



www.talent-asd.com

TALENTED Handbook



Co-funded by the
European Union

Información del proyecto

Título del proyecto: **A medida empleo Educación para adultos autistas**

Número de proyecto: 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578

Programa de financiación: Erasmus+ Key Action 2: Co-operation Partnerships in Adult Education

Sitio web del proyecto : www.talent-asd.com

Resultado del proyecto: R2.1 TalentED Handbook

Coordinador del proyecto: Pro Arbeit (Alemania)

Socios del proyecto y coautores:

Pro Arbeit (Alemania)

KMOP (Grecia)

CATRO (Bulgaria)

Eesti EduHub OÜ (Estonia)

Fundación INTRAS (España)

APROXIMAR (Portugal)

Socialinių Inovacijų Centras (Lituania)

Socio Autor: Fundación INTRAS (España)

Fecha: 14/10/2024



CC BY-NC-SA 4.0

Esta obra de DHeLiDA tiene licencia CC BY-NC-SA 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
Esquema del manual de TalentED.....	4
- Desarrollo y metodología	5
- Panorama laboral para personas autistas	5
Comprender a los adultos autistas en el mercado laboral.....	9
- Estado actual de los adultos autistas con En el mercado laboral y la sociedad	10
- Políticas y buenas prácticas relacionadas con la formación y el empleo	13
- Desafíos que enfrentan los adultos autistas	18
- Integración y apoyo en el lugar de trabajo.....	26
Cuadro de fortalezas y debilidades del autismo	28
Tarjetas de perfil de trabajo	31
Mapa de empleos adaptados al autismo.....	53
- Funciones que requieren precisión y atención al detalle	53
- Preferencia por roles estructurados y basados en rutinas.....	54
Conclusión	62
Anexos.....	65
- Herramienta de activación	65
- Herramienta de orientación profesional y educativa	65
Referencias	67

TalentED Handbook

INTRODUCCIÓN

Esquema del manual de TalentED

El objetivo principal de este manual es ser un recurso integral que ayude a los empleadores, educadores y legisladores a crear lugares de trabajo inclusivos para las personas autistas. Al comprender las situaciones específicas y los enfoques personalizados de cada país, las partes interesadas pueden apreciar mejor las diversas necesidades y las posibles contribuciones de las personas autistas, lo que conduce a una fuerza laboral más inclusiva y productiva.

Este manual ofrece una visión detallada de la situación actual de los adultos autistas en el mercado laboral. Comienza con una descripción general de la situación actual, incluidas las políticas pertinentes, las buenas prácticas y los desafíos que enfrentan los adultos autistas. También cubre sus preferencias y desafíos de aprendizaje para brindar una comprensión más profunda de sus experiencias. A continuación, un cuadro detallado destaca las fortalezas y las áreas de crecimiento únicas de los adultos autistas. A esto le siguen tarjetas de perfil laboral que describen roles adaptados a estas fortalezas, lo que ayuda a tomar decisiones profesionales informadas. Además, se proporciona una selección de trabajos específicos ideales para adultos autistas, centrándose en las oportunidades en los sectores verde, digital y social. El manual termina con un resumen de los conocimientos adquiridos a lo largo del documento.

4

El manual está estructurado de la siguiente manera:

- **Introducción:** Descripción general del propósito del manual y el panorama laboral para las personas autistas.
- **Comprender a los adultos autistas en el mercado laboral:** información detallada sobre políticas, desafíos y preferencias de aprendizaje para fomentar una comprensión más profunda de las experiencias de los adultos autistas.
- **Cuadro de fortalezas y debilidades del autismo:** un cuadro detallado que destaca los atributos únicos de los adultos autistas, ayudando a identificar sus fortalezas y áreas de crecimiento.
- **Tarjetas de perfil laboral:** descripciones de roles laborales adaptadas para aprovechar las fortalezas identificadas en el Cuadro de fortalezas y debilidades del autismo, facilitando decisiones profesionales informadas.
- **Mapa de trabajos adaptados al autismo:** una selección curada de trabajos



específicos ideales para adultos autistas, centrándose en oportunidades en los sectores verde, digital y social.

- **Conclusión:** Resumen de los conocimientos adquiridos a lo largo del documento.

La elaboración de este manual fue un esfuerzo colaborativo, basado en una amplia investigación realizada en siete países. Esta investigación incluyó encuestas y entrevistas con 140 partes interesadas, incluidos adultos autistas, sus familias y profesionales que los apoyan. El objetivo era comprender las estadísticas de empleo, los desafíos, las oportunidades y las estrategias innovadoras relacionadas con la inclusión laboral de las personas autistas. Los resultados se recopilaron en informes nacionales y un informe ejecutivo, que ofrecen una visión general completa y facilitan el análisis comparativo.

Las secciones de este manual explorarán estos hallazgos y ofrecerán herramientas y estrategias prácticas para mejorar las perspectivas de empleo de las personas autistas. Al aplicar estas recomendaciones, las organizaciones pueden crear entornos más inclusivos que respalden las necesidades únicas de las personas autistas y, al mismo tiempo, utilicen sus fortalezas para el beneficio mutuo. Este enfoque integral busca fomentar una sociedad en la que todos, independientemente de las diferencias neurológicas, tengan la oportunidad de tener éxito en su vida profesional.

Desarrollo y metodología

La metodología utilizada para crear este manual fue exhaustiva y detallada, con el objetivo de comprender la situación laboral de las personas autistas. En primer lugar, revisamos la literatura existente para recopilar los conocimientos actuales e identificar las lagunas. A continuación, realizamos una investigación de campo en la que nos relacionamos directamente con un grupo diverso de partes interesadas en los siete países que participan en el proyecto. Esto incluyó entrevistas estructuradas y encuestas con personas autistas en edad laboral, sus familias y los profesionales que las apoyan. A continuación, analizamos cuidadosamente los datos para encontrar temas, desafíos y oportunidades comunes. Los conocimientos de este análisis nos ayudaron a desarrollar herramientas y estrategias prácticas adaptadas a las necesidades de las personas autistas en la fuerza laboral. Este enfoque colaborativo y basado en la evidencia garantiza que el manual se base en experiencias del mundo real y proporcione recomendaciones prácticas para mejorar los resultados laborales de las personas autistas.

