuencia actividades o intereses que ellos disfrutan.
- ✓ Mantener dificultad para seguir conversaciones.
- ✓ Hacer gestos, movimientos o expresiones faciales sin coherencia.
- ✓ Hablar mucho tiempo sobre un tema preferido sin dejar participar a nadie más.
- ✓ Tener un tono de voz inusual, monótono o robotizado.
- ✓ Dificultad para compartir o hacer amistades.
- ✓ No saber adaptar su comportamiento a diferentes situaciones sociales.
- ✓ No comprender con facilidad el punto de vista de otras personas.
- ✓ Dificultad para entender las acciones de los demás.
- ✓ Mostrar mucho interés en algunos temas en concreto (datos, números, etc.).
- ✓ Repetir conductas, frases o palabras de forma inusual.
- ✓ Ser menos o más sensibles a información sensorial, luz, ropa, temperatura o sonidos.
- ✓ Tener dificultad ante los cambios o pequeñas diferencias en su rutina.
- ✓ Dificultad para conciliar el sueño.

El TEA es un trastorno que normalmente se suele diagnosticar fiablemente a la edad de dos años, pero es diagnosticable en cualquier etapa de la vida de una persona. En el caso del diagnóstico en personas adultas, es algo más difícil, ya que algunos síntomas se pueden confundir con otros trastornos de salud mental, como por ejemplo la ansiedad. Es importante que en estos casos de TEA en adultos se haga un diagnóstico correcto para encontrar el tipo de ayuda adecuado, para identificar fortalezas personales, y para comprender en ciertos casos algunos problemas del pasado. Algunos medicamentos pueden ayudar a las personas con TEA a tener menos problemas de agresión, irritabilidad, hiperactividad, atención, comportamientos repetitivos, ansiedad y depresión. (NIMH, 2022).

2.3.1. Hipótesis y teorías sobre las causas del TEA

Las causas del TEA no se conocen, pero existen creencias que se basan en una combinación de factores genéticos y ambientales, con gran peso del componente biológico y genético. En Psychology Today (s.f.), el sitio web de ciencias del comportamiento y salud mental más grande del mundo, se definen varias teorías e hipótesis sobre el TEA, siendo una teoría un concepto que entendemos como resultado de un experimento, y siendo una hipótesis un concepto que entendemos como planteamiento de un supuesto resultado.

❖ Teoría de la mente diametral

Esta teoría se focaliza en cómo se expresan nuestros genes, existiendo un espectro entre el hipomentalismo, que se manifiesta como autismo, y el hipermentalismo, que se manifiesta como psicosis, siendo la primera de una mayor expresión genética paterna y la segunda de una mayor expresión genética materna. Es decir, la teoría mantiene que la psicosis, que conduce a la sobreinterpretación de las intenciones de los demás, cayendo en la paranoia y la alucinación, y que el autismo, que conduce a una comprensión del mundo de forma mecánica y literal, y a una capacidad limitada para comprender las intenciones y las perspectivas de los demás, existen en extremos opuestos de un espectro.

❖ Teoría extrema del cerebro masculino

La teoría extrema del cerebro masculino la desarrolló Simon Barron-Cohen (1990, como se cita en Psychology Today, s.f.), neurocientífico cognitivo y profesor de Psicopatología del Desarrollo en la Universidad de Cambridge, y caracterizado como el investigador del autismo más conocido y controvertido. Cohen por un lado tuvo en cuenta el espectro de sistematización, es decir, la tendencia a organizar el mundo en sistemas o desarrollar reglas o principios para comprender sistemas complejos en el que tienden a sobresalir los hombres, y la empatía, es decir, habilidades sociales que comprenden las emociones de los demás, en las que tienden a sobresalir las mujeres. Cohen identificó una posible causa biológica, la exposición de testosterona en el útero, lo que podría afectar el desarrollo cerebral, y es que, históricamente el TEA se ha diagnosticado cuatro veces más en hombres que en mujeres. Sin embargo, existen otras investigaciones que cuestionan esta teoría.

❖ La hipótesis de la motivación social

Esta hipótesis defiende que las personas con TEA encuentran que los estímulos sociales, como el contacto visual o la conversación, son menos gratificantes que para las personas con actividad neurotípica, debido a diferencias en el sistema de recompensa del cerebro, aunque todavía se está investigando. Para las personas con TEA estas interacciones sociales resultan poco interesantes y difíciles, en cambio les son más gratificantes la experiencia y el enfoque profundo.

❖ La hipótesis del mundo intenso

La hipótesis del mundo intenso defiende que las personas con TEA han aumentado la actividad cerebral, lo que hace que sea difícil prestar atención selectivamente a ciertas cosas y no a otras. La hipótesis se llama así porque estos individuos pueden experimentar el mundo como más intenso o abrumador que las personas neurotípicas. En este caso, la investigación sugiere que la corteza prefrontal y la amígdala de las personas con TEA pueden ser más activas que las del resto.

❖ La hipótesis de las neuronas espejo

Las neuronas espejo son las neuronas que se encargan de las habilidades sociales, ayudan a los seres humanos a comprender y predecir las acciones de los demás, y se activan al llevar a cabo determinadas acciones y viendo a otras personas llevar a cabo esas mismas acciones, ya que se basan en la imitación. Lo que esta hipótesis propone es que sus problemas sociales derivan de diferencias en la actividad de dichas neuronas, siendo incapaces de predecir y comprender el comportamiento del resto de personas.

2.4. TEA como capacidad y como discapacidad

Tal y como indica Chavarria (2021), el conocimiento sobre discapacidad en la sociedad se ha expandido en los últimos tiempos gracias a una mayor conciencia y a una mayor investigación en los campos de la salud neurológica y mental.

Según Hijosa (2014), el TEA no se considera una discapacidad en todos los casos, aunque sí para la mayoría de ellos. Para determinar el grado de discapacidad de cada persona con TEA, teniendo en cuenta que puede ser intelectual o física, habría que llevar a cabo un valoración en la que se analicen las necesidades educativas, sanitarias, sociales, o laborales de cada persona y de su entorno, con un seguimiento continuado a lo largo del tiempo. De todas formas, cabe destacar que la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2007), en su resolución 62/139 aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 2007, dictaminó que el TEA se trataba de una discapacidad permanente del desarrollo. Tampoco hay que olvidarse del papel que juegan las Administraciones Públicas, ya que serán ellas las que, a nivel oficial, admitirán la presencia o no de una discapacidad para que la persona dentro del espectro y su familia puedan recibir las ayudas y apoyos que necesiten.

A pesar de que las personas con TEA presenten algunos síntomas considerados como negativos, no todas sus manifestaciones se consideran como tal. Las personas con TEA poseen, entre otras capacidades, una memoria visual y auditiva muy desarrollada, son capaces de aprender determinadas cosas de forma muy detallada, y recordar información durante mucho tiempo, y, además, son sobresalientes en materias como el arte, la música, las ciencias, y las matemáticas.

2.4.1. Ejemplos de personas exitosas con TEA

Como se ha comentado anteriormente, el TEA afecta a las capacidades sociales y comunicativas, pero, por otro lado, potencia las habilidades específicas de cada individuo, ya que cuando descubren lo que les apasiona se convierten en expertos sobre ello, incluso llegando a destacar por encima del resto de personas desarrollando un talento innato (Recursos TEA, 2017). Y es que el TEA, en ocasiones puede llegar a convertirse en una gran ventaja competitiva debido a su perspectiva única que les hace sentir, hacer, y ver determinadas cosas que el resto de la

población neurotípica no es capaz de percibir. Las personas con TEA que consiguen descubrir su gran ventaja competitiva y aprovecharla al máximo son aquellas que pueden lograr el éxito en sus carreras profesionales. Algunas de las grandes mentes de nuestra historia fueron diagnosticadas con TEA, y fueron capaces de dejar una huella permanente en la sociedad mundial (ABA Centers of Florida, 2023).

Michael Phelps → Diagnosticado con autismo, su dedicación obsesiva en sus entrenamientos y el hecho de que posiblemente encontrara en la natación su espacio de seguridad, lo ha llevado a ser considerado como el nadador con más éxito de la historia olímpica, ganador de 23 medallas de oro en los Juegos Olímpicos, y poseedor de múltiples récords mundiales.



Elon Musk → Diagnosticado con Asperger, posee una mente analítica, una gran capacidad de concentración, y una perseverancia incansable, características que le han llevado a ser una de las personas más ricas e influyentes del mundo gracias a sus proyectos innovadores y sus empresas exitosas, como SpaceX, Neuralink, o Tesla.

Temple Grandin → Diagnosticada con autismo, esta científica ha logrado grandes avances en el campo animal, además es autora y gran defensora de los derechos de las personas con autismo, gracias a poder ser capaz de convertir su perspectiva única y su pasión propias del autismo en fortalezas.



Satoshi Tajiri → Diseñador de videojuegos japonés y creador de la franquicia Pokémon, fue diagnosticado con autismo, y gracias a su creatividad e imaginación ha conseguido ser un fenómeno cultural que ha conectado y entretenido a millones de personas en todo el mundo.

Anthony Hopkins → Diagnosticado con Asperger a la edad de 70 años, el director y actor de cine admitió que sus características del espectro podrían haberle ayudado a la hora de representar y actuar sus papeles, como también influido en aspectos sociales de su vida personal. Otro actor prestigioso con el mismo diagnóstico es el célebre **Keanu Reeves**.



Vernon Smith → Diagnosticado con Asperger, el galardonado con el Premio Nobel Conmemorativo de Economía en el año 2002, es una mente brillante y Doctor Honoris Causa por su gran contribución a la economía. Él mismo reconoce que su trastorno le ha ayudado a conseguir el éxito en su carrera profesional.

También existen otras celebridades que, aunque no han reconocido públicamente que estén diagnosticadas con TEA, sus enfoques obsesivos y analíticos, sus capacidades de adentrarse al máximo en proyectos complicados, sus estilos de pensamiento imaginativos, y sus formas de comunicarse, hacen pensar a los especialistas en TEA que probablemente también sean parte de este colectivo (Recursos TEA, 2017). Tales como **Bill Gates**, figura prestigiosa en la industria tecnológica, cofundador de Microsoft, y una de las personas más ricas del planeta. **Mark Zuckerberg**, programador informático, empresario y cofundador de Facebook. **Isaac Newton**, matemático y uno de los científicos más importantes de la historia de la humanidad,

conocido por formular las leyes de la física que sentaron las bases para la mecánica clásica. **Tim Burton**, artista visual, productor, y director de cine conocido por su estilo distintivo, y su narrativa fantástica y oscura. **Leo Messi**, reconocido como el mejor jugador de fútbol del mundo. Ellos, entre otros, son un pequeño ejemplo de que el TEA puede considerarse una capacidad y una habilidad en el ámbito profesional.

2.5. Inclusión laboral de personas con TEA

La clave principal para la inclusión laboral no es otra que el acceso al mercado laboral. Teniendo empleo es como todas las personas pueden llegar a hacer efectivos sus derechos humanos y sus libertades fundamentales, tales como la autonomía adulta, la independencia, o la participación social. Sin embargo, no todos los colectivos tienen las mismas facilidades de acceso. Dudley et al. (2015), demostraron que las personas con discapacidad, y especialmente los hombres y las mujeres con TEA, son uno de los colectivos con mayores dificultades de participación comunitaria y acceso al mundo laboral, representando de los peores resultados laborales en comparación con personas con otras discapacidades.

Según datos de Autismo Europa (2014, como se cita en Fundación ConecTEA, s.f.), las personas con TEA representan el colectivo de discapacidad con la tasa más alta de desempleo, y es que aproximadamente el 80% de este colectivo están en situación de desempleo o subempleo. Este hecho, tal y como recoge Vidriales et al. (2018), comienza en la etapa escolar debido a la falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades y fortalezas específicas de los alumnos con TEA, y a la falta de medios para fomentar y desarrollar una educación inclusiva. Después de la fase educativa, aquellos que consiguen llegar al mundo laboral, se encuentran con prácticas de contratación discriminatorias y entornos laborales que suponen grandes obstáculos para ellas.

Para tener en cuenta la magnitud del problema, el 2 de abril, día en el que se celebra el Día Mundial de Concienciación sobre el autismo, impulsado por la ONU con el objetivo de dar a conocer la realidad, los derechos, las necesidades de las personas con TEA, e incrementar la conciencia social en cuanto a su inclusión en la educación y en el mundo laboral, en el año 2021 se celebró bajo el lema "Puedo aprender. Puedo trabajar." a razón de la campaña impulsada por *Autism-Europe*, asociación internacional cuyo principal objetivo es promover los derechos de las personas autistas y sus familias y ayudarles a mejorar su calidad de vida, y promovida en España por la CAE, declarada Entidad de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior, y por la Federación Española de Asociaciones de Padres de Personas con Autismo (FESPAU).

En el estudio de Vidriales et al. (2018) se llevó a cabo una investigación de campo con testimonios reales de personas con TEA, familiares, y profesionales que trabajan para mejorar sus condiciones. Estos últimos comentaron que, además de todas las barreras con las que se encuentra este colectivo, los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas en nuestro país apenas les derivan a entidades especializadas para buscar empleo, como podrían ser las empresas de inserción, y en la mayoría de los casos estas personas ni siquiera se registran como demandantes de empleo. Este hecho conlleva a que no exista apenas información real y oficial sobre su situación laboral en las bases de datos públicas, además, a todo esto, se le suma que en muchos otros casos no están registradas oficialmente como personas con TEA.

La Fundación ConecTEA (2023), que tiene como objetivo mejorar la vida de las personas con TEA y participar en acciones de inclusión y normalización social, defiende que la inclusión real de las personas con TEA solamente será posible cuando tengan los mismos derechos que el resto de los ciudadanos. Para ello, es imprescindible que exista coordinación entre gobiernos,

servicios públicos de empleo, el sector privado, y el sector educativo, para trabajar conjuntamente en su promoción, diseño, formación en las empresas, alianzas estratégicas, campañas de concienciación, y en la implementación de políticas públicas.

Para promover la inclusión laboral de personas con TEA, es imprescindible incentivar medidas mediante modelos y apoyos adecuados a sus habilidades, intereses, y capacidades. Es decir, adecuar un método de capacitación, integración de procesos, y recursos, con el objetivo de identificar los diferentes problemas y dificultades que limitan su inclusión en el mundo laboral. Y, de esta forma, mejorar la calidad de vida de este colectivo a través de la inserción laboral y de su capacitación en un espacio lo más inclusivo posible. Las principales medidas que impulsan la inclusión laboral de personas con TEA son las siguientes (OIT, 2017):

- ✓ Promover la contratación de personas con TEA.
- ✓ Identificar cuáles son sus competencias de forma individual.
- ✓ Hacer un análisis exhaustivo sobre las necesidades de capacitación para encontrar un trabajo adecuado a cada una de ellas.
- ✓ Distinguir y localizar cuales son los sectores de actividad que disponen de puestos de trabajo acordes a los perfiles profesionales de cada uno de ellos.
- ✓ A la hora de tener en cuenta diferentes opciones, involucrar en la toma de decisiones a la propia persona, y en caso necesario también a su familia.
- ✓ Sensibilizar y hacer consciente a cada individuo de la realidad que comportará el trabajo a partir de ese momento.
- ✓ Adecuar el apoyo a cada individuo para fomentar su inclusión laboral a través de una formación y preparación concretas.
- ✓ Ayudar al máximo en los procesos de adaptación para conseguir una inclusión laboral exitosa.

2.5.1. Mercado laboral de las personas con TEA

Aunque actualmente en España contamos con fuentes oficiales sobre las estadísticas de personas con discapacidad en general, no disponemos de datos específicos y de calidad sobre las personas con TEA. Este hecho hace que llevar a cabo una valoración o un análisis sobre su situación social y laboral resulte bastante complicado. Además, en las diferentes fuentes de información autonómicas y estatales existe una gran disparidad de criterios y desinformación sobre las necesidades que presentan estas personas, lo cual tampoco ayuda para poder desarrollar un diagnóstico real.

En cuanto a datos sobre personas con discapacidad general reconocida oficialmente, según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022), la tasa de actividad laboral es de 35,3%, un total de 0,7 puntos más que en el año anterior, y un total de 42,7 puntos menos que la población sin discapacidad. En los datos recogidos por el INE (2022) no se hace distinción entre los diferentes tipos de discapacidad reconocidas, por lo que no tenemos datos específicos y oficiales sobre la tasa de actividad de las personas con TEA.

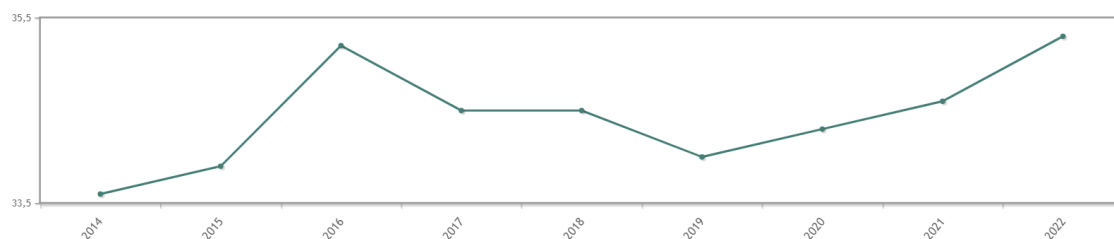
Tabla 2. Empleo de las personas con discapacidad - Año 2022.

	Valor	Variación
Tasa de actividad	35,3	0,7
Tasa de empleo	27,8	0,9
Tasa de paro	21,4	-1,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2022 Publicado: 20/12/2023

Aunque a partir de los datos extraídos del INE (2022) parece que existe una cierta tendencia al alza en lo que se refiere a la tasa de actividad de las personas con TEA, los datos quedan todavía muy lejos de no ser preocupantes.

Figura 1. Evolución de la tasa de actividad de personas con discapacidad. 2014-2022.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2022 Publicado: 20/12/2023

A pesar de no contar con datos específicos y oficiales, es cierto que podemos hacernos una idea de la situación laboral de las personas con TEA gracias a la elaboración de diferentes estudios e investigaciones que se han ido llevando a cabo en los últimos años. Uno de ellos, a nivel global, es el estudio de Shattuck et al. (2012), que demostró que los jóvenes con TEA encuestados obtenían resultados negativos en el ámbito de la educación profesional y en el empleo. Solamente el 34,7% había ido a la universidad, y el 55,1% había tenido un trabajo remunerado durante los primeros 6 años después de la educación secundaria. Más del 50% de los que habían abandonado los estudios secundarios no había tenido trabajo. En base a este estudio, Standifer (2013) comenta que, como ya se sospechaba, los jóvenes con TEA se enfrentan a mayores e importantes problemas de acceso al mundo laboral que los diagnosticados con otro tipo de discapacidades.

A nivel europeo, el informe de Baranger (2019) declara que, según la European Labour Force Survey (2018, como se cita en AE, 2019), el porcentaje de personas empleadas con discapacidad es del 48,1%, de las cuales, alrededor del 1% están diagnosticadas con TEA. En el ámbito europeo tampoco existen datos oficiales disponibles desglosados por tipos de discapacidad, pero en el informe se muestran los datos de una encuesta realizada por la National autistic society in UK (2006, como se cita en AE, 2019) en el que se recoge que solamente el 16% de las personas con TEA de la muestra estaban trabajando a tiempo completo. El informe también asegura que más del 10% de las personas empleadas diagnosticadas con TEA estaban en trabajos mal pagados o con ajustes protegidos, y que la mayoría tenían altas necesidades de apoyo, no estaban inscritas en la educación ordinaria, ni en otras formaciones, ni en la bolsa de empleo, y que, como hemos visto, ni siquiera se tenían en cuenta en las estadísticas oficiales.

En cuanto a España, Vidriales et al. (2018) exponen que el porcentaje de personas con TEA que no desarrollan ninguna actividad laboral y productiva oscila entre el 76% y el 90%. Por lo que se podría considerar que tanto los hombres como las mujeres diagnosticados con TEA, son uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Un estudio más específico y detallado es el de Saldaña et al. (2018). En dicho estudio, llevado a cabo específicamente en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se muestra cómo, de las 380 personas con TEA en edad laboral entrevistadas, solamente 2 de ellas se encontraban activas en el mercado laboral ordinario, una quinta parte asistía a un centro ocupacional, y un 8% deseaba acudir a uno de estos centros, pero no había tenido oportunidad de hacerlo.

No nos olvidemos que estamos ante un colectivo con plenos derechos, y que su incorporación al mundo laboral es imprescindible para su desarrollo social y su autonomía personal e independiente (Vidriales et al., 2018), además de tratarse de uno de los derechos humanos fundamentales recogidos en la Constitución Española [CE]. Art. 35. 29 de diciembre de 1978 (España), que dice así:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (CE, 1978. Art. 35)

También queda definido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas [DUDR]. Art. 23.1. 2015 (ONU), "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (DUDR, 2015, Art. 23.1), y en la Declaración de la OIT (2022) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, entendiéndose por trabajo decente aquel que llevan a cabo, tanto hombres como mujeres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, así como también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas [PIDESC]. Art. 6 y 7. 3 de enero de 1976 (UN), además de en otros textos internacionales. Por lo tanto, todas las personas, incluidas las personas con TEA, deben contar con igualdad de oportunidades en el mercado laboral, con protección social en el trabajo, y con desarrollo personal y profesional.

Debido a la alta tasa de desempleo de las personas con TEA, los profesionales entrevistados en el estudio de Vidriales et al. (2018) demandaban a las Administraciones Públicas un mayor seguimiento para el cumplimiento de la conocida como Ley General de Discapacidad recogida en el Real Decreto Legislativo 1 de 2013, de 29 de noviembre [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 29 de noviembre de 2013. D.O. No. 12632., concretamente lo relacionado con su Art. 42, en el que se establece que las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores, tienen la obligación legal de incorporar en sus plantillas a un mínimo de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, ya que consideran que hoy en día no se está cumpliendo y tampoco se está vigilando.

En este sentido, las diferentes asociaciones que representan los intereses de este colectivo llevan tiempo solicitando que se tomen las medidas necesarias para facilitarles el acceso al mundo laboral. Tal y como comenta García (2021, como se cita en Federación Autismo Castilla y León, 2021), Director General de la Confederación Autismo España, vocal-director gerente de la asociación empresarial Convergencia para la Atención, Asistencia y Apoyo a Personas con Discapacidad (CAAAD), y director del Instituto Superior de Industrias Culturales y Creativas (InsICC), lo que hacen desde la Confederación es reclamar que las personas con TEA

sean reconocidas legalmente como un colectivo de alta vulnerabilidad, con el objetivo de reducir esas cifras de desempleo tan elevadas. Y es que, tal y como expone el estudio de Vidriales et al. (2018), hoy en día existen muy pocos recursos para el empleo que garanticen el apoyo que necesitan las personas con TEA, por lo que se demuestra la mayor vulnerabilidad de este colectivo ante el mercado laboral, obteniendo las mayores tasas de desempleo, y, por lo tanto, siendo más propensas a la exclusión.