Panorama laboral para personas autistas

Autism Europe ha destacado los altos niveles de discriminación a los que se enfrentan las personas autistas en todos los ámbitos de la vida (Autism Europe, 2020). A pesar

de los esfuerzos de la UE por garantizar que nadie se quede atrás, los adultos autistas de todo el mundo se enfrentan a desventajas significativas, incluidas tasas de empleo y participación educativa más bajas en comparación con las personas sin discapacidades y aquellas con otras formas de discapacidad. Esto conduce a un alto desempleo, que comienza temprano y afecta su vida personal y social, su calidad de vida y su participación en la sociedad (Chen et al., 2014). Además, la falta de oportunidades adecuadas de educación y formación para los adultos autistas en Europa obstaculiza su desarrollo profesional y les dificulta encontrar trabajo.

Sin embargo, el trastorno del espectro autista (TEA) presenta desafíos únicos y oportunidades excepcionales dentro del mercado laboral. A medida que aumenta la conciencia sobre el autismo en toda Europa, el panorama laboral para las personas autistas sigue siendo variado y está influenciado por las políticas nacionales, las actitudes sociales y los sistemas de apoyo. Este manual está diseñado para abordar estos desafíos al proporcionar pautas y estrategias prácticas para respaldar el empleo de las personas autistas, fomentando su inclusión y participación en el mercado laboral.

En Grecia, existen opciones de formación profesional como la Escuela Profesional Superior para Personas con Discapacidad, pero la tasa de empleo de las personas con discapacidad, incluido el autismo, sigue siendo baja. Estonia ofrece escuelas y programas vocacionales para personas autistas, pero la falta de políticas específicas para el autismo y servicios de apoyo integrales complica sus perspectivas de empleo. Las nuevas reformas laborales han exacerbado la situación de las personas en el espectro y otras neurominorías, en particular mediante requisitos obligatorios de actividad social para la elegibilidad de los beneficios sociales. Lituania enfrenta desafíos en la recopilación de datos confiables sobre el empleo de adultos autistas, en parte debido al reciente reconocimiento de diagnósticos de adultos. La información disponible a menudo es inexacta, y la recopilación de estadísticas confiables se complica aún más por factores como el estigma y la ausencia de datos centralizados. Bulgaria carece de estadísticas oficiales y apoyo especializado para personas autistas. Si bien las iniciativas como el Centro de Rehabilitación Social e Integración tienen como objetivo mejorar las habilidades sociales, son esenciales cambios sistémicos más amplios para mejorar las perspectivas de empleo. Alemania, a pesar del alto nivel educativo entre las personas autistas, enfrenta bajas tasas de empleo. En la formación profesional se utilizan métodos de aprendizaje estructurados e individualizados, pero las actitudes sociales y los sistemas de apoyo insuficientes dan lugar a tasas elevadas de desempleo. En España, organizaciones como la Confederación Española de Autismo trabajan para mejorar las oportunidades de empleo de las personas autistas. A pesar de estos esfuerzos, persisten altas tasas de desempleo, lo que pone de relieve la necesidad de políticas y medidas de apoyo más integrales. En Portugal, iniciativas como la Beca Nacional de Formación Profesional y proyectos como “Nuevos Caminos al Empleo” tratan de mejorar las

oportunidades de empleo de las personas autistas. Sin embargo, la falta de datos específicos y de criterios estrictos para las cuotas de empleo plantean desafíos para su aplicación efectiva.

El empleo debe ser visto como una oportunidad integral entre los diferentes componentes sociales, como trabajadores, empleadores, clientes, servicios comunitarios y profesionales. Estos modelos deben evolucionar modificando actitudes y creando nuevas redes de interrelaciones personales para las personas autistas. El trastorno del espectro autista (TEA) es una afección del desarrollo que dura toda la vida y que afecta típicamente a la comunicación e interacción de una persona con los demás y su entorno. Todos los individuos autistas comparten dos áreas principales de dificultad: la comunicación social y los patrones estereotipados y repetitivos de comportamiento, intereses y actividades. Se define como un espectro porque la expresión y la gravedad de los síntomas pueden variar significativamente entre individuos.

Comenzar un nuevo trabajo es estresante para todos. Sin embargo, las personas autistas pueden enfrentar desafíos adicionales relacionados con su condición. Las dificultades con la comunicación e interacción social suelen ser las barreras más comunes para la integración en el lugar de trabajo. Las personas autistas pueden sentirse perturbadas por la proximidad a otros trabajadores y estresadas por la expectativa de socializar. Por lo tanto, es necesario crear conciencia entre los miembros del equipo y los gerentes para garantizar que se comprendan y respeten las necesidades de los empleados autistas.

Algunas personas también pueden tener dificultades para expresarse verbalmente y comprender a los demás. El pensamiento literal y la mala interpretación del lenguaje no verbal también dificultan la comprensión mutua. Para facilitar la comunicación con los empleados autistas, se debe preferir un lenguaje claro, concreto y completo, evitando dobles sentidos, ironías, metáforas o gestos innecesarios. Un tutor que actúe como intermediario entre la persona autista y sus colaboradores puede apoyar fuertemente la comunicación y promover la valoración de la diversidad en el lugar de trabajo.

Otros problemas pueden ser causados por la hipersensibilidad sensorial. El ruido, los olores y los estímulos visuales en el lugar de trabajo pueden ser muy perturbadores y, en algunos casos, pueden provocar ansiedad o incluso una crisis nerviosa. Los empleadores pueden ayudar proporcionando al empleado auriculares, lámparas de mesa en lugar de una iluminación central intensa o, cuando sea posible, una oficina privada para minimizar los estímulos. Los empleadores también pueden crear un espacio tranquilo y seguro donde el empleado pueda pasar sus descansos o encontrar refugio cuando se sienta abrumado.

La inflexibilidad de pensamiento también puede causar problemas a los trabajadores

autistas cuando se enfrentan a cambios en la estructura de la jornada laboral, tareas inesperadas o variaciones en las prioridades laborales. Una persona autista puede tener dificultades para cambiar su atención de una tarea a otra cuando se le pide, y puede sentirse estresada y ansiosa. Para ayudar a lidiar con el estrés del empleado, el empleador debe proporcionar la mayor flexibilidad y autonomía posible en la planificación del trabajo.

Contratar a una persona autista ofrece muchos beneficios, similares a contratar a cualquier individuo competente y leal. Las personas autistas tienen muchas habilidades que ofrecer y tienen talentos en diversas áreas, desde el arte, la música, la artesanía, las matemáticas y las tecnologías de la información hasta la jardinería o la preparación de pizzas. Entre los puntos fuertes típicos se incluyen una memoria fuerte, el cumplimiento de las normas, la atención al detalle o la capacidad de realizar tareas repetitivas con gran precisión. Además, todo el equipo de trabajo puede beneficiarse de una mayor neurodiversidad al aprender de las diferencias, explorar nuevos puntos de vista y evolucionar hacia una comunidad más abierta e inclusiva. Para apreciar las fortalezas de un empleado y no desaprovechar un gran talento, los empleadores deben comprender mejor la afección, aprender a reconocer sus síntomas y respetar las diferencias individuales.

Con la educación, la formación y el apoyo adecuados, las personas autistas pueden ser empleados destacados (Walsh et al., 2014). El proyecto TALENT ED tiene como objetivo promover la igualdad de acceso a la educación y al empleo para las personas autistas con el fin de lograr su integración social. Para lograrlo, el proyecto tiene como objetivo específico:

Desarrollar herramientas de orientación y capacitación personalizadas para adultos autistas.

- Estimular su motivación y aumentar su compromiso con el aprendizaje permanente y el empleo.
- Mejorar su capacidad para tomar decisiones educativas y profesionales informadas y comprender sus derechos laborales.
- Mejorar su capacidad para ingresar y tener éxito en el mercado abierto mediante el desarrollo de competencias laborales clave, habilidades blandas y habilidades para afrontar el estrés.
- Equipar a los educadores de educación y formación profesional (EFP) con valiosos conocimientos, habilidades y herramientas innovadoras para apoyar y empoderar a los adultos autistas durante su transición al mercado laboral.
- Crear conciencia sobre las fortalezas, habilidades y cualidades únicas de los adultos autistas, desafiar los estereotipos falsos y promover adaptaciones razonables.



Comprender a los adultos autistas en el mercado laboral

Comprender la situación laboral de los adultos con trastorno del espectro autista (TEA) es importante para crear lugares de trabajo justos y solidarios. Este capítulo explora cómo les va a los adultos autistas en el mercado laboral, qué políticas y prácticas los ayudan, los desafíos que enfrentan y cómo prefieren aprender.

En varios países europeos, como Grecia, Estonia, Lituania, Bulgaria, Alemania, España y Portugal, los adultos autistas se enfrentan a experiencias diversas en el mercado laboral. A pesar de las diferencias en las actitudes sociales y los marcos de políticas, todos comparten un denominador común: existe una disparidad significativa entre las tasas de empleo de las personas autistas y las que no padecen trastornos. Siguen existiendo dificultades para conseguir empleo, mantener la estabilidad laboral y acceder a un apoyo adecuado, lo que refleja un problema más amplio de inclusión y aceptación social.

Estos países emplean una variedad de políticas y prácticas destinadas a mejorar las perspectivas de empleo de los adultos autistas. Las iniciativas de empleo protegido y con apoyo, los programas de formación profesional y la legislación que aborda la discriminación y la rehabilitación profesional demuestran los esfuerzos por crear lugares de trabajo más inclusivos. Además, las agencias de contratación especializadas, la orientación laboral y los servicios de apoyo personalizados tienen como objetivo reducir la brecha que separa a las personas autistas de las oportunidades de empleo.

A pesar de los esfuerzos desplegados en materia de políticas, los adultos autistas se enfrentan a múltiples desafíos en el mercado laboral, como el estigma, la discriminación, servicios de apoyo inadecuados y dificultades para abordar el proceso de solicitud y las entrevistas de trabajo. Además, los conceptos erróneos de la sociedad y la comprensión limitada del autismo a menudo obstaculizan la integración efectiva y exacerban las disparidades en el empleo. Comprender y abordar estos desafíos es esencial para promover lugares de trabajo inclusivos y garantizar la igualdad de oportunidades para los adultos autistas.

Las personas autistas presentan preferencias y desafíos de aprendizaje únicos que afectan sus experiencias laborales. Si bien algunas se destacan en tareas que requieren atención a los detalles, otras tienen dificultades con las interacciones sociales y la adaptación a los cambios. Al abordar estos aspectos de manera integral, las partes interesadas pueden trabajar para fomentar lugares de trabajo equitativos para los empleados autistas.

Estado actual de los adultos autistas con En el mercado laboral y la sociedad

El panorama laboral para las personas autistas con La situación varía considerablemente en toda Europa, lo que refleja las diferencias en las políticas nacionales, las actitudes sociales y los sistemas de apoyo disponibles. En esta sección se ofrece una descripción general de la situación actual en varios países europeos, destacando los desafíos y las iniciativas particulares presentes en cada contexto.