Además de las barreras con las que se encuentra este colectivo, tal y como revela el informe de Vidriales et al. (2016), no podemos olvidarnos de la precariedad que toda esta situación conlleva, afectando a su acceso a retribuciones o prestaciones que se derivan del empleo continuado, como las pensiones de jubilación, y manifestándose en un menor poder adquisitivo, en menores posibilidades de ser independientes, y haciendo que las familias sean más vulnerables a nivel económico.

2.5.2. Factores que limitan la inclusión laboral de personas con TEA

Actualmente, la gran mayoría de personas con TEA se encuentra con numerosas dificultades a la hora de acceder al mercado laboral y conseguir un puesto de trabajo, y si lo consiguen, es muy complicado que lo mantengan en el tiempo, ya que suelen encontrarse con condiciones laborales precarias, inestables y sin perspectivas de promoción laboral y desarrollo. Este hecho, como podría pasar con otros colectivos, no siempre es consecuencia de una falta de capacidades y competencias, sino de la falta de recursos, medidas, y apoyos que fomenten el acceso y mantenimiento del trabajo, y a la falta de oportunidades en el ámbito empresarial (Vidriales et al., 2018).

❖ Falta de oportunidades, prejuicios y desconocimiento del tejido empresarial

Muchas empresas desconocen el TEA y sus implicaciones en el mundo laboral, pudiendo tener ideas estereotipadas y equivocadas sobre sus capacidades y habilidades, lo que lleva a discriminarlas y muchas veces a rechazar sus candidaturas (Teamworkz.co, 2023). Es decir, un gran número de empresas no considera a las personas con TEA como candidatos potenciales, y es que existe la idea social preconcebida de que estas personas son incapaces de trabajar, y que arrastran con ellas muchos problemas. Otras empresas no es que tengan pensamientos negativos sobre ellas, si no que directamente ni siquiera se plantean la posibilidad de contratarlas.

En la sociedad en general, y especialmente en el tejido empresarial, existe un gran desconocimiento sobre las habilidades, capacidades y competencias laborales de las personas diagnosticadas con TEA. Las empresas, ante la ignorancia y la desinformación del valor que pueden aportar a sus organizaciones y al mercado laboral, optan por promover y apostar por la contratación de otro tipo de colectivo con discapacidad. A todo esto, se le suma la poca o nula preparación de las empresas en este sentido y la falta de información sobre cómo deben ser los espacios de trabajo adaptados a este colectivo.

❖ Sistema educativo

Los elevados porcentajes de desempleo de las personas con discapacidad son causados principalmente por un abandono escolar considerable (Arsuaga y Santiso, 2018). Según la última encuesta sobre Integración Social y Salud del INE (2012), la tasa de abandono escolar de las personas con discapacidad es del 43,2%, 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población general. A esto se le suma el hecho de que los centros educativos no suelen contar con un departamento de orientación vocacional, y si cuentan con él, no se ajustan a las necesidades de los alumnos con TEA, ya sea por falta de recursos o por falta de formación de

los profesionales en esta materia (Arsuaga y Santiso, 2018). En este sentido, en Autismo Europa (2014, como se cita en Fundación ConecTEA, s.f.) explican que, debido a la falta de formación de los profesionales y a la falta de adaptación a las necesidades de las personas con TEA, éstas poseen titulaciones académicas muy por debajo de su potencial.

La falta de formación y recursos del sistema educativo actual, hace que no se dispongan de los medios necesarios para capacitar a las personas con TEA para la incorporación al mercado laboral. Las cifras de fracaso y abandono escolar son muy elevadas, y las alternativas de acceso a formaciones profesionales son muy escasas. Además, en el caso de España, existen muchas diferencias territoriales en las distintas Comunidades Autónomas, siendo prácticamente inexistentes las iniciativas a nivel estatal (Vidriales et al.,2018).

❖ **Familias de las personas con TEA**

Muchas familias prefieren no dejar de percibir la prestación económica por tener a su cargo una persona con discapacidad, por otro lado, incompatible con tener un trabajo remunerado. Este hecho perpetua el modelo de empleo protegido en perjuicio de una inclusión laboral real en la empresa ordinaria, hecho que configura el eje de la total inclusión laboral de las personas con TEA. De hecho, la propia existencia de esta prestación económica conlleva a que muchas familias ni siquiera se planteen el impulso del acceso al empleo de sus familiares con TEA (Sánchez, 2022).

❖ **Falta de programas, iniciativas y normativa**

Aunque es cierto que existen algunas iniciativas desarrolladas por entidades especializadas con programas puntuales, tanto a nivel autonómico, como a nivel estatal, en España se echan en falta programas, servicios, e iniciativas que promuevan la inclusión laboral de personas con TEA. Y es que son muy escasos los recursos financieros dirigidos a apoyar el empleo de este colectivo, y los pocos existentes están ligados a líneas de financiación con un carácter temporal (Vidriales et al.,2018).

❖ **Falta de adaptación en el empleo con apoyo a las personas con TEA**

Según el informe de Vidriales et al. (2018), se conoce que, a nivel internacional, el mejor método para la inclusión laboral de personas con TEA es el empleo con apoyo. Sin embargo, la realidad es distinta, puesto que el Real Decreto 870 de 2007 [con fuerza de ley]. Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. 2 de julio de 2007. D. O. No. 13588., excluye de su ámbito de influencia a las personas con TEA, ya que no las incorpora como beneficiarias de este, ni adapta las condiciones a sus necesidades.

Por otro lado, como describen Arsuaga y Santiso (2018), la etapa de desarrollo de las personas con TEA es clave para planificar su inclusión laboral y su acceso al empleo, no obstante, la red existente de recursos disponibles tiene muchas carencias, por lo que sus principales apoyos reales son la familia, las entidades especializadas vinculadas al colectivo, y las personas relacionadas con su mismo círculo social.

❖ **Metas laborales limitadas y falta de orientación vocacional adecuada**

Las personas con TEA necesitan una orientación vocacional personalizada que les ayude a reconocer cuales son los perfiles profesionales más adecuados para ellos, como también una formación ajustada que les haga adquirir competencias y habilidades necesarias para el empleo. Y es que, la mayoría busca puestos de trabajo relacionados con las áreas que les

interesan, y en sectores muy específicos, por lo que tienen unas metas laborales limitadas (Arsuaga y Santiso, 2018).

❖ **Limitación de las habilidades sociales y rigidez cognitiva**

Como bien definen Vidríales et al. (2018), la mayoría de las personas con TEA poseen múltiples capacidades y competencias laborales, y están totalmente capacitadas para realizar trabajos de calidad, de forma eficiente y competitiva. Pero tanto los procesos de selección, como las entrevistas y las relaciones con los diferentes miembros del equipo, conllevan demandas sociales y comunicativas, que uniéndolas a los problemas de interacción social y comunicación que representa a la gran mayoría de este colectivo, pueden ocasionar obstáculos y barreras que dificulten el acceso al empleo (Scott et al., 2015).

❖ **Negación a la hora de revelar el diagnóstico en la empresa**

Para muchas de las personas con TEA no es fácil reconocer que padecen este diagnóstico, y en ocasiones optan por ocultarlo para evitar posibles repercusiones negativas. Sin embargo, existen estudios, como el llevado a cabo por Jhonson y Joshi, (2016), que han logrado demostrar la relación entre la capacidad que tienen las personas con TEA para revelar su diagnóstico y solicitar adecuaciones en el puesto de trabajo, y las dificultades con las que se encuentran a la hora de encontrar un empleo. El hecho de que no revelen su diagnóstico a la empresa es una desventaja para ellas, ya que disminuye la probabilidad de que puedan contar con apoyos y adaptaciones especiales en el puesto de trabajo, provocando mayor desempleo, condiciones laborales inseguras, y pudiendo afectar al desempeño laboral. De lo contrario, si son capaces de revelar su situación, se puede terminar con posibles malentendidos, y se puede ayudar a mejorar su participación, su productividad, y su bienestar dentro de la organización.

Debido a todos estos factores, entre otros, las personas con TEA se encuentran con muchas dificultades para acceder a un puesto de trabajo digno y para mantenerlo a largo plazo. Como comentan Vidríales et al. (2018), si logran conseguir un trabajo, en la mayoría de los casos suele ser en organizaciones ya preparadas por haber tenido previamente empleadas a personas con TEA, en negocios de personas conocidas, o en empresas en las que los gerentes tienen en su red de relaciones personales a personas con este tipo de trastorno. Otra de las conclusiones que extraen es que la mayoría de los empresarios entrevistados no han sabido donde acudir cuando han querido contratar a personas con TEA, hecho que pone de manifiesto el desconocimiento generalizado.

Standifer (2013) comenta que el mayor desafío que tienen las personas con TEA en el mundo laboral es la dificultad con las habilidades sociales, sobre todo en aquellos momentos en los que no hay un guion o estructura, como podría ser la hora de la comida, o en el momento de recibir *feedback* de algún compañero o superior, ya que lo entienden todo de forma literal y no entienden las sutilezas del lenguaje, es decir, necesitan señales muy claras y directas, y eso, tanto los superiores como los compañeros de trabajo generalmente lo desconocen.

2.5.3. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA

Es importante ser conscientes de que, para las personas con TEA, a veces es más difícil mantener un empleo que conseguirlo. Normalmente, la fase inicial de contratación se basa en una o varias entrevistas, las cuales se centran en mantener contacto visual, demostrar una personalidad audaz, y en crear un vínculo con la persona que realiza la entrevista, evaluándose las habilidades sociales del candidato. Una vez que forman parte de la empresa, las personas con TEA pueden no ser capaces de gestionar correctamente las dinámicas sociales del lugar de trabajo, ya que tienen problemas para entender las normas sociales, las emociones y las

intenciones de los demás. Algunas de las dificultades con las que se encuentran, según Peris (2024) son las siguientes:

- ✓ **Sobrecarga sensorial** → Problemas de concentración y afecciones en su bienestar debido a su hipersensibilidad cerebral a los estímulos externos como el ruido, los movimientos, y la luz.
- ✓ **Dificultades interpersonales** → Dificultades a la hora de comprender las reglas no escritas, las indirectas, la comunicación de forma efectiva con compañeros, clientes o proveedores, manejar las emociones externas y los conflictos.
- ✓ **Falta de estructura** → La rigidez cognitiva que les caracteriza dificulta su capacidad para adaptarse a los cambios. Las personas con TEA prefieren horarios fijos, instrucciones claras, y rutinas bien marcadas y definidas, y cualquier variación al respecto puede provocarles ansiedad, frustración, y confusión debido a sus dificultades por comprender, adaptarse e improvisar.
- ✓ **Masking** → Las personas con TEA, a menudo hacen uso de forma innata o inconsciente del *masking* o enmascaramiento, con el objetivo de encajar social y laboralmente, y evitar la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Fingen ser una persona distinta, reprimiendo y ocultando sus verdaderos comportamientos, lo que a su vez puede conllevar a un desgaste, además de desarrollar síntomas como la ansiedad y la depresión, interfiriendo en su calidad de vida significativamente.

2.6. Capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA

A lo largo de los años, el pensar de forma diferente ha llevado a la sociedad a progresar en ámbitos como el arte y la ciencia (Tomás, 2022). En este sentido, cuando todas las personas piensan y afrontan una decisión o un problema de la misma manera, una persona con TEA puede abordarlo y enfrentarlo de modo distinto, y de esa forma, acabar identificando una decisión totalmente innovadora o una solución totalmente acertada.

Las personas con TEA pueden tener las mismas, o incluso más, capacidades y habilidades que el resto. Como se comenta en apartados anteriores, el TEA se presenta de distinta manera en las personas, por lo que las capacidades y habilidades que desarrollan dependerá de cada una de ellas, además de los apoyos de los que disponga, de las herramientas que adquiera, y sobre todo de su propio interés.

Según el estudio de Vidriales et al. (2018), muchas de las capacidades y habilidades de las personas con TEA implican una gran ventaja competitiva respecto al resto de trabajadores de una empresa. Entre las principales y más valoradas capacidades laborales que posee este colectivo se encuentran las siguientes:

- ✓ 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.

Otras capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA en las que pueden llegar a sobresalir por encima del resto de personas son:

❖ **Mayor atención durante más tiempo**

Son capaces de mantenerse mucho tiempo concentradas en un tema o tarea en concreto sin distraerse lo más mínimo, por lo que son capaces de hacer descubrimientos en diferentes áreas, y constituir negocios innovadores.

❖ **Mejor procesamiento visual y auditivo**

Las personas con TEA son capaces de analizar y detectar información auditiva y visual de forma más precisa y rápida que el resto de las personas neurotípicas. Esta habilidad es importante para desarrollar funciones y profesiones que necesiten un nivel de atención alto y al detalle, como por ejemplo las matemáticas, la ingeniería, o el arte. Aunque la parte negativa es que les puede ocasionar sobreestimulación por olores, sonidos, gustos o imágenes.

❖ **Memoria especialmente potente**

Poseen una memoria fantástica, pudiendo resolver problemas al detalle y hacer cálculos mentales extraordinarios, siendo valiosos en muchas áreas del mundo laboral.

❖ **Mayor capacidad creativa**

Tienen la habilidad de crear ideas innovadoras, creativas, y originales, debido a su pensamiento lateral, que es un proceso de pensamiento consciente, creativo, y sistemático, que analiza los retos o problemas desde distintas visiones o perspectivas que no son obvias para la mayoría de las personas, habilidad muy necesaria para el mundo laboral.

Y es que no todas las características, fijaciones y obsesiones, que definen a las personas con TEA tienen por qué ser negativas o representar una dificultad, al contrario, éstas pueden traducirse y convertirse en habilidades y capacidades muy valiosas para las empresas.

Tabla 3. Características, fijaciones y obsesiones de las personas con TEA traducidas en capacidades y habilidades.

Características, fijaciones y obsesiones	Capacidades y habilidades
Preferencia por las rutinas.	Meticulosidad, atención por los detalles, adaptación, seguimiento de rutinas, tareas mecánicas y repetitivas.
Inflexibilidad de comportamiento y pensamiento.	Cumplimiento riguroso de las reglas.

Limitación de intereses.	Curiosidad y conocimiento especializado sobre temas específicos.
Dificultades en la comprensión del lenguaje literal, dobles sentidos, metáforas, o ironías.	Lógicas, literales, honestas, sinceras, y toma de decisiones objetivas, sin prejuicios ni intuiciones erróneas.

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida del estudio de la CAE "Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir." (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018.).

Las empresas entrevistadas en el informe de Vidriales et al. (2018) que contaban, o habían contado, en algún momento con personas con TEA en sus plantillas, también señalaron una serie de características cognitivas y comportamentales habituales de este colectivo. Estas características específicas las consideraban de gran valor por su rendimiento positivo, sintiéndose generalmente muy satisfechas con el trabajo que estas desarrollaban. Algunas de las características más señaladas por estas empresas son, la perfección en los detalles, el alto nivel de concentración, la capacidad para llevar a cabo tareas repetitivas y mecánicas, y la preferencia por la rutina. Pero también señalaron su gran responsabilidad, la perseverancia, la puntualidad en el lugar de trabajo, y el ofrecerse siempre voluntarios, motivados, creativos, con interés por aprender, y sobre todo eficientes al llevar a cabo sus funciones.

En el informe de Howlin et al. (2004), los autores también mencionan que los aspectos comentados anteriormente son muy valorados en cualquier trabajador de cualquier empresa, por lo que es evidente que las personas con TEA pueden aportar un gran potencial profesional y un gran valor en las organizaciones. Otro aspecto que destacan las empresas que cuentan o han contado con personas con TEA en sus plantillas, es la normalización en el proceso de inserción como algo positivo y la baja tasa de absentismo laboral que presentan.

En este sentido, tal y como comenta Gutiérrez (2023), director de *Autism Friendly*, asociación cuyo objetivo principal es generar entornos accesibles y amigables para personas con TEA mediante la concienciación y la sensibilización de la sociedad, la finalidad es que las empresas sean conscientes de que están perdiendo el talento y el compromiso de una población cada vez más numerosa. Gutiérrez (2023) también menciona que el TEA es perfectamente compatible con el empleo, pero para ello es necesario generar espacios de divulgación y pedagogía, no solamente a través de los técnicos de RRHH, si no a través de toda la plantilla.

Standifer (2013) habla sobre la capacidad de las personas con TEA a no aburrirse en el entorno laboral, puesto que, al contrario que las personas neurotípicas, mientras están en el trabajo no están pensando en lo que harán el fin de semana, ni tampoco hablando con el resto de los compañeros de cualquier otra cosa, ellos están concentrados en hacer sus tareas. También comenta que es importante, desde la perspectiva del empleo, que se trabaje sobre sus fortalezas, es decir, sobre lo que pueden y prefieren hacer, y no tratar de cambiarlas. En este sentido, es fundamental que las personas con TEA exploren sus talentos naturales y sus intereses, y analicen las necesidades del mercado laboral para ver donde pueden encajar.

2.6.1. Mejores puestos de trabajo para personas con TEA

Muchas veces lo más difícil es averiguar cuál es el puesto de trabajo ideal para las personas con TEA. Para poder encontrar el mejor puesto de trabajo lo primero que se debe hacer es identificar cuáles son las habilidades e intereses personales de cada uno de ellos, teniendo en cuenta el estilo de aprendizaje y el entorno laboral (Centro Leafwing, 2023).

Algunos de los rasgos positivos comentados anteriormente, como la habilidad de llevar a cabo tareas más mecánicas y repetitivas, hace que las personas con TEA sean buenas candidatas para trabajos de control de calidad, mecanización de datos, procesamiento de texto, o trabajos de investigación. También son notables en tareas en las que existe un claro procedimiento a seguir, como la clasificación, el almacenaje, el archivo o las bibliotecas, y también son buenos en tareas estables y rutinarias como podrían ser las cadenas de montaje. Hay algunas de ellas que se sienten atraídas por patrones y rompecabezas, estas personas también pueden ser sobresalientes en pruebas de software, o diversas funciones del sector tecnológico (Grandin, 1999).

Teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades, en los empleos que pueden destacar y conseguir desarrollar su carrera profesional serían, entre otros, los siguientes (Neurodivergentes & Co, 2024):

- ✓ **Empleos tecnológicos**, basados en crear y mantener bases de datos, garantizar la seguridad de la información, crear redes de comunicación, o ayudar al resto de empleados a solucionar posibles problemas con sus equipos informáticos. Relacionados con su persistencia y su tendencia a las tareas repetitivas.
- ✓ **Empleos de investigación**, basados en reunir información, escribir, y desarrollar nuevas teorías. Relacionados con sus intereses restrictivos y repetitivos, y su gran retención de información.
- ✓ **Empleos financieros y contables**, basados en el registro y en la elaboración de números de transacciones comerciales. Relacionados con su alta organización y su mente detallista.
- ✓ **Empleos de ingeniería y matemáticas**, basados en la resolución de problemas. Relacionado con su reconocimiento de patrones, la atención en los detalles, la agudeza visual, y la lógica.
- ✓ **Empleos de manufacturación**, basados en la creación mecánica o manual de productos, como las cadenas de montaje. Relacionado con acciones repetitivas, plazos y reglas claramente definidas, y la atención en los detalles.
- ✓ **Trabajos al aire libre**, basados en la horticultura y la ganadería. Relacionado con la conexión con la naturaleza y los animales.
- ✓ **Trabajos en artes visuales**, basados en la ilustración, la escultura, el dibujo y el diseño. Relacionado con su gran agudeza visual y su gran capacidad creativa.

Standifer (2013) comenta que, a veces es más fácil identificar cuáles son los trabajos perjudiciales para las personas con TEA que identificar los trabajos convenientes. En este sentido, opina que no son buenos en los trabajos en los que se requiera de mucha interacción social no estructurada, o de cara al público, como tampoco trabajos en los que no se tenga un horario establecido, o en uno en el que las tareas cambien constantemente. Pero, por otro lado, piensa que pueden hacer muchas cosas, y que pueden hacerlas bien.

De todas formas, para que el acceso de las personas con TEA al mercado laboral sea exitoso, es importante que desde un principio se lleve a cabo una planificación adecuada capaz de detectar sus capacidades y sus intereses vocacionales (Arsuaga y Santiso, 2018). De esta forma también es importante conocer la realidad del mercado laboral y de los sectores en los que

se pueden aprovechar al máximo sus competencias. Además, es relevante que para ello se promuevan iniciativas que fomenten su capacitación, la detección de barreras de acceso, y actuaciones que impulsen la implicación del sector empresarial en la creación de oportunidades laborales para ellos.

2.7. Papel de las empresas en la inclusión laboral de personas con TEA

Para mejorar el bienestar de las personas con TEA en el trabajo, y que ello no afecte a su rendimiento laboral, es importante que las empresas lleven a cabo adaptaciones razonables en el espacio físico y social adecuadas a sus necesidades, además de proporcionar apoyos personalizados, individuales y flexibles, durante todo el proceso de inserción. Estas adaptaciones por parte de las organizaciones, pueden ser la pieza fundamental para la inclusión laboral de personas con TEA de forma real y exitosa (Vidriales et al., 2018).

Lo principal para conseguir el éxito en la inclusión laboral de este colectivo por parte de las empresas es que, tanto los portales de empleo, como los gerentes, como las personas pertenecientes al equipo de RRHH, sean conscientes y tengan en cuenta a las personas con TEA a la hora de cubrir vacantes en las empresas, y, además, que sepan como adaptar el trabajo a ellos (Vidriales et al., 2018). Sin embargo, varias investigaciones, como la llevada a cabo por Lindsay et al. (2019), muestra que, en la mayoría de los casos, los gerentes y los profesionales de RRHH carecen de comprensión sobre las discapacidades, especialmente de aquellas que no son visibles y no están asociadas al deterioro cognitivo.

Los conocimientos clave que deberían tener estas personas para contribuir a la inclusión laboral de este colectivo son, por lo tanto, imprescindibles. En este sentido, no solo deben saber qué hacer, si no también qué no hacer para no caer en los siguientes errores (Recursos TEA, 2019).

❖ Pruebas y entrevistas de empleo no ordinarias

Si a las personas con TEA se les hacen las mismas pruebas o cuestionarios tipo que al resto de personas neurotípicas, es probable que su talento y su potencial no aparezcan reflejados. Por lo que es importante que, a la hora de encontrar el talento y la vocación de este colectivo, se lleven a cabo charlas y entrevistas individualizadas para poder identificar las mejores salidas profesionales para esas personas, y detectar sus capacidades y habilidades específicas.