En Grecia, las personas con discapacidad constituyen una porción menor de la fuerza laboral y no existen estadísticas oficiales sobre sus tasas de empleo. Las estimaciones se basan en datos más amplios sobre las tendencias de empleo de las personas con discapacidad, que indican una disminución en las tasas generales de empleo de las personas con discapacidad desde 2008. La Confederación Nacional de Personas con Discapacidad informa que solo el 23,7% de los adultos En Grecia, el 20-64% de las personas con discapacidad tienen empleo, y el número de personas con discapacidad grave que encuentran empleo es aún menor. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad en Grecia supera el 30%, lo que pone de relieve los importantes desafíos a los que se enfrentan las personas autistas y con otras discapacidades en el mercado laboral griego.

10

En Estonia, los datos de Wisevoter (2023) indican que hay 369 personas diagnosticadas con TEA por cada 100.000 personas , lo que supone un total de alrededor de 5000 casos diagnosticados en el país. Sin embargo, debido a las leyes de protección de datos, no existe un registro oficial que rastree el número exacto de personas autistas . El sistema educativo y los servicios de apoyo de Estonia carecen de disposiciones adecuadas para las personas autistas, lo que agrava sus dificultades para acceder a los servicios de apoyo y rehabilitación necesarios. Las nuevas reformas laborales, incluidos los requisitos obligatorios de actividad social para la elegibilidad de los beneficios, complican aún más la situación. Persisten las preocupaciones sobre las violaciones de los derechos humanos, como la hospitalización involuntaria y el tratamiento negligente, debido a la falta de recursos y apoyo en las instituciones de salud mental.

En Lituania, según el Instituto de Higiene , en 2021 había 4.082 personas autistas. Esto significa que uno de cada 135 niños en Lituania está diagnosticado con un trastorno del espectro autista. Kristina Košel -Patil, presidenta de la junta directiva de la asociación de autismo lituana “ Lietaus “ El Dr. vaikai señaló que en ocho años, de 2013 a 2021, el número de casos de autismo aumentó casi un 400 por ciento (Kristina Košel -Patil, 2023). Sin embargo, los datos oficiales sobre la situación laboral de los adultos autistas siguen siendo limitados debido a factores como el estigma y el reciente reconocimiento de los diagnósticos en adultos. Las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son más altas que las de las personas sin ella, y



menos del 10% de las personas con trastornos del espectro autista están empleadas (EESC, 2017).

En Bulgaria, según la Organización Mundial de la Salud, el porcentaje medio de personas con discapacidad ronda el 20%. Sin embargo, no existen estadísticas específicas relacionadas con las personas autistas debido a diversos factores, como las dificultades en el diagnóstico, el número limitado de clínicas autorizadas para proporcionar diagnósticos, la falta de coordinación entre los centros existentes, el estigma y un enfoque principalmente en el diagnóstico de niños con TEA en lugar de adultos jóvenes y adultos. A pesar de estos desafíos, hay esperanza de cambio, ya que un estudio reciente realizado por científicos del Departamento de Ciencias Cognitivas y Psicología de la Nueva Universidad Búlgara tiene como objetivo identificar la prevalencia de los síntomas del autismo entre los adultos. Si bien los datos oficiales de esta investigación aún no se han publicado, los hallazgos iniciales de más de 3000 respuestas recopiladas sugieren una tasa de prevalencia global del 1-2% entre las personas autistas.

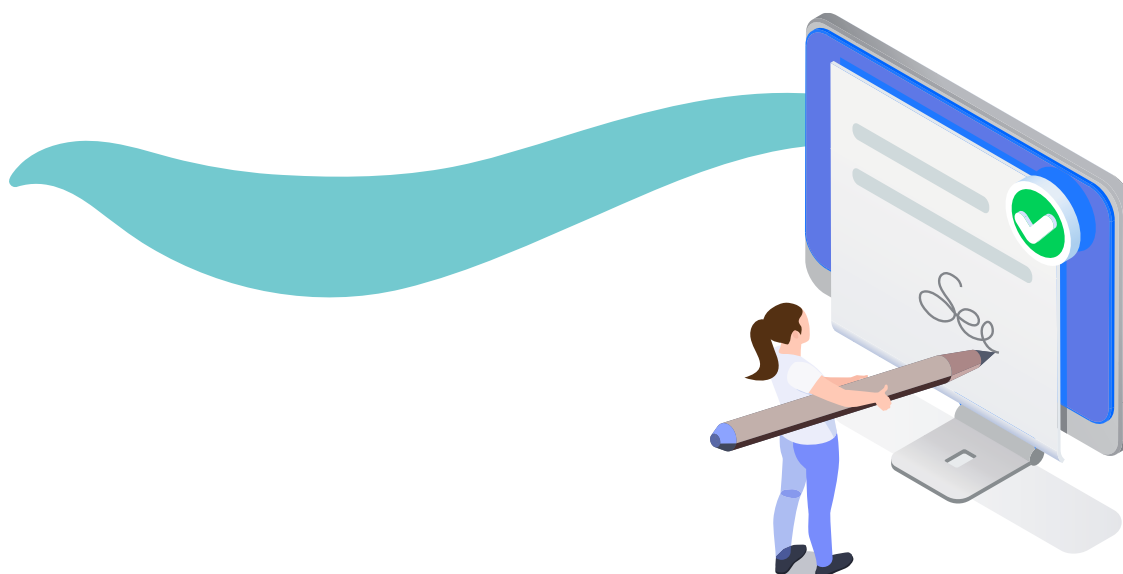
En Alemania, a pesar de representar una pequeña proporción de la fuerza laboral, las personas autistas enfrentan tasas de desempleo desproporcionadamente altas, incluso con niveles de educación superiores a la media. Aproximadamente 800.000 personas autistas viven en Alemania y, según un estudio de la Universidad de Ratisbona (Diverscon Impact Report, 2017), alrededor del 85% están desempleadas. A pesar de una educación buena o excelente, incluidos títulos académicos exitosos, la tasa de empleo de esta población sigue siendo inferior al 10%, significativamente inferior a la de las personas con y sin discapacidades.

En España, cerca del 90% de las personas con autismo están desempleadas, lo que las convierte en el grupo de discapacitados con mayor tasa de desempleo en el mercado laboral. Las limitadas acciones políticas y reformas dirigidas a las personas con autismo, especialmente en la edad adulta, agravan aún más la situación. Organizaciones como la Confederación Española de Autismo están abogando activamente por reformas que promuevan el acceso al empleo de las personas con autismo mediante iniciativas de formación tanto para particulares como para empresas. Como resultado de estos esfuerzos, 279 personas con autismo han recibido formación y 67 entidades han recibido pautas para la contratación de personas con autismo.

En Portugal, la atención a la empleabilidad de las personas con autismo ha cobrado fuerza recientemente, con una aplicación práctica limitada. En un estudio que involucró a aproximadamente 300.000 niños en edad escolar (de 7 a 9 años) en todo el país, Oliveira (2005) concluyó que la prevalencia del trastorno del espectro autista (TEA) era de 1 caso por cada 1.000 niños, lo que sugiere que alrededor de 1.238 jóvenes afectados de 20 a 29 años. El estudio también estimó un aumento anual de 150 casos nuevos, posiblemente debido a un aumento genuino de la población

con TEA o a la mejora de las metodologías de diagnóstico. Un estudio más reciente (Rasga et al., 2020) encontró una tasa de prevalencia del 0,5%, que aumenta al 3,3% en las escuelas con unidades de apoyo especiales, lo que destaca la necesidad de un seguimiento continuo y de recursos ampliados, especialmente para la transición a la edad adulta. A pesar de los estudios, faltan estadísticas oficiales sobre la población autista. Si bien existen iniciativas de apoyo esporádicas, las empresas a menudo no reconocen el potencial de las personas autistas como contrataciones valiosas, lo que da lugar a oportunidades de empleo precarias. Oliveira (2005) sugiere que pocas personas dentro de la población autista logran un nivel suficiente de autonomía social, y que aproximadamente la mitad depende completamente de sus padres o cuidadores. Sin embargo, algunas de estas personas podrían integrarse en la fuerza laboral, en particular en funciones que implican tareas específicas y repetitivas, una creencia que algunas empresas están comenzando a adoptar y en la que están invirtiendo.

Los datos más generales muestran que el desempleo entre las personas con discapacidad en Portugal continental aumentó un 30,5% entre 2011 y 2021, una tendencia en gran medida influenciada por la pandemia. Este aumento fue más pronunciado entre las mujeres (+63,1%) en comparación con los hombres con discapacidad (+9,8%). Por el contrario, el desempleo en la población general disminuyó un 43,2% durante el mismo período, con descensos observados tanto en los hombres (-47,7%) como en las mujeres (-39,2%) (Personas con discapacidad en Portugal – Indicadores de derechos humanos 2021, Informe ODDH 2021).



Políticas y buenas prácticas relacionadas con la formación y el empleo

La Unión Europea (UE) cuenta con leyes e instrumentos para proteger los derechos de las personas con discapacidad, incluidas las personas autistas, y para ayudarlas a encontrar y conservar un empleo. Estas leyes tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y brindar apoyo para la formación y el empleo. Entre las leyes y políticas importantes se incluyen las siguientes:

- **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** : Esta carta garantiza los derechos de todos los ciudadanos de la UE, incluido el derecho a la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo.
- **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020** : Esta estrategia se centró en eliminar las barreras en el empleo, la educación y la formación para las personas con discapacidad. La nueva estrategia para 2021-2030 continúa estos esfuerzos, promoviendo la igualdad y la participación.
- **Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)**: ratificada por la UE y sus Estados miembros, esta convención establece la promoción, protección y garantía del disfrute pleno e igualitario de todos los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad, incluido el derecho al trabajo y al empleo.
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo** : Esta Directiva establece un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación por diversos motivos, incluida la discapacidad.
- **Fondo Social Europeo Plus (FSE+)** : El FSE+ es una herramienta financiera clave que apoya proyectos relacionados con el empleo, incluidos aquellos destinados a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante formación, capacitación y servicios de apoyo al empleo.
- **Pilar europeo de derechos sociales** : este pilar establece 20 principios y derechos clave para apoyar unos mercados laborales y unos sistemas de bienestar justos y que funcionen correctamente. Incluye disposiciones para la igualdad de oportunidades, el apoyo activo al empleo y la inclusión de las personas con discapacidad.

El marco legal europeo sienta las bases para las políticas e iniciativas nacionales diseñadas para mejorar las oportunidades laborales de las personas autistas. En los siete países estudiados, existen diferentes enfoques para apoyar a las personas autistas en el mercado laboral. Algunos países tienen marcos legales y sistemas de

apoyo bien desarrollados, mientras que otros aún están trabajando en la creación de prácticas inclusivas. El **proyecto Talent ED** tiene como objetivo contribuir a estos esfuerzos proporcionando información y recursos para educadores, empleadores y responsables de la formulación de políticas. El proyecto ha realizado investigaciones para comprender y mejorar la situación laboral de las personas autistas en Europa. Esta investigación incluyó una revisión de la literatura existente, investigación de campo y consultas con alrededor de 140 partes interesadas, incluidas personas autistas, sus familias y profesionales en siete países: Grecia, Lituania, Estonia, Bulgaria, Alemania, España y Portugal. Esta sección proporciona un resumen de las políticas y buenas prácticas relacionadas con la capacitación y el empleo para personas autistas en estos países.