❖ Sentenciar su talento y su potencial por su diagnóstico

Es importante que los profesionales de RRHH no caigan en prejuicios y conjeturas sobre las personas con TEA, pensando en que cuentan con menos talento y potencial que las personas neurotípicas, y, sobre todo, dejar de lado la idea de contratarlos con el único propósito de cumplir con el cupo obligatorio por ley de personas discapacitadas que forman parte de la empresa. Los profesionales deben conocer y entender el TEA para poder obtener de ellos sus mayores habilidades y capacidades específicas. Además, es importante que no se les asignen las tareas más fáciles cayendo en el error de que así se sentirán más cómodos y útiles, pues lo más probable es que estas tareas no las lleven a cabo correctamente, sin embargo, en otras tareas más específicas que sean concordantes con sus intereses, es más probable que sobresalgan por encima del resto de trabajadores.

❖ **No valorar su capacidad para pensar diferente que el resto**

Las personas diagnosticadas con TEA utilizan su cerebro de forma distinta al resto de personas neurotípicas. Poseen una gran capacidad para sistematizar, por lo que buscan cuales son las normas o regularidades en cada momento o cosa. Tienen la habilidad para enfrentar situaciones desde una perspectiva totalmente diferente, hecho que hace que las empresas rompan con el conformismo y la monotonía. Además, esta capacidad ayuda a las organizaciones a encontrar ideas y soluciones creativas e innovadoras que pueden revolucionar el tejido empresarial.

❖ **No tener en cuenta sus problemas sensoriales**

Debido a su hipersensibilidad sensorial, las personas con TEA necesitan trabajar en ambientes adecuados a sus necesidades y características especiales, lo cual no significa que se deban adaptar todos los espacios de la compañía, pero sí es imprescindible que cuenten con la opción de poder retirarse a otro lugar, por ejemplo, un espacio más silencioso, invirtiendo significativamente además de en su bienestar personal, en la calidad y la productividad de su trabajo. Por lo que es importante que, tanto los profesionales de RRHH, como el resto de la organización, promuevan y ayuden a modificar cualquier tipo de luz, ruido, o entorno, que pueda afectarles. De lo contrario, es probable que, al no sentirse cómodos no sean capaces de hacer sus tareas de forma correcta y bajen su nivel de productividad, llegando incluso a abandonar el trabajo por sentirse desbordados o incomprendidos.

❖ **Pasar por alto sus dificultades comunicativas**

Aunque pueda parecer que no tienen ninguna dificultad a la hora de expresarse verbalmente, muchas de las personas con TEA presentan problemas comunicativos y de comprensión, y suelen preferir que se les hable poco, y de forma pausada. Si se les dan explicaciones demasiado largas es posible que se pierdan, o no entiendan lo que se les está diciendo. La mejor opción es utilizar la escritura para explicarles el trabajo que deben realizar, o las normas laborales que deben cumplir, utilizando una comunicación directa y simple para evitar confusiones, ya que se debe tener en cuenta que la gran mayoría no entienden el doble sentido de las palabras, la ironía o el sarcasmo.

❖ **Dar por hecho comportamientos sociales normalizados**

En la mayoría de las situaciones, las personas neurotípicas dan por hecho determinados comportamientos sociales en función del momento en el que se encuentran, sin embargo, las personas con TEA tienen problemas a la hora de comprender la existencia de este tipo de normas sociales no escritas. Las personas que forman parte de este colectivo mayoritariamente no son capaces de interpretar o percibir los diferentes ambientes sociales que requieren una forma concreta de actuación o comunicación, por lo que no se ajustarán a ello y se sentirán confundidas. En este caso, cuando ocurren este tipo de situaciones, es necesario que tanto los profesionales, como el resto de los compañeros, les guíen y les ayuden explicándoles cómo deben comportarse en determinado momento.

❖ **No trabajar con ellos a partir de sus capacidades**

Una vez los profesionales de RRHH han identificado las habilidades y capacidades de la persona con TEA, es importante que se trabaje a partir de ellas, poniéndolas en el foco y reforzándolas todo lo posible, teniendo en cuenta sus fijaciones sobre temas en concreto. Sería un error querer reforzar sus capacidades más débiles, ya que son en las que ponen menos interés, y el hecho de presionarles para llevarlas a cabo puede hacer que se frustren y abandonen el empleo por el hecho de estar haciendo una tarea o un trabajo que no es de su agrado.

Ante las principales dificultades con las que se encuentran las personas con TEA para mantener su puesto de trabajo, comentadas en el apartado 2.5.3., las empresas pueden tomar una serie de medidas para mejorarlas o eliminarlas. Para cada una de las dificultades del subapartado encontramos las siguientes soluciones (Peris, 2024):

- ✓ **Sobrecarga sensorial** → Modificar el entorno laboral para que sea accesible y adaptado a ellos, intentando que sea tranquilo y cómodo, elaborando manuales con instrucciones escritas en lugar de verbales, utilizando elementos visuales para enseñarles, ofreciéndoles cascos antirruidos, o gafas de sol que minimicen el impacto sensorial sobre ellos. Lo importante es crear una red de apoyo más formalizada, una enseñanza de tareas más estructurada, y dejarles el tiempo que necesiten para aprender las tareas de su puesto del trabajo.

- ✓ **Dificultades interpersonales** → Llevando a cabo acciones de sensibilización y de intercambio de buenas prácticas a todos los trabajadores, ofreciéndoles formación sobre TEA y neurodiversidad, para que de esta forma sean conocedores del trastorno y de sus implicaciones en el mundo laboral, así como los beneficios que supone contar con diversidad neurocognitiva en las organizaciones. A nivel particular, ofrecerles una comunicación clara y directa, sin indirectas, metáforas, ironías, o dobles sentidos, dándoles *feedback* constructivo sobre su desempeño asiduamente, y apoyos individualizados y flexibles durante todo el proceso de inserción laboral, mediante tutorías, mediación o ajustes personales.

- ✓ **Falta de estructura** → Anticiparse y explicarles detalladamente los posibles cambios que se pueden dar en su área, departamento, o tarea en particular. Ofrecerles opciones y tiempo extra de adaptación a la nueva situación, facilitándoles herramientas de organización, tales como calendarios o agendas, y aclararles las expectativas laborales y lo que se espera de ellos. Asignarles un mentor que les ayude a superar sus dificultades, supervisar su incorporación a la empresa, y trabajar en prevenir y reducir los posibles conflictos laborales.

- ✓ **Masking** → Para evitar que las personas con TEA escondan su verdadera identidad, y pasar desapercibidas por miedo a reacciones negativas y prejuicios del resto de personas neurotípicas, es importante que las empresas trabajen en conjunto con toda la plantilla. En este sentido, la organización debe mostrarles el máximo apoyo posible, mediante la comprensión y la aceptación, para que se sientan valoradas y respetadas, mediante la creación de un ambiente laboral positivo, mediante la educación y la formación de toda la plantilla para evitar el rechazo, y fomentando la inclusión laboral. Evitando así el acoso, la discriminación, o el rechazo en el trabajo, y haciendo que se sientan seguras para hablar libremente sobre su trastorno.

El estudio de Schall et al. (2015) pone sobre la mesa la relevancia de los sistemas de apoyo en el éxito del empleo de las personas con TEA. Para que las empresas puedan mejorar y desarrollar las capacidades y habilidades de las personas con TEA, y reducir las dificultades con las que se pueden encontrar en el mundo laboral, es imprescindible implantar un sistema de apoyo personalizado y especializado. Este sistema de apoyo debe comprender, las competencias y conocimientos personales de este colectivo para ejercer sus tareas conforme a estándares de calidad, el diseño de un entorno de trabajo accesible y ajustado a las necesidades y capacidades de cada individuo en particular, y tener en cuenta tanto factores personales como ambientales.

2.7.1. Ajustes y adaptaciones al puesto de trabajo

Partimos de la base de que todas las personas con discapacidad, incluidas las personas con TEA, tienen pleno derecho a solicitar ciertas adaptaciones en sus puestos de trabajo para poder desarrollar de forma apropiada sus tareas, y en este caso, las empresas deben efectuar esas adaptaciones solicitadas (Inclusión SyS, s.f.).

Para que la inclusión laboral de las personas con TEA sea exitosa, las empresas deben llevar a cabo un análisis del puesto de trabajo, identificando los apoyos y adaptaciones necesarias de tal forma que atiendan los conocimientos, capacidades, y competencias de cada persona, de manera adecuada a las condiciones de seguridad laboral (Peris, 2024).

El primer paso del éxito empieza por la orientación laboral, ya que generalmente está enfocada a personas neurotípicas, y ellos necesitan que se ponga el foco en las recomendaciones de adaptación individualmente. Una vez saben a lo que se quieren dedicar, llega el momento de buscar empleo, y para que su inclusión laboral sea efectiva, las empresas deben adaptar cada una de sus fases de inserción.

❖ Reclutamiento y selección

En la mayoría de las situaciones, las personas con TEA tienen problemas y recursos limitados a la hora de buscar trabajo, y es que a veces no pueden, o no son capaces, de interpretar vacantes o anuncios de empleo. El momento en el que se tiene la primera toma de contacto con la empresa es en la entrevista, fase en la que se suelen identificar las habilidades comunicativas, verbales y no verbales de las personas. Las personas con TEA suelen tener problemas en este sentido, ya que pueden interpretar las palabras de forma literal, malinterpretarlas, o no interpretar la comunicación no verbal, como, por ejemplo, que la persona entrevistadora mire su reloj continuamente para dar a entender que quiere terminar con la entrevista. En esta fase, también es posible que estas personas se distraigan fácilmente, se vean afectadas negativamente por aspectos sensoriales del entorno, o no interpreten, o no comprendan, las sutilezas del lenguaje (Vidriales et al., 2018). Algunas sugerencias para tener en cuenta a la hora de llevar a cabo una entrevista a una persona con TEA, según la Fundación Brincar (2023), que trabaja por la calidad de vida de las personas con TEA, son;

- ✓ Descartar las entrevistas grupales.
- ✓ Preguntar a la persona qué apoyos necesita para sentirse más cómoda.
- ✓ Anticipar quién realizará la entrevista.
- ✓ Adelantar las preguntas que van a realizarse en la entrevista.
- ✓ Usar preguntas cortas y lenguaje preciso. Sin metáforas.
- ✓ Permitir, si es necesario, que una parte de la entrevista sea por escrito.
- ✓ No interpretar la falta de contacto visual como falta de interés o indiferencia.
- ✓ En el caso de una entrevista virtual, permitirle al entrevistado apagar la cámara.
- ✓ Evitar el factor sorpresa.
- ✓ Usar un apoyo visual con la descripción de las tareas y remuneración por escrito.
- ✓ Ser concretos en cómo sigue el proceso de selección, reforzándolo por escrito.
- ✓ Si se descarta a la persona para continuar el proceso, comunicárselo de forma clara y directa.

❖ Incorporación, transición y seguimiento al empleo

Durante la primera semana de trabajo, es importante que las personas con TEA reciban una formación sobre cómo gestionar y ejecutar de forma efectiva su transición al trabajo. Esta

formación debe ir enfocada en la comprensión de los empleados con TEA, sus necesidades de apoyo, y las adecuaciones disponibles para ellos en el entorno laboral. La formación también tiene que recoger información relacionada con el cuidado personal, la comunicación en el lugar de trabajo, y otras habilidades relacionadas (Vidriales et al., 2018).

Después de las primeras semanas, los asesores laborales deben estar disponibles para apoyarles en la adaptación de sus funciones, con el objetivo de facilitar el desarrollo de sus capacidades de organización y su transición al puesto de trabajo. Algunas de las acciones adecuadas para facilitarles la incorporación y la transición pueden ser (Grupo Nortempo, 2023):

- ✓ Definir bien sus funciones y competencias.
- ✓ Asignar tareas concretas y específicas.
- ✓ Garantizar labores que les gusten y que sean de su interés.
- ✓ Llevar una agenda o un planificador.
- ✓ Adecuarles un espacio cómodo sin elementos que distorsionen su concentración.
- ✓ Comunicación oral, y escrita si es necesario.
- ✓ Usar un lenguaje claro, conciso, directo, y sin recurrir al doble sentido o a ironías.
- ✓ Trabajar por turnos y dividir por objetivos sus tareas.
- ✓ Integrarles en grupos de trabajo y explicarles su funcionamiento.
- ✓ No apelar a sentimientos y emociones que les cueste comprender.
- ✓ Contar con una persona de confianza o supervisora que les ayude en su día a día.

❖ **Actividades formativas adicionales para el resto de los trabajadores**

Para que la inclusión laboral sea un éxito es importante que el resto de los integrantes de la plantilla también reciban formación de concienciación sobre el TEA, en todos los niveles de la organización.

Los resultados del estudio de Flower et al. (2019) identificó una serie de factores clave en la inclusión laboral de personas con TEA a los que llamaron “facilitadores del éxito”, y es que las personas con TEA del estudio comentaron que el proceso de capacitación y evaluación les ayudo a conocer la organización, a desarrollar sus habilidades relacionadas con el puesto de trabajo y a sentirse preparadas para llevar a cabo sus funciones. Todo esto fue posible gracias a que se hicieron una serie de adaptaciones en el lugar de trabajo, y se les ofreció lo que necesitaban, como un caso en concreto al que le dieron la opción de hacer uso de auriculares mientras trabajaba, y que fue valorado positivamente por el trabajador. La mayoría de los trabajadores con TEA incluidos en el estudio, comentaron que después del programa de apoyo se habían sentido integrados en la empresa, y, además, habían conseguido ser independientes, y habían mejorado su bienestar físico y mental, y su experiencia profesional.

Ajustar razonablemente los puestos de trabajo para integrar adecuadamente a una persona con TEA en una organización, no es una tarea difícil para las empresas. Estas pueden conseguir fácilmente que las personas pertenecientes a este colectivo trabajen cómodas y sean productivas, y resulta todavía más fácil si se cuenta con guías de apoyo y manuales de buenas prácticas. Además, estos ajustes, o medidas de apoyo, son sencillas y no requieren de una gran inversión por parte de la empresa, pero en cambio sí que son muy beneficiosas para los trabajadores con TEA, para los trabajadores neurotípicos, y para la organización en general (Álvarez et al., 2018).

2.7.2. Ventajas de la inclusión laboral de personas con TEA en las empresas

Mediante una serie de adaptaciones y ajustes sencillos, algunas empresas comprenden que contratar a personas con TEA es positivo, y que pueden aportar otras ventajas en la organización más allá del mero cumplimiento de la ley (Specialisterne, s.f.).

❖ Política de Recursos Humanos abierta a la diversidad

El hecho de centrar los procesos de selección en las competencias profesionales, en las capacidades, habilidades, actitudes, y valores del candidato, sin limitar el talento a un perfil determinado, conlleva a reforzar la política de diversidad de las organizaciones. Que, a su vez, refuerza la construcción de una empresa más competitiva, con una cultura corporativa abierta, sin prejuicios, y en sintonía con la sociedad.

❖ Ambiente laboral positivo

Si las empresas consiguen diversidad en su plantilla, esta será el pilar fundamental para conseguir mejorar el clima laboral, ya que el capital humano enriquece, y despierta en los trabajadores el sentimiento de pertenencia a la organización

❖ Mayor competitividad

Incorporar a personas con TEA en los equipos de trabajo hace que las empresas se identifiquen con la sociedad, sus valores, y su diversidad. Este hecho conlleva a mejorar la marca de la empresa, haciendo crecer su público potencial, e incrementando su competitividad.

❖ Mayor capital humano

Las personas con TEA pueden aportar a la organización nuevos puntos de vista y experiencia que enriquezcan el capital humano, incrementando también la competitividad de la empresa mediante la innovación y la creatividad.

❖ Responsabilidad Social Corporativa reforzada

Un factor que aporta valor a las políticas de RSC es el hecho de contratar a personas con TEA, ya que pone de manifiesto su contribución a la sociedad, haciéndola más equitativa, igualitaria, e integradora. Además, refuerza su imagen de marca y su reconocimiento social, transformándola en una modelo a seguir por el resto de las organizaciones.

❖ Aumenta la motivación de los trabajadores

Ajustar de forma razonada el puesto de trabajo a las personas con TEA que lo necesiten, tiene un impacto positivo en el rendimiento de todos los trabajadores de la empresa, así como en su bienestar laboral, eliminando posibles barreras existentes, y haciendo que sean más productivos.

❖ Menor rotación de talento y un mayor compromiso

Las personas con TEA no gestionan correctamente los cambios, por lo que suelen preferir empleos estables y duraderos en el tiempo, reduciendo de esta forma la rotación, y fomentando un mayor compromiso y consistencia en los equipos de trabajo.

❖ **Comprensión del TEA**

Las formaciones que se deben impartir en las empresas sobre el TEA, ayudan a todos los trabajadores a apoyar, entender, y comprender a las personas de este colectivo que forman parte de su plantilla, por lo que es uno de los ajustes más importantes.

Otro de los beneficios con los que cuentan las empresas a la hora de contratar a personas con TEA, son una serie de créditos fiscales y deducciones, que tienen como objetivo animar a las organizaciones a contratar trabajadores con diferentes capacidades, y compensar los posibles costes derivados de su incorporación.

2.8. RRHH en la inclusión laboral de personas con TEA

El papel que tienen los RRHH, es muy importante para llevar a cabo entornos de trabajo realmente inclusivos, y que sean capaces de liderar un cambio para conseguir una fuerza laboral más equitativa y diversa (Berroa, 2023). En este sentido los RRHH desempeñan un papel fundamental en la promoción de la inclusión laboral de personas con TEA, pudiendo adoptar una cultura de aceptación y adaptación en la que todos los participantes se vean beneficiados.

El departamento de RRHH es el responsable de reclutar y contratar a los candidatos, y es en esta fase en la que se determina si se ofrecen, o no, las mismas oportunidades a todas las personas. Es en esta fase en la que RRHH puede ajustar, revisar, y modificar sus procesos de selección para que sean más accesibles a las personas con TEA, además de inclusivos. De esta manera se puede terminar con posibles barreras, estereotipos, desigualdades, y discriminaciones, centrándose en un proceso de selección enfocado en valorar las habilidades y capacidades de los candidatos.

Los RRHH tienen la capacidad de aportar recursos que ayuden al resto de empleados de la plantilla a aprender y entender qué es la neurodiversidad, y qué es el TEA en particular, así como recursos para identificar las necesidades de este colectivo en el lugar de trabajo, y para adaptar el puesto de trabajo a estas necesidades. Otra de las capacidades con las que cuentan los RRHH es el poder llevar a cabo colaboraciones con organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con TEA, tales como programas de empleo con apoyo.

Una vez el empleado con TEA forma parte de la empresa, RRHH debe mantener una relación continua, con una comunicación abierta y regular, que le ayude, en cierto modo, a manejar y anticipar cualquier posible cambio o problema futuro. En todo este proceso, el profesional de RRHH debe ser consciente y no hacer uso de ningún prejuicio inconsciente que pueda dañar a esa persona, y creerle en todo lo que diga, mostrándole así su total confianza. Además, en todo momento debe sentirse apoyado y acompañado por RRHH. Sin embargo, para que las personas con TEA puedan tener éxito en el trabajo, la inclusión debe estar arraigada en los niveles más profundos de la cultura del lugar de trabajo (McKay, 2017).

2.9. Modelo de empleo con apoyo

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE, s.f.) define este concepto como el “conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos que necesite” (AESE, s.f.) y definido también por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, s.f.) como:

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. (SEPE, s.f.)

Los modelos de empleo con apoyo son una táctica que ayuda a que las personas con diferentes discapacidades, como las personas con TEA, sean capaces de conseguir y mantener un trabajo competitivo y ordinario fuera del empleo protegido, y, por consiguiente, lograr ser adultos autónomos e independientes. Este modelo, además de favorecer a la inclusión laboral de este colectivo, también ayuda a incrementar sus competencias sociales y personales, como la autorregulación y las habilidades comunicativas (Cuesta et al, 2018).

Existen varios estudios de los últimos años que han logrado demostrar el éxito del empleo con apoyo en cuanto a la inclusión laboral de personas con TEA, como por ejemplo el estudio de Schall et al. (2015), por el que se muestra que los jóvenes con TEA que contaron con un apoyo inicial individualizado en el primer año de trabajo, tuvieron éxito en su inclusión laboral, llegando a ser adultos autónomos e independientes.

No solamente es importante contar con un apoyo inicial, sino que también es importante que se lleve a cabo un apoyo constante y a largo plazo, con el objetivo de adaptar el puesto de trabajo a sus características y necesidades especiales, y que esto les ayude a ser capaces de obtener buenos resultados laborales, además de ayudarles también a enfrentarse a posibles cambios e imprevistos. Sin embargo, este modelo de empleo se encuentra con varias barreras legislativas, y es que el Real Decreto 870 de 2007 [con fuerza de ley]. Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. 2 de julio de 2007. D. O. No. 13588, no recoge a las personas con TEA como destinatarias de los programas de empleo con apoyo, por lo que muchas veces no pueden verse beneficiadas. Además, actualmente la Administración Pública tampoco apuesta por la financiación de este tipo de medidas (Cuesta et al, 2018).

Según el estudio de Lee y Carter (2012), los programas de apoyo conllevan a que las personas con TEA pasen un tiempo considerable aprendiendo sobre la empresa, el puesto de trabajo, y las funciones que debe desempeñar, obteniendo formación efectiva antes de incorporarse definitivamente. Sin embargo, el estudio de Flower et al. (2019) aborda la falta de investigación en este campo a través de un programa de empleo para personas con TEA en Australia. Este estudio también investiga el caso de un programa de empleo para personas con TEA que ofreció a los candidatos la oportunidad de aprender tareas relacionadas con su futuro puesto de trabajo durante un tiempo de evaluación, capacitación, y apoyo. El estudio consiguió relacionar varios factores positivos del programa, como una mayor exposición al puesto de trabajo y al entorno laboral previo a su incorporación, apoyo individual, y modificaciones, con áreas de mejora como una mayor capacitación para los compañeros de trabajo. Lo cual significa que, los programas de apoyo y capacitación vocacional pueden ser beneficios para los candidatos con TEA, y pueden permitirles una transición efectiva al puesto de trabajo.

Este tipo de programa de apoyo para el empleo, consigue derribar muchas de las barreras con las que se encuentran las personas con TEA a lo largo de su vida laboral. Sin embargo, en España, tal y como mencionan Vidriales et al. (2018), los programas de empleo con apoyo dirigidos a este colectivo, no han conseguido el alcance, el desarrollo, y la implantación que deberían. Por otro lado, Cuesta et al. (2018) declaran que, para implantar este método es

necesario que exista un compromiso social real por parte de las empresas, de los familiares de las personas con TEA, de los agentes sociales, de las administraciones, de las entidades promotoras del empleo de personas con discapacidad, y de la propia persona diagnosticada en particular. No obstante, los sistemas de apoyo específicos para la inclusión de personas con TEA son prácticamente inexistentes, y si existen, tienen un alcance muy limitado.