En Grecia, existen dos tipos principales de apoyo laboral para personas autistas: empleo con apoyo y empleo protegido. El empleo con apoyo implica proporcionar puestos de trabajo dentro de estructuras de apoyo psicosocial y empresas sociales, en las que las personas discapacitadas, incluidas las personas con autismo, deben ser miembros. El empleo protegido incluye talleres y centros que ofrecen entornos estructurados para aprender habilidades y adquirir experiencia laboral. La Organización Helénica de Empleo de Mano de Obra ofrece subvenciones para alentar a las empresas privadas y públicas a contratar a personas autistas.

- **Políticas:**

- Estrategia Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad: Se centra en mejorar la accesibilidad y la inclusión en diversos sectores, incluido el empleo.
- Programas de subsidios de empleo: ofrecen incentivos para que las empresas contraten a personas con discapacidades, incluidas personas autistas.

- **Buenas prácticas:**

- Programas de empleo con apoyo: Brindamos orientación laboral y apoyo personalizado para personas autistas para ayudarlas a integrarse en la fuerza laboral.
- Centros de formación profesional: ofrecen programas de formación especializados que atienden las fortalezas y necesidades de las personas autistas.

Estonia lleva trabajando en políticas de educación inclusiva desde los años 90 para integrar a los niños con necesidades educativas especiales en las escuelas ordinarias. Las escuelas profesionales de Estonia ofrecen programas especializados para personas autistas, centrados en las habilidades sociales, la creatividad y el conocimiento específico del trabajo. A pesar de estos esfuerzos, las personas



autistas siguen enfrentándose a la discriminación y a dificultades para acceder a la educación y la formación que les permitan conseguir un empleo. Se necesitan más servicios de apoyo y personal capacitado para mejorar su situación.

- **Políticas:**

- Reforma de la capacidad laboral: Tiene como objetivo mejorar las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad evaluando su capacidad laboral y brindándoles el apoyo necesario.
- Plan Nacional de Empleo: Incluye medidas específicas para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

- **Buenas prácticas:**

- Servicios de orientación laboral: Brindamos apoyo continuo a personas autistas en el lugar de trabajo para garantizar un empleo exitoso.
- Programas de capacitación personalizados: desarrollados en colaboración con empleadores para adaptar las habilidades de las personas autistas a las necesidades del mercado laboral.

Lituania ha realizado cambios positivos al alentar a las grandes empresas extranjeras a adaptar sus procesos de contratación para que sean más inclusivos para las personas autistas. Estos cambios incluyen la eliminación de las entrevistas de trabajo tradicionales y el enfoque más en las habilidades que en la educación formal. Los servicios de empleo en Lituania, aunque limitados, brindan asesoramiento vocacional, búsqueda de empleo y apoyo individual en los lugares de trabajo. El Centro de Rehabilitación Valakupiai ofrece rehabilitación y capacitación vocacional. Organizaciones como la Asociación Lituana de Autismo y el Foro Lituano de Discapacidad abogan por una mejor capacitación vocacional para las personas con discapacidad.

Bulgaria para ayudar a las personas autistas a encontrar empleo no están bien documentados en los materiales proporcionados. Puede que exista más información y programas específicos, pero se necesita más investigación para proporcionar una visión general completa de las políticas y las buenas prácticas vigentes.

- **Políticas:**

- Ley de protección contra la discriminación: prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidad en el empleo y en otras áreas.
- Estrategia Nacional para Personas con Discapacidad: Se centra en mejorar el acceso a la formación vocacional y las oportunidades de empleo.

- **Buenas prácticas:**

- Proyectos de Empleo Inclusivo: Alianzas entre ONG y empresas para crear oportunidades laborales para personas autistas.
- Iniciativas de formación profesional: Ofrecer formación en habilidades prácticas adaptadas a las necesidades y fortalezas de las personas autistas.

Alemania cuenta con sólidos sistemas de protección legal y apoyo para las personas autistas en el mercado laboral. Entre las leyes clave se encuentran la Ley general de igualdad de trato (AGG), el Código social III (SGB III), la Ley de formación profesional (BBiG) y la Ley de personas con discapacidad grave (SchwbG). Estas leyes tienen como objetivo prevenir la discriminación, promover la rehabilitación profesional y exigir a las empresas que contraten a un determinado porcentaje de personas con discapacidad grave.

- **Políticas:**

- Ley federal de participación (Bundesteilhabegesetz, BTHG): tiene como objetivo mejorar la participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo. Esta ley se centra en proporcionar apoyo y servicios individualizados para ayudar a las personas con discapacidad a integrarse en el mercado laboral.
- Código Social IX (SGB IX): Proporciona un marco jurídico integral para la inclusión de personas discapacitadas en el mercado laboral. Abarca diversos aspectos, entre ellos la rehabilitación vocacional, las adaptaciones en el lugar de trabajo y el apoyo tanto a los empleados como a los empleadores para garantizar resultados laborales satisfactorios.

- **Buenas prácticas:**

- Oficinas de Integración: Estas oficinas brindan apoyo y asesoramiento tanto a empleadores como a empleados, facilitando la inserción laboral de personas autistas. Ofrecen servicios como orientación laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo y mediación para resolver cualquier problema que pueda surgir.
- Programas de empleo con apoyo: estos programas ofrecen orientación laboral personalizada y adaptaciones en el lugar de trabajo para apoyar a las personas autistas. Se centran en combinar las fortalezas y habilidades de las personas autistas con los puestos de trabajo adecuados y en brindar apoyo continuo para garantizar la conservación y el éxito laboral.

España ha tomado medidas importantes para apoyar a las personas con autismo a través de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. Esta estrategia reconoce a las personas con autismo y les proporciona ayuda personalizada para la búsqueda



de empleo. Incluye un sistema de cuotas que obliga a las empresas a contratar un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad y subvenciones para el trabajo autónomo. Varias organizaciones trabajan para abordar los desafíos laborales a los que se enfrentan las personas con autismo, promoviendo prácticas inclusivas y proporcionando el apoyo necesario.

- **Políticas:**

- Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad: Garantiza la igualdad de oportunidades y acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Programas de promoción del empleo: incluyen medidas específicas para apoyar el empleo de personas autistas.

- **Buenas prácticas:**

- Centros Especiales de Empleo: Ofrecen oportunidades de empleo protegido y servicios de apoyo para personas autistas.
- Redes empresariales inclusivas: alentar a las empresas a adoptar prácticas de contratación inclusivas y brindar apoyo a los empleados autistas.

En Portugal, la falta de datos específicos sobre la población autista dificulta la creación de políticas personalizadas. Sin embargo, existen iniciativas como la Beca Nacional de Habilidades para Personas Autistas Jóvenes y Adultas, que brinda apoyo a través de una plataforma en línea que conecta a las personas autistas con oportunidades laborales. La Federación Portuguesa de Autismo coordina proyectos como “Nuevos caminos hacia el empleo” y “Trabajar en una sociedad inclusiva” para preparar a las personas autistas para el mercado laboral y educar a los empleadores sobre prácticas inclusivas. Existen cupos de empleo para personas con discapacidad, pero muchas personas autistas no cumplen con los estrictos criterios.

- **Políticas:**

- Estrategia Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad: Tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo.
- Trabajo u: Incluye disposiciones sobre ajustes razonables y no discriminación en el lugar de trabajo.

- **Buenas prácticas:**

- Programas de apoyo al empleo: ofrecen servicios de colocación laboral y orientación para personas autistas.

- Centros de formación profesional: ofrecen programas de formación especializados que se centran en las habilidades y necesidades de las personas autistas.

Desafíos que enfrentan los adultos autistas

Los adultos autistas se enfrentan a importantes desafíos para acceder a oportunidades laborales significativas. Desde las percepciones sociales y el estigma hasta los servicios de apoyo limitados y las políticas de beneficios poco claras, las personas autistas a menudo se enfrentan a barreras que impiden su inclusión en la fuerza laboral. Esta sección explora los principales desafíos que enfrentan los adultos autistas en Grecia, Estonia, Lituania, Bulgaria, Alemania, España y Portugal, destacando la necesidad de políticas integrales y servicios de apoyo personalizados para mejorar sus resultados laborales. A pesar de estos desafíos, existen iniciativas y oportunidades prometedoras para una mayor inclusión y apoyo para las personas **autistas en el mercado laboral**.

En Grecia, los adultos con autismo enfrentan bajas tasas de empleo debido a las percepciones sociales y a políticas de beneficios poco claras. Si bien las iniciativas de empleo con apoyo ofrecen cierta esperanza, se necesitan políticas más integrales para preservar los beneficios por discapacidad para las personas que trabajan y abordar las preocupaciones de los empleadores sobre la contratación de personas autistas. La estrategia nacional de empleo para personas con discapacidad debe estar alineada con una política de beneficios que garantice que los trabajadores con cualquier forma de discapacidad conserven sus beneficios, ya que estos están destinados a cubrir los costos adicionales que generan las discapacidades, no a satisfacer las necesidades básicas de subsistencia (Confederación Nacional de Personas con Discapacidad de Grecia, 2023).

Sin embargo, iniciativas como los puestos de empleo con apoyo y los programas de subvenciones específicas muestran resultados prometedores para mejorar los resultados laborales de los adultos autistas (14.º Boletín de información estadística, NCDP, 2023).

En Estonia, los adultos autistas se enfrentan a obstáculos en el mercado laboral, como dificultades en la interacción social y la adaptación a las normas laborales. Las oportunidades laborales limitadas y las actitudes sociales que no se adaptan por completo a sus necesidades exacerban estos desafíos. Si bien existen algunos servicios de apoyo disponibles, como la adaptación al lugar de trabajo y la asistencia para entrevistas de trabajo, a menudo no abordan las necesidades específicas de las personas autistas. Sin embargo, existe potencial de mejora a través de una mayor concienciación y servicios de apoyo personalizados.

En Lituania, el estigma y las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad

dificultan su capacidad para encontrar empleo. Muchos adultos autistas tienen dificultades para conseguir un empleo debido a preocupaciones sobre su rendimiento e independencia. Sin embargo, existen oportunidades de mejora a través de iniciativas como el asesoramiento vocacional y los servicios de búsqueda de empleo, que pueden ayudar a las personas autistas a acceder a oportunidades laborales significativas y apoyar su integración en la fuerza laboral.

En Bulgaria, las personas autistas se enfrentan a importantes dificultades para encontrar empleo debido al estigma generalizado y a las ideas erróneas sobre sus capacidades. Muchas personas sufren el rechazo y la falta de apoyo de sus empleadores y colegas, lo que dificulta la obtención y el mantenimiento de un empleo. A pesar de algunos avances legislativos, como la Ley de Personas con Discapacidad, los servicios de apoyo para adultos autistas siguen siendo limitados y pocas organizaciones se centran específicamente en sus necesidades. Sin embargo, iniciativas recientes como el Centro de Rehabilitación e Integración Social ofrecen cierta esperanza de que se mejoren el apoyo y las oportunidades de empleo.

En Alemania, las personas autistas se enfrentan a obstáculos a lo largo del proceso de búsqueda de empleo, desde el diagnóstico tardío y el estigma hasta los problemas de comunicación e interacción social. A pesar de los esfuerzos del país por promover la inclusión a través de iniciativas como las empresas de inclusión y la orientación laboral, muchos adultos autistas siguen teniendo dificultades para encontrar un empleo adecuado. Sin embargo, la escasez de mano de obra cualificada presenta una oportunidad para que las empresas reconozcan el potencial de las personas autistas y les brinden oportunidades de empleo significativas a través de servicios de apoyo personalizados.