En el informe de Vidriales et al. (2018), las personas participantes coinciden en hacer obvia la necesidad de impulsar iniciativas y políticas de empleo basadas en medidas de acción positiva que tengan en cuenta las necesidades de las personas con TEA, y que promuevan el desarrollo de programas específicos de apoyo para facilitarles el acceso, la promoción y la permanencia en el mundo laboral.

2.10. Iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de personas con TEA

En los últimos años, en España se han potenciado iniciativas y políticas que promueven el empleo normalizado para personas con discapacidad a través de nuevas estructuras laborales, como Centros Especiales de Empleo (CEE) o talleres ocupacionales, y también incentivando a las organizaciones que contratan a este tipo de trabajadores. De todas formas, todavía hay mucho trabajo por delante, y es necesaria una mayor implicación, además de una mejor recuperación del mercado laboral después de la crisis económica sufrida en los últimos años, ya que, actualmente, las personas con TEA son, dentro del ámbito de la discapacidad, las que se sitúan a la cola de la inclusión laboral (Vidriales et al., 2018).

Con la intención de aumentar la tasa de actividad de las personas con discapacidad, en España se han llevado a cabo diferentes medidas y estrategias, como por ejemplo la más conocida, que es el establecimiento de cuotas de reserva de empleo en las organizaciones. Y es que las empresas que tengan 50 o más trabajadores están obligadas a que, por lo menos, el 2% de su plantilla este formada por personas con discapacidad. El problema es que están exentas si aplican una serie de medidas sustitutivas o alternativas reguladas en el Real Decreto 27 de 2000 [con fuerza de ley]. Por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. 14 de enero de 2000. D. O. No. 1547.

En este sentido, las diferentes asociaciones que representan los intereses de este colectivo, llevan tiempo solicitando que se tomen las medidas necesarias para facilitarles el acceso al mundo laboral, y una de ellas pasa también por facilitarles el acceso al empleo público mediante el Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado. 24 de marzo de 2023. D. O. No. 121/000149., aprovechándolo para solicitar que el 1% del total del 10% de plazas reservadas en el empleo público a las personas con discapacidad sea para personas con TEA, ya que actualmente, es un derecho al que estas personas no están accediendo. Se solicita al menos este 1% porque las personas con TEA no acceden al empleo público en igualdad de condiciones que el resto de las personas con discapacidad.

Pablo Bustinduy, ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, anunció que el Plan de Acción para el Trastorno del Espectro Autista contará con un presupuesto de 39.611.686,16€ para los próximos tres años. Este Plan de Acción recoge las medidas contempladas en la Estrategia Española en Trastornos del Autismo, como por ejemplo su reconocimiento como colectivo especialmente vulnerable en toda la normativa laboral, tal y como aparece ya en la nueva Ley de Empleo. El objetivo es fomentar su inserción en el mercado laboral, favorecer su inclusión, y disminuir su alta tasa de desempleo (Gobierno de España, 2024).

La OIT, también lleva desde finales del S.XX apoyando diferentes programas, propuestas e iniciativas para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Así como Autismo España, que ya en 2016 desarrolló una iniciativa de investigación para aumentar el conocimiento sobre la situación actual de las personas con TEA en España en relación con el empleo. No obstante, en España las iniciativas y el desarrollo de políticas públicas enfocadas específicamente en el colectivo de personas con TEA es muy pobre (Vidriales et al., 2018).

Por otro lado, están los CEE, que tienen como objetivo conseguir un trabajo adecuado y que facilite la integración laboral de las personas con discapacidad. Dentro de estos centros la plantilla debe estar constituida en su mayoría por personas con discapacidad, al menos en un 70%. Aunque otra opción, puede ser el de los enclaves laborales, que se trata de firmar un contrato entre un CEE y una empresa del mercado ordinario, para la realización de obras o servicios relacionados con la actividad principal de la empresa colaboradora, siendo el primero el responsable de organizar y dirigir los trabajos (FEACEM, s.f.).

2.10.1. Empresas con programas de contratación para personas con TEA

Es importante destacar que hay empresas que ya han elaborado programas que contratan y apoyan activamente a las personas con TEA. A continuación, se muestran varios ejemplos.

SAP

La empresa multinacional alemana SAP, dedicada al diseño de productos informáticos de gestión empresarial, considerada en términos de ventas como la mayor compañía de software de Europa y la tercera más grande del mundo, trabaja para que su plantilla llegue a alcanzar por lo menos el 1% de personas con TEA, alrededor de 650 empleados. SAP trabaja con *Specialisterne*, una empresa danesa que utiliza las características de las personas con TEA como ventajas competitivas en el mercado empresarial, no con la idea de cumplir con ninguna cuota de contratación, si no que buscan aprovechar sus capacidades y habilidades específicas, y excepcionales, como, por ejemplo, la atención a los detalles, que es ideal para controlar la calidad de software. Además, SAP considera que aportan perspectivas diferentes en el empleo, mejorando la creatividad y la eficiencia (Zegarra-Malatesta, 2013).

Microsoft Corporation

Microsoft es una multinacional tecnológica de origen estadounidense que desarrolla y comercializa una amplia gama de software, hardware y servicios de TI, tanto para empresas como para consumidores privados, que ha llegado a destinar hasta 25 millones de dólares de inversión en proyectos que permiten la accesibilidad al sistema laboral y educativo a personas con discapacidad. En cuanto al TEA, en el año 2015, Microsoft lanzó su Programa de Contratación de Autismo, a través del cual las personas con TEA pueden participar en un proceso de selección experiencial que busca replantear la entrevista tradicional, para conocer las verdaderas competencias y potenciales de los candidatos. Este programa se desarrolló bajo la creencia de que los procesos de selección tradicionales no permiten a las personas neurodiversas demostrar sus capacidades y habilidades, y de que la diversidad enriquece una fuerza laboral diversa e inclusiva, que genera mejores productos y soluciones para sus clientes, y mejores experiencias para sus trabajadores (Barnett, 2019).

Adecco Group

Adecco Group, empresa líder mundial en consultoría y soluciones de gestión de talento, ha iniciado un proceso de colaboración *con Autism Friendly*. El proyecto se basa en diseñar protocolos específicos en materia de RRHH y retención del talento de este colectivo en concreto. Ofrece formación en diversidad y TEA a todos los trabajadores, con el objetivo de mejorar los espacios en la empresa, y basándose en la igualdad de condiciones en sus procesos de selección, buscando también aumentar el conocimiento respecto al TEA y sus necesidades.

2.11. Inserción laboral de mujeres con TEA

Actualmente, existen pocos estudios que hayan investigado la vida de las mujeres adultas con TEA, a pesar de que este conocimiento es esencial para generar conciencia sobre su inserción laboral. Según datos extraídos del IMSERSO (2021, como se cita en Belarra, 2023), en España hay 23,5% de mujeres con TEA con el certificado de discapacidad, frente al 76,5% de los hombres, pero no se tienen datos sobre el resto de las mujeres que no cuentan con este certificado.

Como mencionan Gould y Ashton-Smith (2011), el TEA en las mujeres es poco reconocido. Según datos obtenidos por diferentes autores (Dworzynski et al., 2012; Rutter, 2005), se dan casos de TEA casi cuatro veces más en hombres que en mujeres. Otros datos obtenidos del informe de Vidriales et al. (2018), muestran que, de las personas con discapacidad empleadas, el 57,9% son hombres y el 42,1% son mujeres, por lo que la inclusión en el mundo laboral también se ve condicionada para ellas en función del sexo. De forma más concreta, en el estudio de Hayward et al. (2016), se menciona que una encuesta alemana realizada a una muestra de 136 personas con TEA, de las cuales el 63% eran mujeres, que el 55,1% de ellas estaban en situación de desempleo.

Sin embargo, tal y como comenta Bravo (2022), sociólogo especializado en la creación y difusión de estrategias para lograr una inclusión plena de las personas en el espectro autista, emplear a mujeres con TEA es una decisión inteligente. Bravo (2022) afirma que las mujeres con TEA poseen grandes capacidades, habilidades y talentos para ofrecer al mercado laboral. Algunas de estas capacidades que pueden ser válidas para cualquier tipo de trabajo son:

- ✓ Habilidades de liderazgo.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Habilidades de comunicación.
- ✓ Ética laboral.

A pesar de que se ha demostrado que las mujeres con TEA presentan mejores habilidades de comunicación relacionadas con el contacto visual, el lenguaje corporal, y habilidades para mantener una conversación recíproca, las cuales son fundamentales para el éxito laboral, en la mayoría de las ocasiones existe discriminación basada en el género, ya que solamente por el hecho de ser mujeres, cuentan con mayores obstáculos a la hora de encontrar trabajo, debido a los diferentes prejuicios y estereotipos sociales. Y, si a este hecho se le suma que tienen TEA, los resultados empeoran (Bravo, 2022).

Otro de los problemas con los que se encuentran las mujeres con TEA, es que en ocasiones no son diagnosticadas en la infancia con la misma frecuencia que los hombres, por lo que muchas, al ser diagnosticadas en la vida adulta y ser conscientes de su trastorno de forma tardía, recurren al *masking* para camuflar algunas particularidades del espectro, haciendo ver que pueden sobrellevar la situación, pero pasando por alto sus necesidades de apoyo o adaptaciones en el puesto de trabajo. Debido a esto último, las mujeres con TEA presentan

muchos problemas psicológicos debido al agotamiento mental que sufren por camuflar sus diferencias (Hayward et al., 2016).

Hoy en día, sigue siendo evidente la discriminación de género en el lugar de trabajo, y si a este hecho se le suma que la mayoría de los empleadores siguen estando mal informados sobre las diferencias neurológicas de las personas con TEA, y sobre cómo pueden variar sus necesidades, especialmente las de las mujeres, la discriminación es mayor. A pesar de que se reconoce el género como un factor que afecta a las experiencias laborales en general, no se disponen de los datos suficientes y de calidad para poder elaborar y desarrollar políticas y apoyos específicos para mejorar la situación laboral de las mujeres con TEA.

2.12. Responsabilidad Social Corporativa sobre el TEA

Las empresas, además de su principal actividad de proporcionar bienes y servicios, tienen un impacto significativo en la sociedad, ya que crean puestos de trabajo, hacen uso de recursos medioambientales e institucionales, y crean vínculos con otras empresas de la zona o el sector. A través de la RSC, que es la estrategia empresarial que busca aportar soluciones, mejoras, ayudas, y apoyos a la sociedad mediante medidas o actividades voluntarias, las empresas pueden adoptar un mayor compromiso para mejorar la calidad de vida de las personas y del entorno, marcando una diferencia positiva en la sociedad (Observatorio RSC, s.f.).

En lo que se refiere a las personas con TEA, la RSC tiene una importancia crucial a la hora de fomentar su apoyo, su comprensión, y su inclusión, y de esta forma comprender las dificultades del TEA, las fortalezas, y los retos a los que se enfrentan. En este sentido, las empresas mediante la RSC contribuyen, según Faster Capital (2024), sobre:

- ✓ El **impacto social y la participación comunitaria**, apoyando causas relacionadas con el TEA que buscan el bienestar de las personas que lo padecen.
- ✓ La **diversidad y el bienestar de los empleados**, contratando a personas con TEA, promoviendo la inclusión, y aportando perspectivas y talentos diferentes.
- ✓ La **reputación empresarial**, ya que comprometiéndose con causas sociales potencia su imagen de marca, haciéndola más apreciada, confiable, y atractiva para socios, inversores, y clientes.
- ✓ La **innovación y la sostenibilidad**, como invertir en investigación para crear tecnologías de asistencia para personas con TEA.
- ✓ Las **obligaciones éticas y legales**, cumpliendo con la normativa relacionada con los derechos de las personas con discapacidad, la accesibilidad, y la igualdad de oportunidades.
- ✓ Los **colaboradores y asociaciones sin ánimo de lucro**, como la asociación con un instituto de investigación del TEA para recaudar fondos mediante un evento benéfico.

Por lo tanto, las empresas tienen en sus manos el poder de crear un mundo más inclusivo en el que las personas con TEA progresen y aporten en el mundo laboral.

A través de iniciativas de RSC como las campañas sociales, las prácticas de contratación inclusivas, la formación, las donaciones y subvenciones, o los voluntariados, las empresas también pueden dar soporte y apoyar a la concienciación y a la educación sobre el TEA, beneficiando a este colectivo y contribuyendo a una sociedad más consciente y humanitaria. En este sentido, también es importante que a través de la RSC las empresas colaboren con organizaciones de defensa del TEA, aprovechando sus recursos y su influencia para empoderarles en el ámbito laboral (Faster Capital, 2024).

2.13. Ventajas de la inclusión laboral de los TEA en la sociedad

Cabe destacar que el tejido empresarial en particular, y la sociedad en general, evolucionan y avanzan a la misma vez, estando conectados de una manera o de otra. De esta forma, el hecho de que las personas con TEA consigan la inclusión en el mundo laboral, no solamente se trata de un aspecto personal, sino que conlleva una necesidad social por reducir la desigualdad de oportunidades y conseguir una sociedad realmente inclusiva.

Al fomentar, y, por lo tanto, incrementar la tasa de actividad de las personas con TEA, la sociedad obtendría un beneficio social y económico. Según comentan varios autores (Jacob et al., 2015; Järbrink y Knapp, 2001), la empleabilidad de este colectivo comportaría un aumento en la productividad y repercutiría en una optimización de los recursos de apoyo que precisan, con todo el coste económico que de ello se deriva. En este sentido, es importante que la sociedad sea consciente y tenga mayor conocimiento sobre el valor que pueden aportar con su trabajo las personas con TEA, favoreciendo de la misma manera en su calidad de vida. Por lo que, resulta necesario el aumento de las acciones y actuaciones de sensibilización, investigación, y concienciación social sobre el colectivo, y que, a su vez, éstas afecten positivamente en las políticas públicas que persiguen el fomento del empleo de colectivos especialmente vulnerables, haciendo que el cambio social sea efectivo y real.

Con la inclusión laboral de las personas con TEA, las Administraciones Públicas pueden ahorrarse una gran suma de dinero, destinada hoy en día al mantenimiento de estas personas. En el momento en el que las personas con TEA tienen un empleo remunerado, pasan a formar parte de la sociedad activa e independiente económicamente, por lo que, no solo es un ahorro para las arcas públicas, sino que, además, al contar con poder adquisitivo, consumen y son parte activa de la economía. Hoy en día, no existen datos públicos en España del coste que supone a la sociedad el mantenimiento de las personas con TEA desempleadas, pero teniendo en cuenta el porcentaje de personas que lo padecen y el porcentaje de ellas que no tienen un trabajo remunerado, se puede intuir que no es poco. No obstante, gracias a Cuesta et al. (2018), podemos hacernos una idea, de forma orientativa, de cuál podría ser el ahorro de contratar indefinidamente, y a jornada completa, a una persona con discapacidad menor de 45 años.

Tabla 4. Ejemplo orientativo de costes de la contratación indefinida a jornada completa de un trabajador con discapacidad, menor de 45 años.

	RENTABILIDAD SIN	RENTABILIDAD CON	
		1 ^{er} año	A partir de 2 ^o año
Salario anual bruto	12.020,40	12.020,40	12.020,40
Cuota Seguridad Social	31,59 %	31,59 %	31,59 %
Bonificación Cuotas SS.SS.			
durante toda la vida del contrato*	0,00 %	*	*
Coste anual SS.SS.	3.797,24	1.139,17	1.139,17
Subvención a la contratación	0,00	-3.906,58	0,00
Deducción cuota íntegra	0,00	-6.000,00	0,00
Coste Total Anual	15.817,64	3.252,99	13.159,57

Fuente: Cuesta et al. (2018). Guía de empleo con apoyo para personas con autismo. CAE.

Como se observa en la tabla, el primer año supondría un ahorro de hasta 12.564,65€ y a partir del segundo, el ahorro sería de 2.658,07€.

2.14. Normativa específica TEA, normativa nacional e internacional

Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo (TEA). La estrategia tiene como objetivo principal mejorar el diagnóstico temprano de los niños con TEA para que no se conviertan en adultos con problemas o con dificultades para acceder o mantener un empleo en el futuro, protegiendo su derecho a la vida independiente, la autonomía, la igualdad, y la accesibilidad, contemplando líneas de actuación en la sanidad, la cultura, la educación, y el empleo, y en esta última, fomentando el apoyo a los trabajadores con TEA, y a las empresas.

Declaración sobre los derechos de las personas que padecen autismo. En la declaración se insta a las instituciones de la Unión Europea, y a los Estados miembros, a que reconozcan y apliquen los derechos de las personas que padecen autismo.

Código del Derecho de la Discapacidad. Legislación Estatal. La última actualización del Código data del 20 de febrero de 2024, y se trata de una recopilación de toda la legislación española relativa a la discapacidad que existe en la actualidad.

Constitución Española. Norma suprema del ordenamiento jurídico español, a la que están sujetos todos los poderes públicos y ciudadanos de España desde su entrada en vigor el 29 de diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Por el que las políticas de empleo deben favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral, con el objetivo de disminuir la tasa de desempleo de este colectivo. Por el cual, las Administraciones Públicas deben fomentar sus oportunidades de empleo y promoción profesional, además de garantizar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, el ejercicio efectivo y real de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Especialmente en su art. 50.1, incluye a las personas con TEA, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% como uno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Donde se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad. Para atender y resolver con carácter vinculante para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas

con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Específicamente en su art. 23.1. dice que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Por el que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, estimado en su art. 27.

Estrategia por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030. La Estrategia tiene en cuenta la diversidad de la discapacidad, que es consecuencia de la interacción entre las deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que suelen ser invisibles, con los obstáculos presentes en el entorno.

Directiva 2000/78/CE del Consejo Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Prohíbe la discriminación directa e indirecta, incluido el acoso, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en lo relativo al empleo, la ocupación y la formación profesional.

Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad. Que invita a proseguir los esfuerzos para eliminar los obstáculos para la integración y la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, estableciendo medidas de igualdad de trato y mejorando la integración y la participación en todos los niveles del sistema educativo y de formación.

3. ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. Introducción

Con la investigación teórica llevada a cabo en la primera parte del proyecto, se da a conocer la realidad de la condición laboral de las personas con TEA. Ahora, sabemos qué son la diversidad y la inclusión laboral, qué es, y qué implicaciones tiene el TEA, y cuál es su situación en el mercado laboral. También conocemos los factores que limitan su inclusión y su estabilidad en el mundo laboral, y cuáles son sus capacidades y habilidades consideradas como ventajas competitivas, y positivas, para el mundo empresarial, además de cuáles son los mejores puestos de trabajo que pueden desarrollar. En cuanto al papel que juegan las empresas en la inclusión laboral de este colectivo, conocemos qué tipo de ajustes y adaptaciones pueden llevar a cabo en los puestos de trabajo, las cuales no son ni complicadas, ni costosas, y cuál es el objetivo, características, y alcance, del conocido como trabajo con apoyo. Además, se pone en conocimiento las ventajas de la inclusión de las personas con TEA, las iniciativas dirigidas a fomentar su empleo, la inserción laboral específica de las mujeres con TEA, las implicaciones de la RSC sobre el TEA, además de las posibles ventajas de su inclusión en la sociedad, y cuál es la normativa específica sobre el tema.

Una vez desarrollado el marco teórico, es importante llevar a cabo un estudio empírico que muestre que los datos obtenidos en la primera parte del proyecto corresponden con la realidad de nuestra sociedad actual. El estudio empírico, tiene como objetivo principal averiguar cuál es el grado de conocimiento que tiene la población sobre este trastorno, sobre sus capacidades y habilidades laborales, y sobre su inclusión en el mundo laboral. Todo ello enfocado en sacar a la luz la importancia del acceso y la estabilidad del empleo de las personas con TEA cuando llegan a la vida adulta.

En este sentido, el estudio empírico se basa en el uso de la metodología cuantitativa y la metodología cualitativa. La primera se obtiene realizando una encuesta a diferentes sectores de la población, con diferentes géneros, edades, y estudios, y la segunda mediante la realización de varias entrevistas a profesionales del sector.

3.2. Encuesta

3.2.1. Objeto de estudio y metodología

Por tal de responder a los posibles interrogantes que el marco teórico plantea, y demostrar las diferentes teorías que en él aparecen, el presente estudio continúa llevando a cabo una encuesta. Esta encuesta ha intentado llegar al máximo de personas para poder obtener unos resultados lo más significativos y representativos posibles de la población.

El objetivo de esta encuesta es obtener información cuantitativa de la muestra, sobre el grado de conocimiento que se tiene sobre el TEA, sus habilidades y capacidades laborales, su alta tasa de desempleo, la existencia del empleo con apoyo y la RSC, y el alcance que puede llegar a tener para la sociedad una mejora significativa de esta situación.

Se trata de una encuesta transversal, que analiza los datos de variables reunidas en un periodo de tiempo de tres semanas. En este caso, se ha optado por una encuesta en línea, para poder llegar a más personas que si se hubiera llevado a cabo mediante papel, o vía telefónica.

3.2.2.Procedimiento

La encuesta ha sido redactada de manera que la persona encuestada ha podido seguir con facilidad las instrucciones, sin necesidad de ayuda por parte del encuestador. Antes de empezar con las preguntas, se ha decidido redactar una breve introducción al tema objeto de estudio, con el objetivo de poner en situación a la persona encuestada, para que así le resultase más fácil responder a las cuestiones planteadas.

La encuesta se ha lanzado a través de la aplicación *Google Forms*, y se ha compartido mediante un link por diferentes redes sociales, a diferentes sectores de la población. Una vez transcurrido el periodo de tiempo de tres semanas, se ha accedido a las respuestas mediante la aplicación comentada, y se ha procedido a analizar los resultados obtenidos.

<https://forms.gle/nf4n9DZDKt4hGE4SA>

3.2.3.Muestra

El número total de personas que han respondido la encuesta es de 250. La mayoría de encuestados pertenecen a cuatro Comunidades Autónomas, Catalunya, País Vasco, Navarra, y Madrid, debido a la facilidad en la red de contactos. Y aunque este hecho no se ha registrado en las encuestas, los resultados podrían no corresponder a la realidad estatal, ya que se trata, según datos obtenidos por el INE (2022), de las Comunidades Autónomas con mayor PIB per cápita de todo el territorio español (Madrid 38.435; País Vasco 35.832; Comunidad foral de Navarra 33.798; Cataluña 32.550). Este hecho podría suponer que, cuanto mayor PIB, mayor conocimiento sobre el TEA y sus implicaciones, pero al no tener datos del resto de Comunidades Autónomas no se puede llevar a cabo una comparativa y demostrar esa hipótesis.

❖ Edad y género

La encuesta comprende 5 rangos de edad diferentes. 9 personas se encuentran en el rango de más de 60 años, representando un 3,6% de la muestra, 25 personas se encuentran entre los 16 y los 25 años, representando el 10%, 61 personas se encuentran entre los 46 y los 60 años, el 24,4% de la muestra, 75 personas entre los 26 y 35 años, representando el 30%, y las 80 personas restantes se encuentran entre los 36 y 45 años, representando la mayoría de la muestra, con un 32%.

En cuanto al género de las personas encuestadas, la muestra es muy equitativa. De las 250 personas, 134 son mujeres, y 114 son hombres, representando el 53,6% y el 45,6% consecutivamente. El resto de la muestra se identifica con otro género distinto, representando el 0,8% de la muestra, correspondiente a 2 personas.

❖ Nivel de estudios y situación laboral

En un principio, se podría considerar que el nivel de estudios y la situación laboral de los encuestados puede estar relacionado con los conocimientos sobre el objeto de estudio del proyecto. En este caso, la muestra está representada por un 2% de personas que no tienen estudios, otro 2% que tienen un nivel de doctorado, un 11,2% con un nivel de máster o postgrado, un 14% con Estudios Secundarios Obligatorios, o EGB, un 28% con un nivel de Grado o Licenciatura universitaria, y un 42,8% de personas con un nivel de estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio, y, o Superior.

En cuanto a la situación laboral, la muestra en este caso está representada por un 6% de personas que no tienen empleo actualmente, un 8,4% de personas en situación de autónomo,

un 16,4% que indica que se encuentra en un situación laboral diferente a las mencionadas en la encuesta, y por un 69,2% de personas que trabajan por cuenta ajena.

3.2.4. Instrumento

Una vez analizada la muestra de la encuesta, se continúa formulando las preguntas que pueden ayudar al estudio a tener una visión más clara sobre su objetivo. Todas las preguntas son obligatorias, y tienen opción de respuesta gradual. Sin embargo, en la pregunta final se da la opción de escribir una opinión de carácter personal acerca del objeto de estudio, en la cual han comentado un total de 22 personas.

Las preguntas planteadas en la encuesta son las siguientes:

Tabla 5. Preguntas de la encuesta.

1.	¿Sabes qué es el TEA o Trastorno del Espectro Autista?
2.	¿Conoces a alguien con TEA?
3.	En caso de conocer a alguien con TEA ¿Esa persona tiene empleo?
4.	¿En tu trabajo actual, o en trabajos anteriores, hay, o ha habido contratada alguna persona con TEA?
5.	¿Cuál crees que podría ser el motivo de la alta tasa de desempleo de las personas con TEA?
6.	Sinceramente, ¿Crees que las personas con TEA están capacitadas para trabajar?
7.	¿Crees que las personas con TEA pueden desempeñar cualquier tipo de tarea o función dentro de una empresa?
8.	¿Crees que las características de las personas con TEA pueden ser positivas para las empresas?
9.	¿Sabes lo que es el empleo con apoyo?
10.	¿Sabes lo que es la Responsabilidad Social Corporativa o RSC?
11.	¿Crees que las mujeres con TEA tienen más dificultades que los hombres con TEA para acceder al mercado laboral?
12.	Si todas esas personas con TEA desempleadas consiguieran formar parte de la población activa ¿Crees que supondría una mejora para la economía del país?
13.	Comentarios (Opcional).

Fuente: Elaboración propia.

3.2.5. Resultados

❖ Conocimiento sobre el TEA

En primer lugar, se analizan las preguntas relacionadas con el conocimiento sobre qué es el TEA, y sobre si las personas encuestadas conocen, o no, a alguien con este tipo de trastorno. Es interesante saber que la gran mayoría de las personas encuestadas, es decir, el 80,8%, que equivale a 202 personas, declaran sí saber lo que es el TEA, al 11,2% de los encuestados les suena, pero no saben exactamente qué es, y el resto, el 8%, no saben tan siquiera de qué se trata. Por lo tanto, aproximadamente el 20% de los encuestados declara no saber sobre el TEA.

Partiendo de esa base, la siguiente pregunta se centra en averiguar si las 250 personas encuestadas conocen a alguien con TEA, y es curioso ver que las respuestas están bastante

proporcionadas. El 43,6% de la muestra manifiesta no conocer a nadie con TEA, pero el 56,4% sí conoce a alguien con TEA, por lo que se podría decir que, aproximadamente la mitad de los encuestados, declara conocer a una persona con este trastorno.

❖ **Conocimiento sobre la situación laboral de las personas con TEA**

Las tres preguntas que siguen, están enfocadas en investigar acerca de la empleabilidad de las personas con TEA que conocen los encuestados, en averiguar si en sus empresas cuentan con la presencia de alguien con este trastorno, y en saber cuál piensan que puede ser el motivo de la alta tasa de desempleo de este colectivo.

De las 142 personas que han contestado en esta pregunta que sí conocen a alguien con TEA, solamente el 25,35% ha respondido que esas personas tienen empleo, mientras que el 74,65% manifestó que, esas personas con TEA que conocen, no tienen empleo. Datos que evidencian lo que se ha ido mencionando a lo largo del marco teórico.

La siguiente pregunta, pretende conocer si en las empresas de los encuestados cuentan con personas con TEA contratadas en la plantilla. El 4,4% de la muestra actualmente no trabaja, por lo que no contamos con esas 11 personas para sacar los datos. De las 239 personas que trabajan en la actualidad, solamente el 12,13% ha contestado que sí, que, en sus puestos de trabajo actuales, o en anteriores, cuentan o han contado con personas con TEA. Sin embargo, el 35,15% contestó que, si en sus empresas había contratada alguna persona con TEA, lo desconocían, y el 52,72% contestó que no, que ni en su trabajo actual, ni en sus trabajos anteriores, había ninguna persona con TEA contratada.

En cuanto a la creencia sobre a qué se puede deber esta alta tasa de desempleo en las personas con TEA, el 1,6% de las personas encuestadas piensa que es consecuencia de la falta de medios por parte de las empresas, el 2% piensa que se debe a la falta de recursos en la educación, el 2,8% opina que es por la falta de formación de gerentes y profesionales de RRHH, el 10% opina que es por la falta de ayudas, programas, iniciativas, o apoyos de las Administraciones Públicas, el 20,4% piensa que es debido a la falta de conocimiento de la sociedad sobre el TEA, y la mayoría, con un 63,2% de representación de la muestra, cree que se debe a todos los factores anteriores. Esta gran mayoría, como hemos podido ir viendo en el marco teórico del proyecto, estaría en lo cierto, puesto que no existe un solo factor que explique estos datos, si no que se trata de un conjunto.

❖ **Conocimiento sobre capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA**

La encuesta continúa investigando sobre si la muestra cree que las personas con TEA están capacitadas para el mundo laboral. Ante esta cuestión, solamente el 0,8% de los encuestados opina que no lo están, un 19,2% lo desconoce, y por lo tanto no pueden decir si sí, o si no, y un significativo 80% cree que sí, que las personas con TEA están totalmente capacitadas para tener un puesto de trabajo.

En este sentido, la investigación va un poco más allá, y pretende averiguar si los encuestados creen que las personas con TEA pueden desempeñar cualquier tipo de tarea, o función, dentro de una empresa. El 12% se muestra totalmente optimista y opina que sí, que pueden hacerlo, el 12,4% opina todo lo contrario, que no pueden hacerlo, y el 75,6% cree que sí, pero siempre y cuando se adapte el puesto de trabajo a sus necesidades de apoyo.

La siguiente pregunta busca saber si las personas encuestadas opinan que las características de este colectivo pueden llegar a ser positivas para las empresas. En este sentido, el 3,6% opina que no, el 39,6% desconoce cuáles pueden ser las implicaciones o consecuencias

para las empresas si cuentan con personas con TEA en sus equipos, y el 56,8% de encuestados opina que sí pueden llegar a serlo.

❖ **Conocimiento sobre empleo con apoyo, RSC, y mujeres con TEA**

A continuación, la encuesta pretende profundizar en dos aspectos relacionados directamente con el empleo de las personas con TEA, que son el empleo con apoyo, y la RSC. Sobre el primero de ellos, el 26% de la muestra declara no saber de qué se trata, al 30% de los encuestados les suena el concepto como tal, pero no saben lo que es, y el 44% restante manifiesta sí saber lo que es este tipo de empleo.

Por otro lado, en lo que concierne a la RSC, los resultados no son tan positivos, teniendo en cuenta que es un pilar fundamental para emplear a este colectivo dentro de las organizaciones. Y es que, solamente el 31,2% de los encuestados sabe lo que es la RSC, y el 68,8% restante no conoce esta estrategia empresarial, lo cual resulta algo preocupante.

En cuanto al empleo de mujeres con TEA, teniendo en cuenta que todavía existe mucha desigualdad de género en el mundo laboral, la encuesta también ha querido conocer la opinión de la muestra sobre la empleabilidad de este colectivo. En este caso, el 22,4% de la muestra opina que las mujeres con TEA tienen mayores dificultades que los hombres con TEA para acceder al mercado laboral, el 23,6% opina que no, y el 54% restante lo desconoce.

❖ **Conocimiento sobre el impacto del acceso laboral de los TEA en la economía**

La última pregunta de la encuesta se ha enfocado en conocer la opinión de la muestra en cuanto a la influencia que podría tener la incorporación de las personas con TEA desempleadas a la población activa en cuanto a mejorar la economía del país. En este caso, solamente el 3,2% cree que no supondría ninguna mejora, el 28% se mantiene imparcial y declara que lo desconoce, y el 68,8% opina que sí, que, si todas las personas con TEA desempleadas consiguieran formar parte de la población activa, supondría una mejora para la economía del país.

❖ **Comentarios opcionales**

La encuesta ha querido dejar un espacio a los encuestados, para que aquellos que quisieran, pudieran escribir un comentario, ya sea aclaratorio, de opinión, de inquietud, o de explicación. De las 250 personas, el 8,8% ha querido aportar unas palabras al presente proyecto. Todos los comentarios se encuentran en el apartado de Anexos, sin embargo, a continuación, se muestran 4 de los 22 comentarios de la muestra más representativos de lo que se indica en el marco teórico del proyecto:

“Toda persona con TEA, u otra diversidad funcional, es capaz de trabajar, siempre y cuando se desarrollen apoyos iniciales para entender su función y mecanizar la técnica a seguir. Para ello se necesitan unas buenas prácticas de acogida que garanticen un gran trabajo, para sentirse uno más del grupo, y saber cuál es su función dentro del mismo.”

“La persona que conozco con Autismo es un niño. Hace mil años (más de 20 yo creo) trabajé en Clesa, había una persona que era claro que tenía algún tipo de discapacidad (yo no sabía cuál). Le trataban tan mal, todo el mundo, que fue uno de los motivos por los que lloré mucho al terminar mi primer día, y no quise volver.”

“Trabajé coordinando un equipo en el que uno de los miembros era un chico con Asperger, y facilitándole la metodología adecuada, llegó a ser la persona más eficiente del equipo.”

“Interesante, porque desconozco si personas adultas realmente lo son, puede ser que no estén diagnosticadas”.

Después de analizar rigurosamente los resultados de la encuesta, se detallan los aspectos que pueden considerarse como más significativos.

La gran mayoría de las personas encuestadas, 202 de 250, representando el 80,8% de la muestra, reconocen saber qué es el TEA. Este hecho nos puede llevar a pensar que la mayoría de la población sí es consciente de que existe un colectivo de personas que padecen este tipo de trastorno, y que, además, no se trata de una minoría, puesto que más de la mitad de la muestra conoce a alguna persona con TEA, por lo que vemos que no se trata de casos aislados, si no que se trata de un gran número de personas que forman parte de nuestra sociedad.

En cuanto a lo anterior, vemos como las personas con TEA conocidas por la muestra, el 74,65% está en situación de desempleo. Datos que evidencian la grave situación laboral en la que se encuentra este colectivo, como se ha ido observando a lo largo de todo el marco teórico. De la misma forma, en la encuesta se observa cómo, de una muestra real de la población, el 84% de la misma declara que en las empresas que trabajan actualmente, y en empresas en las que han trabajado anteriormente, no se cuenta, o no se contaba, con personas con TEA en su plantilla, y si contaban, no eran conocedores. Por su parte, este hecho también evidencia la poca predisposición por parte de las empresas para contratar a personas de este colectivo, así como, su falta de preparación, tanto formativa como de medios, y su falta de conocimiento sobre las múltiples capacidades y habilidades que poseen para ser especialmente productivos y beneficiosos dentro del tejido empresarial.

También es importante destacar que, como sociedad, partiendo de los resultados extraídos de la muestra, sí somos conscientes de la situación, pero también parece que no se hace lo suficiente para cambiarla y mejorarla. La mayoría de los encuestados son conocedores de que tanto la falta de recursos en la educación, como la falta de conocimientos de la sociedad en general sobre el TEA, como la falta de formación de gerentes y profesionales de RRHH, como la falta de medios por parte de las empresas, y como la falta de ayudas, programas, iniciativas, o apoyos de las Administraciones Públicas, son factores que influyen en la situación laboral actual de las personas con TEA, y que, por lo tanto, no estamos solo ante un factor determinante que puede influir en la alta tasa de desempleo, si no que existen una gran variedad de causas que influyen, lo cual dificulta considerablemente el hecho de revertir la situación, ya que, como sociedad, como empresa, o como institución pública, o privada, no podemos poner el foco solamente en una fuente de origen, si no que existen muchos aspectos sobre los que incidir.

Por otro lado, parece ser que la población sí cree en las capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA, sobre todo si se lucha por adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades de apoyo, y, además, consideran que pueden ser beneficiosas para las empresas, que, además, como se menciona en el marco teórico, no implican ningún sobreesfuerzo ni ningún sobrecoste para las empresas. Esto último lleva a plantear otra cuestión, si somos capaces de detectarlo ¿Por qué no somos capaces de hacer algo significativo al respecto?

En este mismo sentido, también parece que la población conoce, o por lo menos ha oído hablar, del empleo con apoyo. Sin embargo, apenas se conoce la RSC. Sobre este último hecho,

que por otro lado es crucial para la inclusión de las personas con TEA en el mundo laboral, se pone de manifiesto un hecho, y es que las empresas no están haciendo todo lo posible para promover esta estrategia organizativa. Da a pensar que, solamente un número pequeño de empresas se toma en serio la RSC. Tal y como menciona Alcalá (s.f.), las empresas que invierten en RSC, y además la promocionan, son aquellas que se encuentran entre las empresas con mejor reputación. Sin embargo, el resto de las empresas, que son aproximadamente el 90%, no cumplen sus objetivos de RSC o de transformación corporativa, debido a su incapacidad para comprometer a sus trabajadores, la falta de proyección por parte de la gerencia, y la falta de inversión y compromiso. Por lo que, es posible que en las empresas en las que trabajan las personas encuestadas, sí se lleven a cabo prácticas organizativas basadas en la RSC, pero que sean tan poco visibles, y tan poco promovidas, que sus propios trabajadores ni siquiera sean conscientes de ellas.

En lo que se refiere al acceso laboral de las mujeres con TEA, parece que la población no conoce la situación. Sin embargo, como aparece en el marco teórico, presentan mayores problemas que los hombres a la hora de encontrar un empleo y mantenerlo a largo plazo. Y, además, parece que la mayoría de la población, basándose en la muestra de la encuesta, cree que la empleabilidad de todas las personas con TEA que se encuentran sin empleo, podría ayudar a mejorar la economía del país. Y es que, como se comenta en el marco teórico, se ahorraría en pensiones y ayudas, y habría más movimiento de capitales.

Por último, y después de intentar encontrar alguna correlación entre variables, con los datos extraídos de la muestra, no se puede afirmar que exista ningún tipo de conexión entre un segmento específico de la población en concreto con una respuesta común específica, por lo que, no se ha podido demostrar que variables como el nivel de estudios tengan que ver con un mayor conocimiento del TEA y sus implicaciones en el mundo laboral.

3.3. Entrevista

3.3.1. Antecedentes

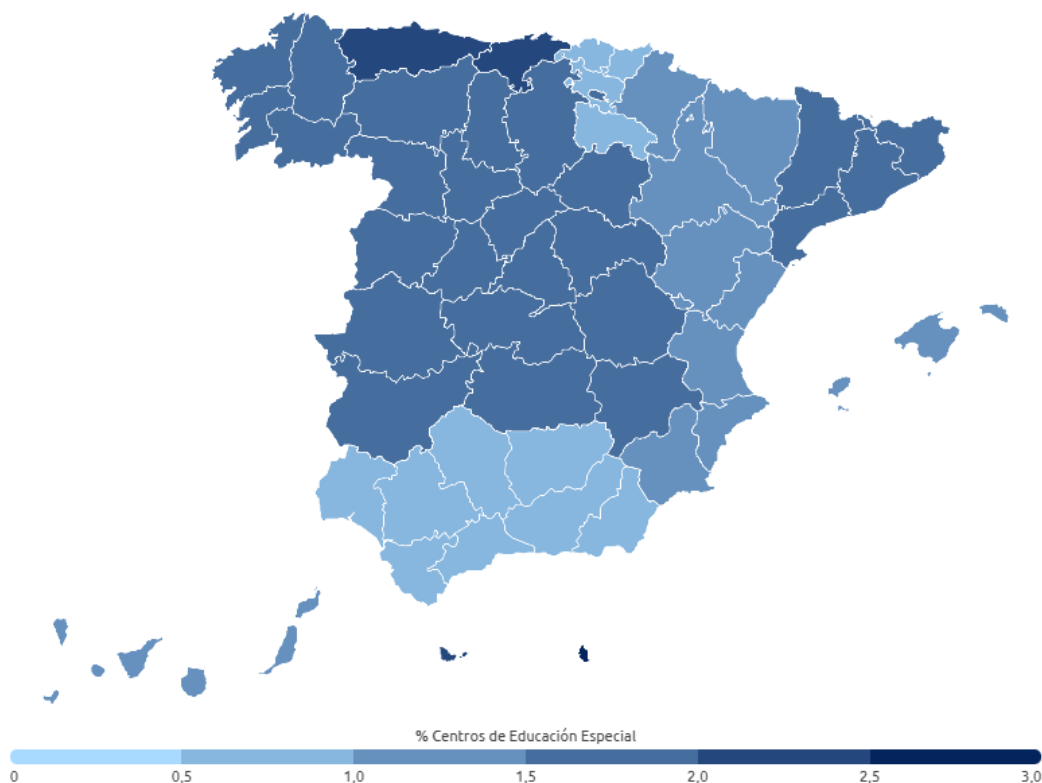
Según datos extraídos de la encuesta de Integración Social y Salud (INE 2012), la alta tasa de abandono escolar de las personas con discapacidad es del 43,2%, 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población general. Y aunque no existen datos específicos de las personas con TEA, sí sabemos que entre el 76% y el 90% de personas adultas con TEA se encuentra en situación de desempleo. Esta alta tasa de desempleo podría tener relación directa con el abandono escolar precoz, y con el hecho de que las personas con TEA tengan titulaciones académicas muy por debajo de su potencial. A su vez, esto último, debido en la mayoría de los casos a la inexistencia de formación profesional, a la inadaptación de las necesidades de educación superior de las personas con TEA, y a la falta de departamentos de orientación vocacional en los centros educativos (Autismo Europa, 2014).

En relación con lo anterior, en las distintas etapas del proceso de inclusión laboral de las personas con TEA, van entrando en juego diferentes factores, y es en la primera etapa, y por lo tanto la que determina las bases para el resto del proceso, convirtiéndose así en una de las más importantes, y se trata de la educación. En España contamos con Centros de Educación Especial (CEE), en los cuales, además de formación infantil, primaria, y secundaria, llevan a cabo formación en TVA.

En España existen 473 Centros de Educación Especial. El ratio de CEE respecto al total de centros ordinarios por Comunidad Autónoma es: Andalucía 0,85%; Aragón 1,49%; Asturias

2%; Islas Canarias 1,49%; Cantabria 2,36%; Castilla y León 1,77%; Castilla-La Mancha 1,52%; Cataluña 1,97%; Ceuta 2,43%; Extremadura 1,94%; Comunidad Foral de Navarra 1,00%; Galicia 1,71%; Islas Baleares 1,32%; La Rioja 0,98%; Comunidad de Madrid 1,96%; Melilla 2,56%; Murcia 1,40%; País Vasco 0,75% y Comunidad Valenciana 1,43% (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad [CERMI], 2023).

Figura 2. Mapa de España representando el ratio de centros de educación especial respecto al total de centros ordinarios (enseñanza obligatoria).



Fuente: Mapa extraído de los datos de Las Cifras de la Educación en España: Estadísticas e Indicadores. Edición 2023.

La mayoría de las intervenciones y tratamientos que se llevan a cabo en personas con TEA se focalizan en la infancia y la etapa escolar, y, por lo tanto, no todos los CEE cuentan con formación en TVA. No obstante, como se ha ido viendo en el marco teórico, no se puede dejar de lado la etapa adulta, ya que es el momento en el que van asumiendo más responsabilidades, como la de buscar empleo y mantenerlo en el tiempo. Para ello, es necesario anticiparles sobre los cambios, acompañarlos en el proceso, y trabajar sobre situaciones concretas para fomentar su autonomía y funcionalidad (Massaguer, 2021). En este sentido, la formación TVA juega un papel muy importante, ya que algunas de las áreas que desarrollan son, la orientación vocacional, laboral y profesional, la formación laboral, incluyendo proyecciones de salidas al empleo, y accesibilidad, orientación y movilidad en la comunidad y laboral (Santander, 2015).

3.3.2. Objeto de estudio y metodología

Uno de los CEE que cuenta con formación TVA, es la escuela Ca n'Oriol, ubicada en el municipio de Rubí, en Barcelona. Es un centro público que depende del Departament

d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, y acoge a alumnos desde los 3 a los 20 años "con necesidades educativas especiales graves o severas que necesitan una elevada intensidad de soporte educativo y medidas curriculares, metodológicas, organizativas o psicopedagógicas altamente individualizadas" (CEE Ca n'Oriol, s.f.), tal y como indica el Decreto 150 de 2017 [con fuerza de ley]. De la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo. 17 de octubre de 2017. D. O. No. 7477.

Esta escuela defiende la igualdad de derechos y oportunidades de las personas en relación con sus capacidades, y la no discriminación bajo ningún pretexto. Entre los alumnos que forman parte de este centro se encuentra el colectivo objeto de este estudio, las personas con TEA, y su metodología, basada en un modelo inclusivo para todos, busca, entre otras funciones, ayudar a sus alumnos a adquirir las herramientas necesarias para conocer y participar en el mundo en el que viven, convertirse en persona autónomas y en individuos socialmente integrados (CEE Ca n'Oriol, s.f.).

El proyecto ha logrado llegar a varias personas que trabajan en el CEE de Ca n'Oriol, específicamente en aulas de TVA. Y, mediante una metodología cualitativa, se han llevado a cabo dos entrevistas virtuales de forma asincrónica. Se trata de una entrevista semiestructurada, en la que se combinan preguntas abiertas y cerradas, siendo las primeras predominantes en el guion, y las cerradas en cuanto a conocer el puesto de trabajo. También se trata de una entrevista en profundidad, que obtiene experiencias, explicaciones, y puntos de vista propios de cada individuo, y está focalizada en un tema en concreto, individuales, y directivas.

3.3.3.Procedimiento

La redacción de las preguntas se ha basado en los resultados obtenidos hasta el momento durante todo el marco teórico. Una vez redactadas, se ha contactado vía telefónica con ambos profesionales, en primer lugar, con el objetivo de tener una primera toma de contacto, explicar el objetivo del estudio, y enforzar la entrevista de manera que les resultase lo más cómoda posible, y, en segundo lugar, para obtener información sobre los correos electrónicos de cada uno de ellos para poder enviarles la entrevista por escrito y con carácter formal. En un periodo de una semana y media, ambos profesionales ya habían dado respuesta escrita a las preguntas, respondiendo también mediante correo electrónico, y se pudo proceder con el análisis de las respuestas obtenidas.

3.3.4.Perfil de las personas entrevistadas

La entrevista se ha realizado a dos personas pertenecientes al mundo de la educación especial, específicamente a dos docentes profesionales que trabajan con adolescentes en su etapa de TVA. El primero de ellos se trata de Víctor González Jiménez, graduado en educación primaria con mención en necesidades educativas específicas, y maestro de educación especial en el CEE Ca n'Oriol (Rubí), específicamente en la etapa de secundaria y TVA. La segunda persona entrevistada se trata de Ariadna Planchat Giménez, maestra de educación infantil y psicopedagoga, y maestra de educación especial también en el CEE Ca n'Oriol, igualmente especializada en secundaria y TVA.

3.3.5.Instrumento

Las preguntas de la entrevista están enfocadas de tal manera que intentan cumplir con el objetivo de averiguar, mediante profesionales en el ámbito, si realmente es efectiva la formación en TVA, si se está haciendo todo lo posible por ayudar a este colectivo, y conocer de

primera mano, la opinión de profesionales en el ámbito educativo sobre la inclusión laboral de personas con TEA.

Las preguntas que se han planteado en las entrevistas han sido las siguientes:

Tabla 6. Preguntas de la entrevista.

1.	Nombre, formación, y puesto de trabajo actual.
2.	¿Qué tipo de alumnos soléis tener en las aulas de TVA? ¿Predominan los alumnos con TEA?
3.	¿Todos los alumnos con TEA se quedan hasta el final de la formación o tenéis altas cifras de abandono escolar?
4.	Cuándo los alumnos terminan la etapa de TVA ¿Hacéis algún tipo de seguimiento?
5.	¿Cuál es vuestro objetivo en las aulas de TVA?
6.	En vuestras aulas de TVA ¿Trabajáis en el desarrollo de habilidades para el éxito en el mundo laboral?
7.	¿Cuáles crees que son los aspectos clave para que una persona con TEA afronte con éxito el acceso al mundo laboral?
8.	¿Qué pasos deben dar las personas con TEA, y sus familias, en el proceso de búsqueda de empleo?
9.	¿Con que barreras crees que se encuentran las personas con TEA a la hora de encontrar empleo?
10.	¿Consideras que se está haciendo una buena labor en el ámbito educativo para ayudar a las personas con TEA a formar parte de la población activa? ¿Crees que se puede ayudar desde otros ámbitos?
11.	¿Qué recomendaciones harías a las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con TEA?

Fuente: Elaboración propia

3.3.6. Resultados

Las personas entrevistadas aseguran que la mayoría de los alumnos que tiene el CEE en general, y las aulas de TVA en particular, son alumnos con TEA, normalmente con diferentes grados, y con otros trastornos asociados, como por ejemplo la discapacidad intelectual o la hiperactividad. Y que, la mayoría de los alumnos con TEA que consiguen llegar hasta la etapa de TVA, son aquellos que tienen capacidad suficiente para seguir en Programas de Formación e Inserción (PFI) o en Itinerarios Formativos Específicos (IFE).

En cuanto al abandono escolar, los entrevistados no consideran que existan cifras altas. La mayoría de los alumnos terminan su etapa educativa cuando tienen entre 16 y 17 años, aunque este hecho dependerá de cada alumno, de las necesidades de la familia, y de lo que dicta el Equipo de Asesoramiento Psicopedagógico (EAP). Aquellos alumnos que llegan a la etapa de TVA sí finalizan su escolarización entre los 20 y los 21 años, ya que así lo determina el Decreto 150 de 2017. [con fuerza de ley]. De la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo. 17 de octubre de 2017. D. O. No. 7477.

En el momento en que los alumnos de TVA finalizan esta etapa, no se hace ningún seguimiento por parte de los docentes, aunque sí que se lleva a cabo un acompañamiento previo en el que se hacen reuniones y se contacta con el centro que irán posteriormente. Sin embargo,

consideran que este seguramente sea un punto que mejorar, hacer un acompañamiento posterior y un seguimiento en su futuro personal y laboral.

El objetivo principal de la etapa de TVA es formar y acompañar a los alumnos para que sean lo más autónomos y eficientes posible en las tareas cotidianas, y en su futuro personal y laboral, teniendo en cuenta sus capacidades individuales y su rendimiento a la hora de trabajar. En este sentido, su mayor propósito es fomentar esa autonomía, no solo en el ámbito escolar, sino también en todos los aspectos de su vida, como el hecho de coger un autobús, llevar a cabo las tareas del hogar, mantener el orden y la limpieza de espacios comunitarios, o trabajar la productividad.

Sin embargo, y como su propio nombre indica, el enfoque de la etapa de TVA va dirigido a preparar a estas personas con TEA para la autonomía y la independencia que requiere la vida adulta. Es decir, los preparan para conocer el mundo laboral pero no se centran en el desarrollo de habilidades para el éxito laboral como uno de sus objetivos. Lo que hacen desde las aulas de TVA, es intentar que sean lo más eficaces y eficientes posible en el mundo laboral, intentando fomentar el trabajo bien hecho, el ambiente cohesionado, y el espacio limpio y ordenado en todo momento.

En cuanto a los aspectos clave para que una personas con TEA afronte con éxito el acceso al mundo laboral, existen diferencias de opinión. Uno de los profesionales considera que el primer y único aspecto clave es que ellos mismos sean capaces de reconocer qué capacidades tienen, y eso se consigue a través de un trabajo previo. Reconociendo estas capacidades es como pueden llegar a potenciarlas para sacar el máximo partido de ellas y conseguir el éxito laboral. Por otro lado, el otro de los profesionales considera que existen tres puntos clave, que sean autónomos, que tengan claro qué quieren hacer o a qué pueden llegar a dedicarse, y el apoyo y el trabajo conjunto de la familia y la escuela.

En este sentido, los alumnos con TEA, con el apoyo de sus familias y el refuerzo del CEE, una vez han hecho el trabajo previo de reconocer cuales son sus habilidades y capacidades, deben buscar un empleo acorde a dichas habilidades y capacidades. Desde el CEE se proponen, dependiendo de cada caso en particular, una serie de centros a los que pueden acudir una vez terminado el TVA, o diferentes salidas profesionales de escolaridad postobligatorias que pueden ayudar a orientar a las personas con TEA a encontrar un empleo y formarse en un puesto de trabajo específico. En los casos de alumnos con más capacidad, puede ser un IFE o un PFI, en los que se realizan prácticas en empresas, y así conseguir un puesto de trabajo con el apoyo de los centros y de las familias. Además de los IFE y los PFI, existen en Catalunya el Servicio de Terapia Ocupacional (STO), y los Centros Especiales de Trabajo (CET).

Según comenta uno de los profesionales entrevistados, las barreras con las que se pueden encontrar las personas con TEA a la hora de encontrar empleo, es la falta de información que se tiene sobre el TEA, el miedo, y el desconocimiento generalizado que hace que las empresas no quieran contar en sus plantillas con personas de este colectivo. El otro de los profesionales considera que las barreras no vienen ocasionadas por tener TEA, sino que vivimos en una sociedad rodeada de barreras y cualquier persona puede toparse con ellas. Por lo que cree que la sociedad en sí es la primera barrera que se debe derribar para conseguir un mínimo de éxito empresarial, ya que, además, los estigmas sociales perjudican al desarrollo integral de cualquier individuo, pero sobre todo de un colectivo tan vulnerable.

En cuanto a la labor y la implicación del sistema educativo en la ayuda a las personas con TEA a formar parte de la población activa, los profesionales entrevistados tienen diferentes puntos de vista. Por un lado, uno de ellos considera que, desde el ámbito educativo, se está haciendo una buena labor, pero, por otro lado, el otro considera que no, que no se esta haciendo

una buena labor, o por lo menos desde el sector ordinario. Este último, opina que todavía queda mucho camino por recorrer para poder conseguir una mínima inclusión, que las personas con diversidad funcional necesitan poder optar a un trabajo digno, a unas condiciones dignas, y a un salario digno, pero que todavía queda mucho por hacer y que debe seguir luchando para conseguir esa igualdad basada en capacidades individuales, para poder colaborar entre todos en esta lucha de derechos, y dar voz a todos los colectivos que, desgraciadamente, gritan en silencio.

Para fomentar la inclusión laboral de personas con TEA, los profesionales entrevistados consideran que se debe conocer más en profundidad qué es el TEA y cómo son las personas con TEA, que se deben proporcionar herramientas que necesiten, que se debe dar a conocer la gran labor que hacen en las empresas, y que se debe adaptar la sociedad mediante accesibilidad cognitiva, derribando estereotipos, eliminando etiquetas, y fomentando la consciencia social en base a que las personas tenemos diferentes capacidades.

Según la información obtenida mediante ambas entrevistas, sabemos que predominan los alumnos con TEA en el CEE, hecho que pone sobre la mesa que se trata de un trastorno que cada vez es más numeroso. Y así lo demuestran las cifras de Carmona (2024), que indican que, en el último curso con datos disponibles, que fue el curso 2021-2022, las personas con TEA en el sistema educativo, no universitario, representaban el 0,84% de todo el alumnado, siendo esa representación diez años atrás del 0,24%.

Gracias a las entrevistas hemos podido conocer varios servicios y programas formativos que se llevan a cabo en la Comunidad Autónoma de Catalunya, y que fomentan la inclusión de este colectivo. Uno de ellos son los PFI, que se trata de estudios voluntarios dirigidos a los jóvenes que no han obtenido el título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), y que se organizan en familias profesionales, que les permiten reincorporarse en las enseñanzas regladas y les proporcionan las competencias necesarias para acceder al mercado laboral con mejores perspectivas de inserción (Educaweb, s.f.). Otros son los IFE, que son enseñanzas profesionales dirigidas a alumnos con necesidades educativas especiales, con el objetivo de incrementar su autonomía personal, alcanzar las competencias profesionales que les faciliten la transición a la vida adulta, y la inclusión social y laboral (Gencat, s.f.). También cuentan con el STO, que se trata de la alternativa a la integración de las personas que no pueden incorporarse en el sistema de trabajo ordinario, debido a que no pueden alcanzar un nivel de productividad suficiente (Gencat, 2022). Y el otro son los CET, que son empresas que aseguran un trabajo remunerado a las personas con discapacidad, garantizándoles la integración laboral (Gencat, s.f.).

La labor educativa previa que llevan a cabo los profesionales en la etapa de TVA es muy importante, sin embargo, como comentan los profesionales entrevistados, y como se ha comentado también en el marco teórico, una vez esos alumnos con TEA terminan su etapa educativa, dejan de tener ese acompañamiento. Y, aunque desde los CEE fomentan y trabajan todas las tareas de la edad adulta, para otorgarles la mayor autonomía posible, no se centran en el éxito laboral como base principal para conseguir esa independencia.

Otro punto que también podemos relacionar con el marco teórico es la opinión de uno de los profesionales, que comenta que la clave principal del éxito laboral de las personas con TEA está en reconocer sus propias habilidades y capacidades, y potenciarlas. En este sentido, sería necesario que ese acompañamiento previo estuviera también enfocado en ello, a través de la formación vocacional. Es correcto formar a este colectivo en tareas rutinarias, como coger un autobús, pero lo que realmente necesitan para ser adultos independientes en el futuro es conseguir un empleo, y un empleo que esté relacionado con sus propios intereses y con aquellas tareas que se les dan mejor, y con la ayuda de estos profesionales sería mucho más fácil.

La TVA se considera como punto de partida a la vida adulta y laboral de este colectivo, y desde esta etapa, los profesionales, con el refuerzo de los familiares, son los encargados de enfocar el futuro de los alumnos hacia un centro u otro, o hacia otra vía distinta. Sin embargo, no todos los CEE cuentan con formación en TVA, y es ahí donde radica uno de los principales problemas. Pero no solamente ahí, si no también en la falta de información generalizada que se tiene sobre este trastorno en la sociedad en general, y en las empresas en particular, como también se ha podido ver en el marco teórico. Por lo que, desde el sistema educativo ordinario, se puede hacer más para ayudar a que las personas con TEA consigan formar parte de la población activa.

Como conclusión a las entrevistas, y en línea con el marco teórico, es importante que se dé a conocer mucho más este trastorno, tanto en la sociedad como en las empresas, que se debe formar a las empresas sobre ello y sus múltiples ventajas competitivas, además de terminar con la discriminación y estereotipos, y fomentar la diversidad en todos sus aspectos.

4. DISCUSIÓN

La investigación bibliográfica llevada a cabo para la redacción del marco teórico, ha sido esencial para conocer y dar respuesta a los interrogantes que se planteaban al inicio del proyecto. La mayoría de información encontrada ha sido relacionada con la etapa infantil de las personas con TEA, por lo que se ha dedicado más tiempo para encontrar estudios e información de la etapa adulta, ya que es bastante más escasa. No obstante, gracias a los estudios encontrados sobre la vida adulta y laboral de este colectivo, se han podido averiguar las diferentes opiniones y conocimientos al respecto de los diferentes autores citados.

4.1. Limitaciones de esta investigación

En investigaciones previas al presente estudio, como en el caso de Vidriales et al. (2018), el alcance ha estado limitado debido a las dificultades para acceder a las personas responsables en materia de empleo de la Administración Pública, tanto autonómica como estatal, y debido a no poder contar con información procedente de todo tipo de empresas. La información del estudio proveniente de empresas, se extrae de aquellas que tienen, o han tenido, contratada alguna persona con TEA, y que, por lo tanto, están implicadas en la promoción de empleo de este colectivo. El estudio de Vidriales et al. (2018) es un pequeño ejemplo de lo que acontece al presente proyecto, y es que no pudo contar con la participación del resto de empresas sin experiencia, lo cual es indispensable para obtener más conocimiento sobre la perspectiva, disposición, y expectativas que el tejido empresarial tiene en cuanto a la contratación de las personas con TEA.

En relación con lo anterior, el presente estudio también ha visto limitado el acceso a información por parte de empresas, y concretamente el acceso a profesionales de RRHH que tengan establecido en sus empresas algún plan de acción, o propuesta de intervención, relacionado con la inclusión laboral de este colectivo. Este hecho evidencia, en parte, lo poco preparadas y concienciadas que están las empresas actualmente sobre adaptaciones, implicaciones y ventajas competitivas que pueden ofrecer las personas con TEA.

Otro aspecto destacable ha sido la gran dificultad para encontrar a profesionales dedicados al TEA en personas adultas. Es interesante observar cómo existen tantos especialistas en TEA infantil, así como procedimientos, proyectos educativos, proyectos de investigación, CEE, intervenciones, propuestas, estrategias, recursos, actividades, y ayudas y becas educativas. En cambio, parece que cuando este colectivo evoluciona a la etapa adulta, desaparece todo ese apoyo que se les brinda en su etapa infantil. Es cierto que existen estudios, como los que han ido apareciendo a lo largo de la investigación, que abordan la inclusión laboral de este colectivo, pero siguen siendo insuficientes para el gran porcentaje de personas con TEA que existen en la sociedad actual, así como insuficientes son las medidas desarrolladas para mejorar dicha situación. Este hecho también ha dificultado la parte empírica del proyecto, que ha tenido que ajustarse a obtener información por parte de profesionales del sistema educativo.

También es importante destacar la gran variedad de variables y elementos que influyen en la inclusión laboral exitosa de las personas con TEA. No hablamos solamente del factor educativo, aunque ha sido el más analizado debido a la facilidad de acceso y recursos, si no que entran en juego otros muchos factores, como la formación vocacional, la eliminación de estereotipos en la sociedad y en el tejido empresarial, la falta de formación de los diferentes profesionales, o la poca o nula preparación de las empresas para el apoyo o la adaptación. Este hecho dificulta el poder centrar o dirigir la investigación hacia la variable que más interesa en este proyecto, que es la inclusión laboral de las personas con TEA a través de los RRHH, puesto

que sin que mejoren, o solucionen, los problemas y carencias del resto de las variables, la inclusión laboral de este colectivo se antoja muy complicada.

Sin embargo, si para el desarrollo del estudio se contara con más tiempo, es posible que se pudiera llevar a cabo una investigación más ambiciosa, pudiendo abordar en mayor profundidad todas, o casi todas, las variables que influyen en la inclusión laboral de las personas con TEA, llegando a aportar conclusiones mucho más concretas, y no tan ambiguas, y pudiendo llegar a ofrecer una respuesta mucho más sólida.

4.2. Futuras líneas de investigación

Como se ha podido ir viendo en el marco teórico, la principal causa de la discriminación laboral de las personas con TEA no es otra que la ignorancia social. Tras la investigación teórica llevada a cabo, se ha podido demostrar que estas personas están capacitadas para trabajar activamente y para ser productivas en el tejido empresarial, incluso en ocasiones, mucho más que cualquier persona neurotípica. Es por ello, por lo que una de las futuras líneas de investigación debe centrarse en eliminar barreras, obstáculos, y prejuicios que vayan en contra de la inclusión laboral de este colectivo, y eso se consigue, en parte, a través de la educación inclusiva. La educación inclusiva, tiene como objetivo desarrollar una educación que respete y valore las diferencias, teniéndolas como una oportunidad para optimizar el desarrollo personal, social, y laboral, enriqueciendo de este modo los procesos de enseñanza y aprendizaje, y, sobre todo, teniendo en cuenta que la inclusión no solamente se reduce al campo educativo, sino que es un objetivo transversal en todos los ámbitos de la vida (Prieto, 2023). Aunque ya se ha puesto en práctica en la gran mayoría de centros, estamos todavía muy lejos de conseguir ser una sociedad inclusiva, por lo que es importante seguir creciendo y seguir investigando para mejorar en este sentido.

Relacionado con lo anterior, no solamente se debe formar sobre inclusión, especialmente de personas con TEA, en la etapa educativa, sino que también es necesario desarrollar un plan formativo para todas las empresas sobre qué es el TEA, que implicaciones tiene, que ventajas competitivas puede aportar, cómo actuar y qué esperar de ellos, así como los diferentes métodos de adaptación del puesto de trabajo que puedan requerir. En este sentido, también es importante la implantación de un plan de acción en todas las empresas, que establezca unas pautas de actuación, y unas buenas prácticas para su correcta aplicación.

En cuanto a esto, es importante dirigir futuras líneas de investigación en conocer y fomentar el empleo con apoyo dirigido a personas adultas con TEA, con el objetivo de incrementar su eficiencia y su eficacia, considerando su sostenibilidad, su viabilidad, y el impacto que repercuten en la carrera profesional de este colectivo, así como en su calidad de vida. Para ello, también es importante ampliar y mejorar el conocimiento de las empresas sobre las implicaciones que tiene la contratación de personas con TEA, además de a nivel productivo y ventaja competitiva, a nivel de aportación social a través de la RSC. Además de fomentar el empleo con apoyo, es imprescindible la creación de programas de orientación profesional e intermediación sociolaboral mediante itinerarios personalizados, con el fin de facilitar el acceso al mundo laboral y las oportunidades de empleo a las personas con TEA, y se debe seguir luchando por promover su acceso a programas de empleo de colaboración social con entidades públicas.

Desde la perspectiva de la diversidad, es imprescindible que se desarrollen diferentes recursos, materiales, y apoyos que contribuyan a la inclusión laboral de este colectivo. Los cuales se deben llevar a la práctica en las distintas áreas de desarrollo de la persona, sobre todo en el ámbito educativo, en servicios de orientación vocacional, y en la formación de profesionales, hecho que mejorará la tasa de abandono escolar y la inclusión laboral de las personas con TEA.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante destacar que se ha cumplido con todos y cada uno de los objetivos e interrogantes que se plantearon al inicio del proyecto. Por un lado, en cuanto al objetivo principal, gracias a la exhaustiva investigación bibliográfica de estudios previos, y a las encuestas y entrevistas realizadas, se ha podido documentar y aportar datos objetivos relacionados con la inclusión laboral de personas con TEA. Sin embargo, no ha sido una tarea fácil, puesto que la información existente actualmente sobre el TEA en personas adultas, es muy escasa. Por otro lado, en cuanto a los objetivos específicos, el presente estudio puede concluir lo siguiente:

Objetivo 1. Entender que son la diversidad y la inclusión en el mundo laboral

La diversidad y la inclusión laboral son aspectos clave para que colectivos vulnerables, como las personas con TEA, logren tener acceso al mundo laboral, consigan un empleo digno y estable, y se eliminen todas las barreras que dificultan el cumplimiento de este derecho fundamental. Aunque se debe tener en cuenta que, en el mundo laboral, la diversidad no siempre conlleva explícitamente la inclusión (Pursell, 2023), por lo que, para ello, se deben enfocar estrategias de liderazgo que fortalezcan la inclusión y representen el talento diverso, permitiendo la igualdad de oportunidades mediante la equidad y la transparencia.

Objetivo 2. Conocer el mercado laboral de las personas con TEA, e identificar cuáles son sus causas y consecuencias.

Se ha podido corroborar que el TEA cada vez tiene más cabida en la sociedad actual. No obstante, se tiene mucho más en cuenta, y está mucho más presente, en su etapa infantil, en la que sí se encuentran una gran variedad de investigaciones, artículos y programas de intervención. En este sentido, se observa cómo se quedan generalmente olvidados en su etapa adulta, dejando prácticamente de lado su evolución futura. Este hecho determina que, hasta el momento, la inclusión laboral de las personas con TEA ha tenido una atención muy limitada.

Gracias a la nueva Ley de Empleo, actualmente en España ya se reconoce a las personas con TEA como colectivo especialmente vulnerable en toda la normativa laboral. Según el Gobierno de España (2024), el objetivo es fomentar su inserción laboral, favorecer su inclusión, y, por supuesto, disminuir su alta tasa de desempleo. Sin embargo, parece ser que todavía no se han puesto en marcha medidas específicas que fomenten y faciliten su inserción, por lo que todavía nos encontramos con un marco normativo con bastantes carencias.

Objetivo 3. Identificar y analizar las habilidades y capacidades laborales de las personas con TEA.

La investigación justifica que uno de los elementos clave para conseguir la inclusión laboral de las personas con TEA, es la identificación de sus propias capacidades. Reconociéndolas, pueden llegar a potenciarlas, para sacar el máximo partido de ellas y conseguir el éxito laboral, contribuyendo de esta forma en la consecución del derecho al trabajo como tal, y también en su calidad de vida.

Se demuestra que las personas con TEA presentan grandes intereses y capacidades en materias como la ciencia, la ingeniería, las matemáticas, o la tecnología, entre otras. Generalmente, también tienen la habilidad de pensar de forma lógica, y concentrarse durante largos periodos de tiempo, pudiendo resolver conflictos de manera exitosa e innovadora, y pudiendo progresar profesionalmente de manera excepcional. Estas habilidades e intereses pueden proporcionar la clave para su acceso al mundo laboral, por lo que se hace indispensable

dar a conocer una visión positiva del TEA, haciéndolo visible, no como sinónimo de personas que viven aisladas y en su propio mundo, si no como personas que interactúan, sienten, padecen, y se comunican, y que se esfuerzan diariamente por encajar en la sociedad y en el mundo laboral.

En cuanto a la etapa educativa, relacionada con la etapa infantil de las personas con TEA, siendo la etapa base para el desarrollo de capacidades, habilidades, y desarrollo de competencias, y la etapa más estudiada y documentada de este trastorno, la labor que realizan los profesionales es muy importante. Relacionada con la fase adulta del TEA, la formación en TVA es crucial para trabajar y fomentar las labores de esta etapa, dotándoles con las herramientas esenciales para la independencia de la vida adulta. Sin embargo, se demuestra que la base principal para conseguir esta independencia, es a través del empleo, y, como mencionan los profesionales en TVA entrevistados, su formación no se centra en proporcionarles herramientas para el éxito laboral. En este sentido, desde la educación inclusiva, todavía queda mucho camino por recorrer, sobre todo desde el sector ordinario.

Objetivo 4. Averiguar cuáles son las implicaciones del TEA en el ámbito empresarial y en la sociedad en general.

El estudio empírico comprueba que las personas de la muestra, en su mayoría, están familiarizadas con el TEA, saben qué es, e incluso conocen a personas que lo padecen. Sin embargo, también se identifica la falta de representación que tienen en el tejido empresarial, y el desconocimiento generalizado que se tiene sobre sus extraordinarias habilidades y capacidades, especialmente, las relacionadas con el mundo laboral. No obstante, esta representación de la realidad social puede cambiar si las empresas tienen en cuenta las necesidades de apoyo de las personas con TEA, que, por otro lado, no repercuten grandes esfuerzos, ni inversiones grandes de capital, no como una concesión o privilegio, sino como un derecho que puede repercutir en el desarrollo de una sociedad más valiosa, diversa e inclusiva.

De igual forma, tal y como comenta la Fundación ConecTEA (2023), la inclusión laboral de las personas con TEA, solamente se hará realidad cuando cuenten con los mismos derechos que el resto de los ciudadanos. Para ello, se deben aumentar las actuaciones y acciones de investigación, concienciación social, y sensibilización sobre el colectivo, que, a su vez, afectaran de forma positiva, en las políticas públicas que persigan el fomento del empleo de colectivos especialmente vulnerables, promoviendo un cambio social real y efectivo. Además, el hecho de mejorar la tasa de desempleo de las personas con TEA, comportaría un aumento en la productividad, representando una optimización de recursos, y, por lo tanto, un beneficio tanto económico, como social (Jacob et al., 2015; Järbrink y Knapp, 2001).

Objetivo 5. Identificar estrategias y buenas prácticas de adaptación del puesto de trabajo para las personas con TEA por parte de las organizaciones.

Mediante algunas modificaciones y adaptaciones del puesto de trabajo, todas las personas son igual de válidas para ocupar un lugar en el mercado laboral, de no hacerlo, las empresas pierden mucho talento. El aspecto clave para la inclusión laboral de este colectivo es, por lo tanto, la adaptación del puesto de trabajo desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral. Además, es relevante que para ello se promuevan iniciativas que fomenten su capacitación, la detección de barreras de acceso, y actuaciones que impulsen la implicación del sector empresarial en la creación de oportunidades laborales. Y es que, dotarles del apoyo necesario, puede representar la oportunidad de empoderar a un colectivo con un gran potencial para contribuir en la sociedad y en el mundo laboral.

Según la información obtenida, parece ser que las empresas no están sabiendo aprovechar el talento y las capacidades de las personas con TEA. Esto se debe, entre otros

aspectos, a un desconocimiento generalizado, y a una falta de formación por parte de los profesionales. En este sentido, los programas con apoyo son relevantes para el éxito laboral de este colectivo (Schall et al, 2015). Por lo tanto, se hace necesaria la implantación de sistemas de apoyo personalizados y específicos, con el propósito de desarrollar las habilidades y capacidades de las personas con TEA, y también reducir las posibles dificultades con las que puedan encontrarse en el lugar de trabajo. Actualmente, en España, el empleo con apoyo no ha conseguido la implantación, el alcance, ni el desarrollo que debería (Vidriales et al.,2018).

Objetivo 6. Determinar el papel de los RRHH en la inclusión laboral de las personas con TEA.

Es indispensable que las empresas ordinarias cuenten con un sistema de dirección y gestión de RRHH que remarque la importancia de describir los puestos de trabajo con especial rigurosidad en los procesos de selección, y que garantice un trato objetivo y normalizado, así como la protección y prevención de los derechos de todos los trabajadores. Contar con este sistema, así como el hecho de difundir una política empresarial basada en la inclusión de personas con TEA, puede repercutir en una mejor estrategia de RSC, y en una mejora de la imagen corporativa, que, a su vez, se traduce en el aumento de la retención de talento y la fidelización de los trabajadores hacia los valores corporativos, haciendo de la diversidad una ventaja competitiva. A este respecto, las empresas, deberían seguir el ejemplo de *Specialisterne*, y hacer uso de las características de las personas con TEA como ventajas competitivas en el mercado laboral, con el objetivo de aprovechar sus extraordinarias habilidades y capacidades, y no con la idea de cumplir con ninguna cuota legal de contratación.

En un principio, el proyecto partía de la idea de analizar la inclusión laboral de personas con TEA a través de los RRHH, sin embargo, después de la investigación bibliográfica y empírica, se ha podido demostrar que los RRHH son solamente una de las piezas clave para conseguirlo. Existen una gran variedad de variables, factores, y piezas clave que influyen directamente en hacerla efectiva. En base a ello, no solamente se debe construir, sino que se deben destruir todas aquellas prácticas que vayan en contra del trato justo, del respeto, de la igualdad de oportunidades, de la eliminación de estereotipos, y de la inserción de todas las personas en el ámbito social y educativo. Sin la eliminación de todos estos aspectos, la inclusión laboral de las personas con TEA, difícilmente conseguirá llegar a ser una realidad en nuestra sociedad.

Queda todavía mucho trabajo por hacer para conseguir reducir las altas cifras de desempleo de este colectivo, ya que lo que se ha hecho hasta el momento es totalmente insuficiente. Por lo tanto, el presente estudio, pretende ser un punto de partida para poner de manifiesto la importancia de concienciar a la sociedad en general, y a las empresas en particular, sobre la necesidad de promover y trabajar en hacer efectivo el derecho fundamental al empleo de las personas con TEA.

REFERENCIAS

- Vernier, D. (2023). *Diversidad en las empresas: ampliando el concepto*. Proyecta Impacto. <https://www.proyectaimpacto.com/2023/09/diversidad-en-las-empresas-ampliando-el-concepto/>
- Polo, O. (2023). *La acelerada evolución de la sociedad exige de una profunda transformación de las organizaciones*. Berkley España. https://www.wrberkley.es/2023/10/30/bds-la-acelerada-evolucion-de-la-sociedad-exige-de-una-profunda-transformacion-de-las-organizaciones/?_adin=11734293023
- Pursell, S. (2 de diciembre de 2021). *Diversidad laboral: qué es, por qué importa y cómo promoverla*. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/marketing/promover-diversidad-laboral>
- McKinsey & Company (2020). *Diversity wins. How inclusion matters*. [Archivo PDF]. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>
- Unión Europea (2010). *El fondo social europeo y inclusión laboral*. [Archivo PDF]. https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sf_social_inclusion_es.pdf
- Castrillo, V.I. (15 de noviembre de 2022). *Conoce las dimensiones de la inclusión laboral, su importancia tanto para empresas como para trabajadores, y aprende cómo promoverla. La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?*. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- National Institute of Mental Health (2022). *Trastornos del espectro autista*. [Archivo PDF]. <https://www.nimh.nih.gov/sites/default/files/documents/health/publications/espanol/trastornos-del-espectro-autista/trastornos-del-espectro-autista.pdf>
- Kanner, L. (1943). *Autistic Disturbances of Affective Contact*. [Archivo PDF]. <https://keep.lib.asu.edu/system/files/embryo/pdfs/LitAffectiveContactSPC.xhtml.pdf>
- Pzifer (s.f.). *Espectro*. <https://psiquiatria.com/glosario/espectro#:~:text=Definici%C3%B3n%3A%20Se%20llama%20as%C3%AD%20a,com%C3%BAn%20y%20respuesta%20terap%C3%A9utica%20similar.>
- Canal Caladrius. (2 de septiembre de 2023). *Autismo, una discapacidad invisible*. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=W8PrAPe1W0g>
- American Psychiatric Association (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. [Archivo PDF]. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

Cruz Roja (3 de abril de 2023). *Las personas con autismo se esfuerzan el doble*. <https://www2.cruzroja.es/web/ahora/-/cruz-roja-apuesta-por-la-inclusi-c3-b3n-social-y-laboral-de-las-personas-con-tea>

Vidriales et al. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. "Un potencial por descubrir"*. [Archivo PDF]. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectro-del-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>

CDC (s.f.). *Panorama general de los trastornos del espectro autista en el 2020*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/autism/addm-community-report/key-findings.html>

Universidad VIU (29 de agosto de 2022). *Los distintos tipos de trastorno del espectro autista (TEA): características y formas de intervención en el aula*. <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-distintos-tipos-de-trastorno-del-espectro-autista-tea>

Psychology Today (s.f.). *Teorías del Autismo*. <https://www.psychologytoday.com/es/fundamentos/autismo/teorias-del-autismo>

Anderson-Chavarria, M. (2021). The autism predicament: models of autism and their impact on autistic identity. *Disability & Society*, 37(8), 1321–1341. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1877117>

Hijosa, L. (8 de mayo de 2014). *El autismo, ¿Es una discapacidad?*. Autismo Madrid. <https://autismomadrid.es/noticias/el-autismo-es-una-discapacidad/>

Resolución aprobada por la Asamblea General 62/139 de 2007 [Asamblea General]. Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo. 18 de diciembre de 2007.

Recursos TEA (15 de marzo de 2017). *Mentes brillantes y TEA. Famosos, científicos, músicos... con autismo*. Recursos TEA. <https://recursosteaa.com/mentes-brillantes/>

ABA Centers of Florida (13 de abril de 2023). *Sobresaliente en el espectro: 6 personas exitosas y famosas con autismo*. ABA Centers of Florida. <https://abacentersfl.com/es/blog/destacados-famosos-con-autismo/>

Dudley et al. (2015). What Do We Know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder?. *SPP Research Paper*, 32(8), 36. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658823

Fundación ConecTea (s.f.). *Empleo y autismo, un reto de inclusión social de gran importancia en los próximos años*. Fundación ConecTEA. <https://www.fundacionconectea.org/2020/12/02/empleo-y-autismo-un-reto-de-inclusion-social-de-gran-importancia-en-los-proximos-anos/>

Fundación ConecTea (s.f.). *Los programas de inserción laboral para las personas con autismo*. Fundación ConecTEA. <https://www.fundacionconectea.org/2023/10/20/los-programas-de-insercion-laboral-para-las-personas-con-autismo/>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Ajustes razonables*. OIT. <https://www.businessanddisability.org/es/workplace-adjustment-services/>

INE (s. f.). *Instituto Nacional de Estadística*. <https://www.ine.es/>

Shattuck et al. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042-1049. <https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864>

Baranger, A. (2019). *State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends*. [Archivo PDF]. https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf

Standifer, S. (2013). *Employment for Adults with Autism*. The Carlat Report Psychiatry.

Saldaña et al. (2018). *Vida adulta y trastornos del espectro autista*. [Archivo PDF]. <https://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/09/Vida-Adulta-y-TEA-Calidad-de-Vida-y-Empleo-Andalucia.pdf>

Constitución Española [CE]. Art. 35. 29 de diciembre de 1978 (España). [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas [DUDR]. Art. 23.1. 2015 (ONU). https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Real Decreto Legislativo 1 de 2013, de 29 de noviembre [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 29 de noviembre de 2013. D.O. No. 12632 <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

Federación Autismo Castilla y León (2 de abril de 2021). *Las personas con autismo y sus familias reivindican medidas que garanticen el acceso a una educación y a un empleo de calidad en igualdad de oportunidades*. Federación Autismo Castilla y León. <https://autismocastillayleon.com/las-personas-con-autismo-y-sus-familias-reivindican-medidas-que-garanticen-el-acceso-a-una-educacion-y-a-un-empleo-de-calidad-en-igualdad-de-oportunidades/>

Vidriales et al. (2016). *Envejecimiento y Trastorno del Espectro del Autismo. “Una etapa vital invisible”*. [Archivo PDF]. https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/2016_InformeEjecutivo_EnvejecimientoTEA_AutismoEspana.pdf

Teamworkz (5 julio de 2023). *Cómo mejorar la inclusión laboral de las personas autistas en España y en Europa*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-mejorar-la-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-autistas/>

Arsuaga, A. y Santiso, V. (2018). *Guía de orientación vocacional para personas con Trastorno del Espectro del Autismo*. [Archivo PDF]. https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/2018_GuiaOrientacionVocacional_AutismoEspana.pdf

- Real Decreto 870 de 2007 [con fuerza de ley]. Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. 2 de julio de 2007. D. O. No. 13588. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- Scott, M. et al. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. *PloS One*, 10(10), e0139281. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281>
- Jhonson, T. D. y Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *Journal Of Applied Psychology*, 101(3), 430-449. <https://doi.org/10.1037/apl0000058>
- Peris, J. (2024). *Dificultades de las personas autistas en el ámbito laboral. La necesidad de implementar medidas para garantizar la no discriminación*. *Salud mental* 360. <https://www.som360.org/es/articulo/dificultades-personas-autistas-ambito-laboral>
- Tomás, M. (26 de junio 2022). *La neurodiversidad y el cambio de paradigma en el autismo*. Red Cenit. <https://www.redcenit.com/la-neurodiversidad-y-el-cambio-de-paradigma-en-el-autismo/>
- Howlin, P. et al. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal Of Child Psychology And Psychiatry And Allied Disciplines*, 45(2), 212-229. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x>
- Gutiérrez, A. (2023). *Día del trabajador*. LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/albertogutierrezpozuelo_diadeltrabajador-talentosinetiquetas-entornosaccesibles-activity-7058778450756534272-XXYo/?originalSubdomain=es
- Centro Leafwing (12 de junio de 2023). *Trabajos Adaptados Al Autismo*. Centro Leafwing. <https://leafwingcenter.org/es/autism-friendly-jobs/>
- Grandin, T. (1999). *Elección del trabajo correcto para personas con Autismo o Síndrome de Asperger*. Espectro Autista. http://espectroautista.info/tg_trabajo.html
- Neurodivergentes & Co (s.f.). *10 mejores empleos para personas con Autismo*. Neurodivergentes & Co. <https://neurodivergentes.com/10-mejores-empleos-para-personas-con-autismo/>
- Lindsay et al. (2019). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597–610. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Recursos TEA (11 de febrero de 2019). *Emplear a una persona con autismo. Para reclutadores y empresas*. Recursos TEA. <https://recursostea.com/emplear-autismo/>
- Schall, C. M. et al. (2015). Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal Of Autism And Developmental Disorders*, 45(12), 3990-4001. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5>

Inclusión S y S (s.f.). *La obligación de realizar ajustes razonables según la Ley 20.422 - Inclusión SYS*. Inclusión S y S. <https://inclusionSYS.cl/blog/la-obligacion-de-realizar-ajustes-razonables-segun-la-ley-20-422/>

Fundación Brindar (27 de agosto de 2023). *Empleo y autismo*. Fundación Brindar. <https://www.bibliotecabrincar.org.ar/empleo-y-autismo/>

Grupo Nortempo (30 de marzo de 2023). *TEA: claves para la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista*. Nortempo. <https://nortempo.com/blog/tea-insercion-laboral/>

Flower et al. (2019). An alternative pathway to employment for autistic job-seekers: a case study of a training and assessment program targeted to autistic job candidates. *Journal Of Vocational Education & Training*, 71(3), 407-428. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1636846>

Álvarez et al. (2018). *Quiero trabajar. Empleo y personas con trastornos del espectro autista. Los trabajadores que todo empresario querría (aunque muchos aún no lo sepan)*. [Archivo PDF]. <https://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/06/FAA-Quierotrabajar.pdf>

Specialisterne (s.f.). *Propuesta de valor*. Specialisterne. <https://specialisternespain.com/propuesta-de-valor/>

Asociación Española de Empleo con Apoyo (s.f.). *El empleo con apoyo*. AESE. <https://empleoconapoyo.org/el-empleo-con-apoyo/>

Gobierno de España (s.f.). *Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo*. Gobierno de España. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>

Cuesta et al. (2018). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. [Archivo PDF]. <https://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/guiaecacae.pdf>

Lee, G. K. y Carter, E. (2012). Preparing Transition-Age Students with High-Functioning Autism Spectrum Disorders for Meaningful Work. *Special Issue: High-Functioning Autism Spectrum Disorders in the Schools*, 49(10), 988-1000. https://www.researchgate.net/publication/264484204_Preparing_Transition-Age_Students_with_High-Functioning_Autism_Spectrum_Disorders_for_Meaningful_Work

Real Decreto 27 de 2000 [con fuerza de ley]. Por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. 14 de enero de 2000. D. O. No. 1547. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547>

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado. 24 de marzo de 2023. D. O. No. 121/000149. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-149-1.PDF

Gobierno de España (2 de abril de 2024). *Bustinduy presenta el primer Plan de Acción para el Trastorno del Espectro del Autismo en España*. Gobierno de España. <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/0-495.htm>

Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (s.f.). *¿Qué son?*. FEACEM. <http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/queson#:~:text=Los%20CEE%20son%20empresas%20que,igual%20o%20mayor%20al%2033%25%20>.

Zegarra-Malatesta, J. (2013). *SAP trabaja con Specialisterne para emplear personas con autismo*. IT/Users. <https://www.itusersmagazine.com/sap-trabaja-con-specialisterne-para-emplear-personas-con-autismo/>

Barnett, N. (2019). *Compartimos nuestra experiencia impulsando la contratación inclusiva en el Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo*. Microsoft. <https://news.microsoft.com/es-es/2019/04/02/compartimos-nuestra-experiencia-impulsando-la-contratacion-inclusiva-en-el-dia-mundial-de-concienciacion-sobre-el-autismo/>

Jara, P. (15 de diciembre de 2022). *The Adecco Group y su Fundación se convertirán en la primera empresa de recursos humanos en obtener el Sello Autism Friendly*. Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/the-adecco-group-y-su-fundacion-se-convertiran-en-la-primera-empresa-de-recursos-humanos-en-obtener-el-sello-autism-friendly/>

Belarra, I. (2023). *Resolución de la presidencia del consejo nacional de discapacidad por la que se da publicidad al acuerdo del pleno del consejo nacional de discapacidad por el que se aprueba el I plan de acción estrategia española en trastorno del espectro del autismo 2023-2030*. [Archivo PDF]. https://www.rpdiscapacidad.gob.es/docs/Res_TEA.pdf

Gould, J. y Ashton-Smith, J. (2011). Missed diagnosis or misdiagnosis? Girls and women on the autism spectrum. *Good Autism Practice*, 12(1), 34-41. https://www.researchgate.net/publication/263155422_Missed_diagnosis_or_misdiagnosis_Girls_and_women_on_the_autism_spectrum

Dworzynski et al. (2012). How different are girls and boys above and below the diagnostic threshold for autism spectrum disorders?. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 51(8), 788-97. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2012.05.018>

Rutter, M. (2005). Aetiology of autism: findings and questions. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(4), 231-238. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00676.x>

Hayward, S. M. et al. (2016). Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disability And Rehabilitation*, 40(3), 249-258. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1254284>

Maturana, M. B. (2022, 8 marzo). *Inclusión laboral plena para mujeres en el espectro autista*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/inclusi%C3%B3n-laboral-plena-para-mujeres-en-el-espectro-bravo-maturana/>

Observatorio de Responsabilidad Social (s.f.). *Responsabilidad Social Corporativa*. ORS. <https://observatoriorsc.org/areas-de-trabajo/rsc/>

- Faster Capital (8 de abril de 2024). *Responsabilidad social corporativa RSE para el autismo Como la RSE puede ayudar a las personas con autismo*. Faster Capital. <https://fastercapital.com/es/contenido/Responsabilidad-social-corporativa--RSE--para-el-autismo-Como-la-RSE-puede-ayudar-a-las-personas-con-autismo.html>
- Jacob, A. et al. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *PLoS One*, 10(10), e0139896. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>
- Järbrink, K. y Knapp, M. (2001). The Economic Impact of Autism in Britain. *Autism*, 5(1), 7-22. <https://doi.org/10.1177/1362361301005001002>
- Gobierno de España (s.f.). *Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo*. [Archivo PDF]. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Estrategia_Espanola_en_TEA.pdf
- Declaración 003/96 de 1997. [Parlamento Europeo]. Sobre los derechos de las personas que padecen autismo. 9 de mayo de 1997. https://apacv.org/wp-content/uploads/2020/02/declaracion_derechos_personas_con_autismo_diario_comunidades_europeas.pdf
- Código del Derecho de la Discapacidad. [CDPD]. Legislación Estatal. 24 de mayo de 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=125_Codigo_del_Derecho_de_la_Discapacidad_Legislacion_Estatal&modo=2
- Ley 3 de 2023. De empleo. 28 de febrero de 2023. D. O. No. 51. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>
- Ley 26 de 2011. De adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 1 de agosto de 2011. D. O. No. 184. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>
- Real Decreto 1417 de 2006 [con fuerza de ley]. Por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad. 1 de diciembre de 2006. D. O. No. 297. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21819>
- Instrumento de Ratificación sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York. 13 de diciembre de 2006. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-6963>
- Comisión Europea (2021). Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. [Archivo PDF]. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>
- Directiva 78 de 2000. [con fuerza de ley]. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. 27 de noviembre de 2000. <https://www.boe.es/doue/2000/303/L00016-00022.pdf>

Decreto 150 de 2017. [con fuerza de ley]. De la atención educativa al alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo. 17 de octubre de 2017. D. O. No. 7477. https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/606750-d-150-2017-de-17-oct-ca-cataluna-atencion-educativa-al-alumnado-en-el-marco.html

Resolución del Consejo de la Unión Europea 175 de 2003. [con fuerza de ley]. Sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad. 15 de julio de 2003. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:175:0001:0002:ES:PDF>

Alcalá, J. (s.f.). *Por qué no todas las empresas tienen RSC*. Master Logística. https://www.masterlogistica.es/porque-no-todas-las-empresas-tienen-rsc/#google_vignette

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2023). *Número de centros de educación especial en el territorio*. CERMI. <http://www.estadisticasocial.es/indicador.php?id=69>

Massaguer, B. (18 de agosto 2021). *Transición a la vida adulta en personas con Trastorno del Espectro Autista*. Instituto Superior de Estudios Psicológicos. <https://www.isep.es/actualidad/transicion-a-la-vida-adulta-en-personas-con-trastorno-del-espectro-autista/>

Santander, C. (2015). *Transición a la vida adulta en autismo*. [Archivo PDF]. <https://www.psicoeuka.cl/wp-content/uploads/2015/03/Transicion-a-la-vida-adulta-en-autismo.pdf>

Prieto, H. (27 de febrero de 2023). *Educación inclusiva: ¿qué es y cómo hacerla realidad en la escuela?*. UOC. <https://blogs.uoc.edu/epce/es/educacion-inclusiva-que-es-y-como-hacerla-realidad-en-la-escuela/>

Carmona, P. (2024). *El número de estudiantes con diagnóstico de trastorno del espectro del autismo se cuadruplica en una década*. [Archivo PDF]. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/03/NOTAPRENSA-4.pdf>

Educaweb (s.f.). *Los PFI son estudios de FP impartidos en Catalunya que permiten a los jóvenes reincorporarse a las enseñanzas regladas y comportan la acreditación de competencias profesionales*. Educaweb. <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/programas-formacion-insercion-pfi/>

Gencat (s.f.). *Itineraris formatius específics (IFE)*. Gencat. <https://triaeducativa.gencat.cat/ca/fp/ife/>

Gencat (9 de octubre de 2022). *Servei de Teràpia Ocupacional (STO)*. Gencat. https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_discapacitat/serveis_socials_per_a_persones_amb_discapacitat/serveis_per_a_persones_amb_discapacitat_intel_lectual/serveis_de_centres_ocupacionals/servei_de_terapia_ocupacional_sto/

Gencat (s.f.). *Centres especials de treball (CET)*. Gencat. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/insercio-laboral-rmi-i-discapacitat/discapacitat/CET/>

Berroa, A. (13 de noviembre de 2023). *Aprovechando el Talento Neurodiverso: El Rol de Recursos Humanos en la Inclusión del Autismo*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/aprovechando-el-talento-neurodiverso-rol-de-recursos-alexander-dqatc/>

McKay, A. (4 de septiembre de 2017). *Empleado autista: cómo los profesionales de RRHH pueden capacitar a los empleados con discapacidad*. Autismo en Vivo (AEV). <https://www.autismovivo.org/post/empleado-autista-c%C3%B3mo-los-profesionales-de-rrhh-pueden-capacitar-a-los-empleados-con-discapacidad>

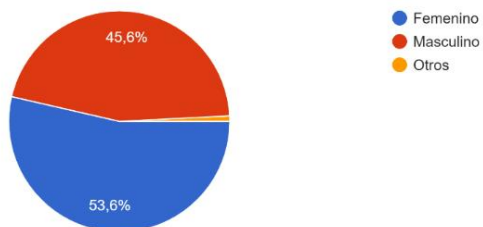
Sánchez, A. (2022). *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*. [Archivo PDF]. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1188

ANEXOS

Encuesta y resultados de la encuesta

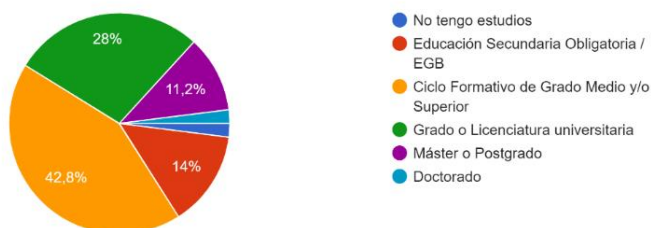
Género

250 respuestas



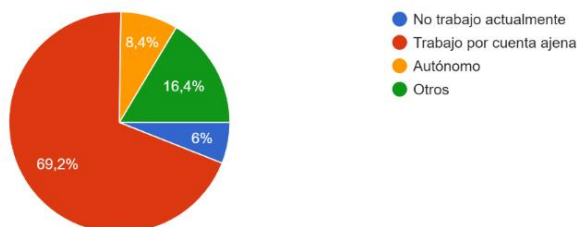
Nivel de estudios

250 respuestas



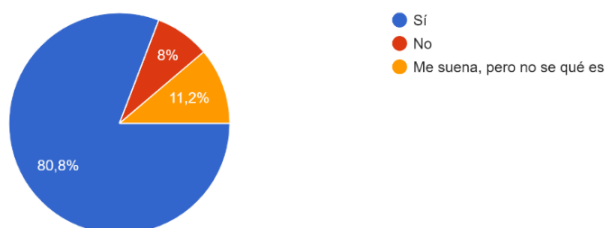
Situación laboral

250 respuestas



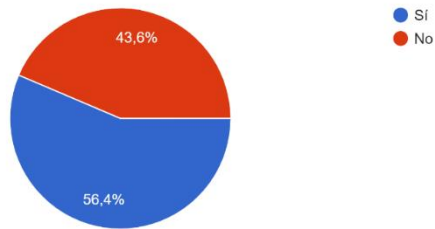
¿Sabes qué es el TEA o Trastorno del Espectro Autista?

250 respuestas



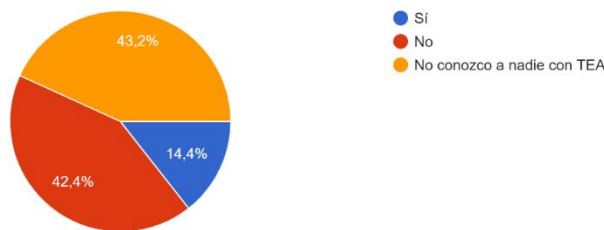
¿Conoces a alguien con TEA?

250 respuestas



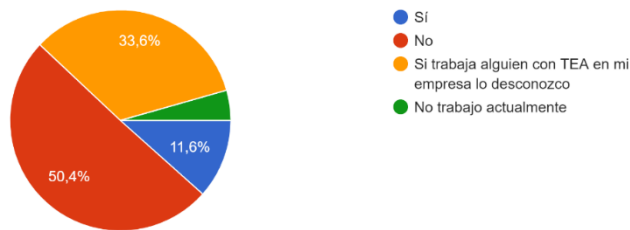
En caso de conocer a alguien con TEA ¿Esa persona tiene empleo?

250 respuestas



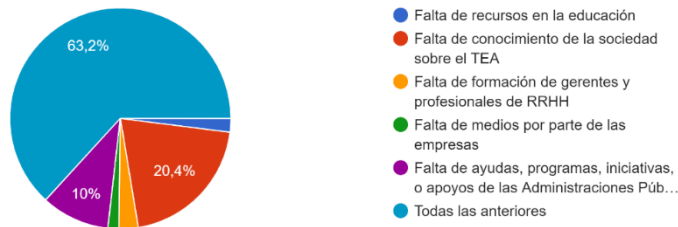
¿En tu trabajo actual, o en trabajos anteriores, hay, o ha habido contratada alguna persona con TEA?

250 respuestas



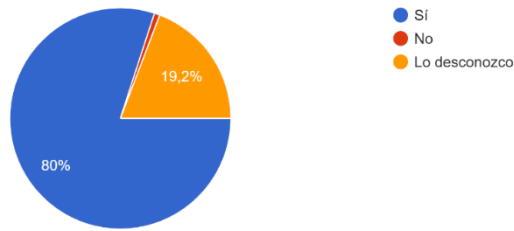
¿Cuál crees que podría ser el motivo de la alta tasa de desempleo de las personas con TEA?

250 respuestas



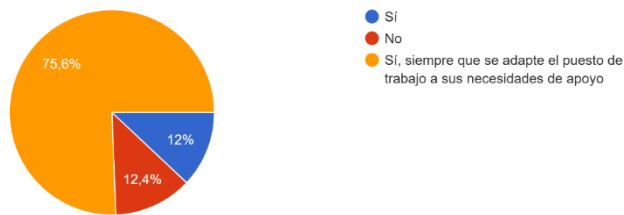
Sinceramente, ¿Crees que las personas con TEA están capacitadas para trabajar?

250 respuestas



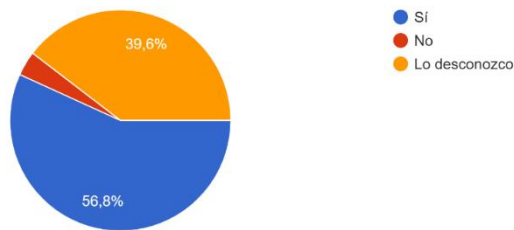
¿Crees que las personas con TEA pueden desempeñar cualquier tipo de tarea o función dentro de una empresa?

250 respuestas



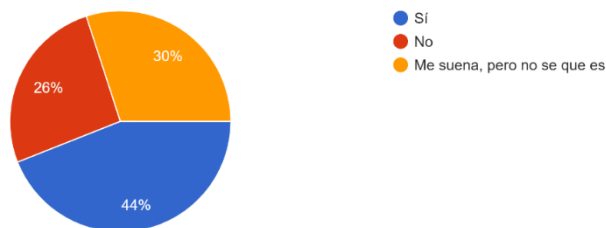
¿Crees que las características de las personas con TEA pueden ser positivas para las empresas?

250 respuestas



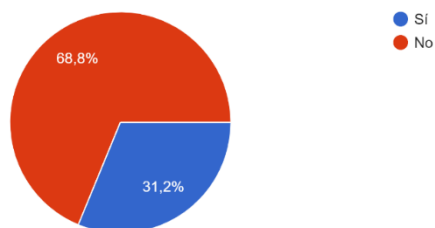
¿Sabes lo que es el empleo con apoyo?

250 respuestas



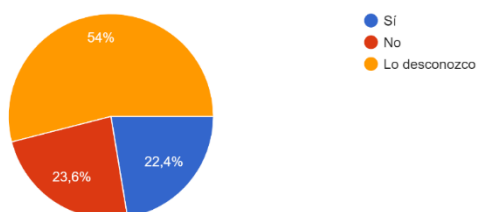
¿Sabes lo que es la Responsabilidad Social Corporativa o RSC?

250 respuestas



¿Crees que las mujeres con TEA tienen más dificultades que los hombres con TEA para acceder al mercado laboral?

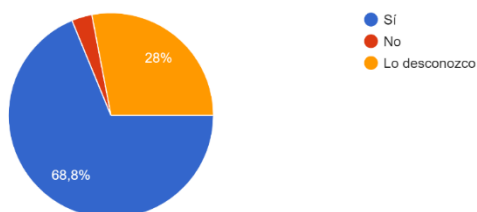
250 respuestas



Si todas esas personas con TEA desempleadas consiguieran formar parte de la población activa

¿Crees que supondría una mejora para la economía del país?

250 respuestas



Comentarios (Opcional) 22 respuestas

- ✓ Todos merecen una oportunidad.
- ✓ Todos con ayuda podemos conseguirlo, todos tendríamos que estar preparados para ayudar y entender a nuestros compañeros.
- ✓ Mi hijo tiene TEA en un grado mínimo y con estudios superiores no encuentra nada y siempre un sueldo mínimo.
- ✓ Toda persona con TEA u otra diversidad funcional es capaz de trabajar siempre y cuando se desarrollen apoyos iniciales para entender su función y mecanizar la técnica a seguir. Para ello se necesita unas buenas prácticas de acogida que garanticen un gran trabajado para sentirse uno más del grupo y saber cuál es su función dentro del mismo.
- ✓ Las personas con TEA q conozco están en edad infantil.

- ✓ Respecto a la última pregunta, no creo que suponga una mejora sustancial, por el número de personas diagnósticas. Pero si fuera una mejora sustancial de su calidad de vida e integración social. Creo que habría que tener en cuenta o investigar sobre las opciones de formación que tienen. Aula de tareas...FP adaptada, adaptaciones curriculares, adaptaciones en la Prueba de acceso a La Universidad.... Sin eso difícilmente tendrán un puesto de trabajo que les llene a nivel personal.
- ✓ Desde la más pura ignorancia, supongo que habrá grados. Siendo los más leves totalmente integrables en la empresa y los más acusados impedirán casi por completo la inclusión en la mayoría de los sectores. Pero la verdad, ni idea.
- ✓ La persona que conozco con Autismo es un niño. Hace mil años (más de 20 yo creo) trabajé en Clesa, había una persona que era claro que tenía algún tipo de discapacidad (yo no sabía cuál). Le trataban tan mal todo el mundo, que fue uno de los motivos por los que lloré mucho al terminar mi primer día y no quise volver.
- ✓ He dado clase a una persona con TEA y lo que más le ayudó, fue el cariño y la paciencia; creo que, cuando lo sufres, van también otras secuelas y los temores que se sufre, siendo diferente.
- ✓ Si el lugar de trabajo es el adecuado según sus fortalezas y capacidades, pueden llegar a ser muy eficientes, hasta en sitios de alta responsabilidad, pudiendo llegar a ser los mejores.
- ✓ Trabajé coordinando un equipo en el que uno de los miembros era un chico con asperger y facilitándole la metodología adecuada llegó a ser la persona más eficiente del equipo.
- ✓ Me parecen unas buenas preguntas para que dé vueltas a la cabeza de las personas.
- ✓ No se puede generalizar a la hora de hablar de todas las personas con TEA porque el espectro incluye a personas con muchas dificultades. Se debería hablar de grados de TEA, algunas no pueden desempeñar ningún trabajo y otras son un valor muy positivo. Faltan opciones en las preguntas.
- ✓ Trabajo con niños NEE de veladora
- ✓ En la última pregunta, creo que es un beneficio para la persona TEA poder desarrollar sus habilidades en un puesto de trabajo, tener una red social dentro de sus dificultades, tener una economía propia y aprender a gestionarla.
- ✓ Para que acontezca un cambio real y efectivo todo debe empezar por apoyar la educación inclusiva en las escuelas y destinar los recursos que actualmente se destinan a los centros especiales (CEE) (Ya cumplieron su cometido en el pasado), que contribuyen a la segregación y la perpetuación de las etiquetas, TEA, discapacitados, subnormales, las cuales no ayudan para nada a que las personas con diversidad funcional, estén integradas en cualquier ámbito de la sociedad, de la vida, incluyendo el ámbito laboral.
- ✓ En la pregunta de si conozco a alguien con TEA si tiene empleo o no, en mi caso conozco a varias personas con diferente grado de afectación, así que aunque la respuesta es si conozco a muchos que no.
- ✓ Todo depende del grado de TEA que tenga la persona y las ayudas que haya recibido en su infancia.
- ✓ Desconozco la enfermedad, pero me informare sobre ella.

- ✓ El problema de la persona autista es según su grado. En la escuela donde trabajo hay muchos niños autistas y no son todos igual.
- ✓ Interesante, porque desconozco si personas adultas realmente lo son, puede ser que no estén diagnosticadas
- ✓ Mi hijo tiene TEA con altas capacidades y deseo que el día de mañana tenga las mismas oportunidades laborales que cualquier otra persona.

Excel que recoge las respuestas de la encuesta

[Respuestas de la encuesta.xlsx](#)

Entrevistas a profesionales

1. Nombre: Víctor González Jiménez

Formación: Graduado en educación primaria con mención en necesidades educativas específicas (UAB).

Puesto de trabajo actual: maestro de educación especial en el CEE Ca n'Oriol (Rubí), específicamente en la etapa de secundaria y TVA.

2. En las aulas de TVA solemos tener alumnos con discapacidad intelectual asociada a otro diagnóstico, normalmente con TEA.
3. Dependiendo del alumnado, de las necesidades de la familia y de lo que dicta el EAP (equipos de asesoramiento psicopedagógico). Aun así, y normalmente, el alumnado de TVA acostumbra a finalizar su escolarización entre los 20/21 años, tal y cómo rige el Decreto 150/2017. De esta manera, rara vez nos encontramos casos de abandono escolar.
4. Cuando finalizan la etapa de TVA, no se suele hacer ningún seguimiento, al menos por parte de los docentes. Si que es verdad que hacemos un acompañamiento previo, y quizás un aspecto a mejorar sería hacer el acompañamiento posterior y hacerles un seguimiento en su futuro laboral y personal.
5. Nuestro objetivo en las aulas TVA es acompañar y formar al alumnado a ser eficientes en su futuro personal y laboral, teniendo en cuenta las capacidades de todo el alumnado y su rendimiento a la hora de trabajar. De esta manera, nuestro mayor propósito es fomentar la máxima autonomía de nuestros alumnos, no solo en ámbitos escolares, sino también de su día a día (ej., potenciar la funcionalidad de tareas del hogar cómo poner la lavadora o mantener el orden y la limpieza de espacios comunitarios, trabajar la productividad mediante diferentes STO, etc.).
6. Nuestro enfoque en las aulas de TVA no es tanto de cara al éxito en el mundo laboral, sino en su futura vida cómo personas adultas, y a poder ser, independientes. De esta manera, y por lo que al mundo laboral se refiere, intentamos que sean lo más eficientes y eficaces posibles, intentando fomentar el trabajo bien hecho, el ambiente cohesionado y el espacio limpio y ordenado en todo momento.
7. El primer y único aspecto clave es reconocer qué capacidades tengo. Mediante un trabajo previo, y auto aceptando de que soy y de que no soy capaz, el alumnado debe reconocer sus capacidades y potenciarlas para poder sacar provecho de estas. De esta manera, considero que cualquier persona puede afrontar su propio éxito laboral, ya que reconocer las propias capacidades puede dar rienda a recoger grandes frutos.

8. Con relación a la anterior pregunta, el alumnado con TEA, junto a sus familias, deben de reconocer sus propias capacidades y buscar un trabajo propio a dichas capacidades. Actualmente, hay varias salidas profesionales de escolaridad postobligatorias que pueden servir de ayuda para orientar a las personas con diversidad funcional para encontrar trabajo, y así tener una formación específica previa, cómo es el caso de los PFI, IFE, STO o CET.
9. Vivimos en una sociedad rodeada de barreras. No por estar diagnosticado con TEA encuentras barreras, ya que considero que cualquier persona puede encontrar barreras o limitaciones en base a las capacidades de cada individuo. Además, considero que los estigmas sociales perjudican al desarrollo integral de cualquier individuo, pero sobre todo de un colectivo tan vulnerable cómo son las personas con diversidad funcional. Asimismo, considero que la sociedad en sí es la primera barrera que tenemos que afrontar para conseguir un mínimo éxito laboral.
10. No considero que se esté haciendo una buena labor desde el ámbito educativo, o al menos desde el sector ordinario. Al trabajar en un centro específico, me he dado cuenta de que tenemos mucho camino por recorrer para poder conseguir una mínima inclusión de todas las personas que nos rodean, indistintamente del género, la raza o las capacidades de cada persona. Las personas con diversidad funcional necesitan poder optar a un trabajo digno, a unas condiciones dignas y a un salario digno. Por desgracia, nos queda mucho por hacer y por alcanzar, pero no podemos perder la esperanza y debemos luchar conjuntamente para poder conseguir una igualdad, no tan sólo de género, sino también una igualdad basada en las capacidades individuales. De esta manera, todos debemos de colaborar en esta lucha de derechos y darles voz a todas aquellas personas que, por desgracia, gritan en silencio.
11. Cómo maestro, mi recomendación sería adaptar la sociedad mediante accesibilidad cognitiva, derribar cualquier estereotipo, eliminar etiquetas, y fomentar la consciencia social en base a que todas las personas tenemos capacidades diferentes.

1. Nombre: Ariadna Planchat Giménez

Formación: Maestra de educación infantil y psicopedagoga.

Puesto de trabajo actual: Maestra de educación especial en el CEE Ca n'Oriol (Rubí), específicamente en la etapa de secundaria y TVA.

2. En la escuela predominan los alumnos con TEA (diferentes grados), pero también pueden tener algún otro trastorno asociado como puede ser hiperactividad o alguna discapacidad intelectual. La mayoría de los alumnos que he tenido yo tienen bastante capacidad y el próximo curso harán un PFI.
3. Pueden estar hasta los 21 años en la escuela, aunque para realizar los PFI y otras salidas, es necesario que se inscriban antes de esta edad para poder entrar. La mayoría de los alumnos quizá se marchan cuando tienen unos 16 o 17 años. No existen altas cifras de abandono escolar.
4. Yo no lo he hecho nunca todavía, pero primero y antes de que se marchen se hacen reuniones y se contacta con el centro al que irán. Posteriormente, también se puede seguir estando en contacto y normalmente se sabe algo.

5. Sobre todo, que sean el máximo de autónomos posible realizando tareas cotidianas, que puedan hacerse el desayuno o el almuerzo, tomar un autobús, saber mirar la hora, los horarios, desplazarse, pedir ayuda si se pierden, etc.
6. En esto se centran más los PFI que realizan después de la escolaridad en nuestro centro, donde los preparamos para ir y empezamos a hablar del mundo laboral, lo que necesitan saber o en qué necesitan ser autónomos.
7. • Ser autónomo.
 - Tener claro qué quiere hacer, o qué puede llegar a dedicarse.
 - Apoyo y trabajo conjunto de la familia y la escuela.
8. Todo se inicia cuando hacemos una propuesta a las familias de los centros a los que pueden ir sus hijos (Flor de Mayo, Heura, etc.) siempre pensando en qué pueden hacer según sus capacidades. Puede ser un PFI o un IFE, en el caso de los alumnos con mayor capacidad. Los demás pueden ir a otros centros, pero de éstos no tengo información. Cuando están realizando el PFI, donde ya hay prácticas en empresas, entiendo que conjuntamente centros y familia trabajan para ofrecer un trabajo a estos alumnos.
9. Seguramente no todas las empresas lo quieren y no todo el mundo tiene información sobre personas con TEA, que creo que es lo peor: el miedo y el desconocimiento.
10. Seguramente se está haciendo una buena labor según lo que yo he podido comprobar este año, pero no conozco demasiados ámbitos aparte, tal vez, de asociaciones y familias que ayuden.
11. • Conocer qué es el trastorno del espectro autista
 - Conocer a las personas con TEA
 - Proporcionar las herramientas que necesitan las personas con TEA
 - Dar a conocer la gran labor que realizan para que otras empresas hagan lo mismo