En España, las personas con autismo se enfrentan a barreras en el mercado laboral, como los rígidos procesos de selección y la falta de apoyo en el lugar de trabajo. Sin embargo, iniciativas recientes como la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y los programas de empleo con apoyo ofrecen esperanzas de mejorar los resultados laborales. También existe potencial para una mayor inclusión a través de medidas como el empleo personalizado y los enclaves laborales, que proporcionan apoyo personalizado para que las personas con autismo puedan acceder a oportunidades laborales significativas.

En Portugal, los adultos autistas se enfrentan a desafíos debido a la falta de políticas específicas y programas de apoyo adaptados a sus necesidades (Baptista, J. D. A., 2015). Si bien existen algunas iniciativas, como la Beca Nacional de Habilidades y los programas de pasantías, a menudo carecen de eficacia y no abordan los desafíos únicos que enfrentan las personas autistas. Sin embargo, los cambios legislativos como la Ley 4/2019 e iniciativas como la plataforma de empleo en línea ofrecen esperanzas de mejores resultados laborales para los adultos autistas en el futuro.

Los desafíos que enfrentan las personas autistas **cuando buscan oportunidades laborales**, así como sus necesidades, son individuales y pueden variar mucho dependiendo de dónde se encuentren en el espectro.

A partir del proceso de solicitud, es posible que necesite ayuda para prepararse para la entrevista. Mediante la capacitación en centros de asesoramiento, se puede ensayar la conversación en sí y se pueden minimizar los posibles preparativos para las distracciones.

Otro desafío podría surgir en la amplia interacción social en la empresa. Esto ha llevado a la identificación de sectores en los que se minimiza la responsabilidad hacia el cliente. Los roles que requieren trabajo independiente o interacción limitada, como la gestión de documentos, se consideran más adecuados. Estos roles permiten a las personas autistas desempeñarse de manera efectiva sin la presión añadida de dinámicas sociales complejas.

A continuación hemos clasificado algunos de los principales retos a los que se enfrentan las personas autistas en el ámbito laboral.

Proceso de solicitud de empleo

El proceso de solicitud de empleo en sí mismo puede generar muchos desafíos para los adultos autistas. Suele ser muy parcial, a menudo demasiado largo o complicado, y los empleadores piden habilidades innecesarias o tienen demasiados requisitos que no tienen relación con las tareas laborales reales. Muchas descripciones de puestos de trabajo no son claras, lo que hace que los solicitantes autistas no comprendan lo que se les pide y lo que deben hacer en esencia. Al pasar a la etapa de la entrevista, también comienzan a aparecer algunos de los desafíos descritos anteriormente.

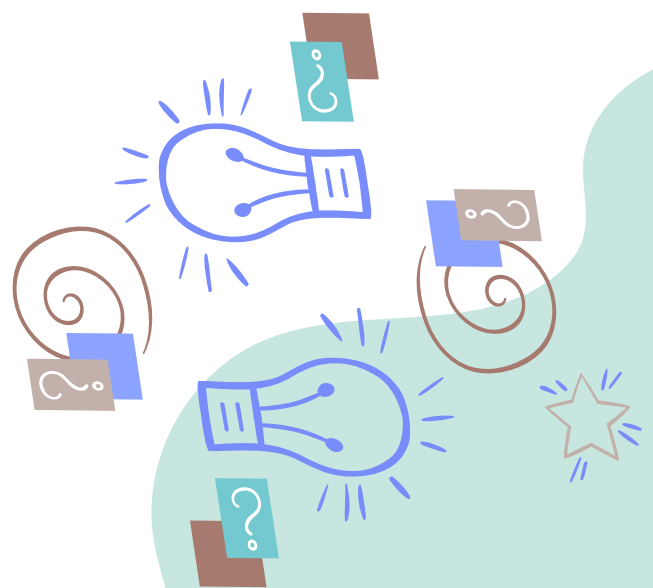
Particularidades de la comunicación

La comunicación parece ser uno de los mayores desafíos. Los adultos autistas tienden a confundirse con frases demasiado largas con mensajes poco claros; las personas deben ser conscientes de eso y darles instrucciones directas y claras cuando asignan tareas a empleados autistas. Es aún mejor si las instrucciones se dan por escrito y no verbalmente para evitar confusiones. Algunas personas autistas pueden parecer tímidas y tener dificultades para hacer preguntas, pero es importante que conozcan el contexto y por qué tienen que hacer lo que tienen que hacer. Por lo tanto, una actitud proactiva en este aspecto por parte de mentores o colegas podría ser beneficiosa. Otro punto clave en la comunicación es proporcionar retroalimentación: a los adultos autistas realmente les gusta (y necesitan) recibir retroalimentación sobre cómo lo están haciendo y la falta de ella a menudo es desalentadora. Nuevamente, al proporcionar retroalimentación, es importante que uno sea directo y claro en lo que se puede/debe mejorar y cómo. Algunos adultos autistas pueden ser muy intensos emocionalmente y ocupar mucho espacio en

términos de energía (por ejemplo, las mujeres tienden a ser más alegres y vivaces, lo que a veces puede resultar inadecuado en un entorno de trabajo tenso), por lo que también es importante ponerles límites; esto es parte de esta retroalimentación de la que pueden beneficiarse enormemente. Según uno de los psicólogos que entrevistamos, es bastante exagerado decir que las personas autistas no entienden las metáforas y que su pensamiento es demasiado literal, pero es cierto que necesitan saber lo que se quiere decir cuando se dice algo. Lo mismo se aplica a su sentido del humor: a veces puede resultar demasiado “picante” o incluso grosero porque las personas autistas tienden a ser muy bruscas y directas. Por lo tanto, las personas deben ser conscientes de estas cosas en su comunicación con adultos autistas.

Conciencia de los demás y aceptación

Debido a que muchas personas no son conscientes de los detalles anteriores, la comunicación puede ser un desafío y los adultos autistas a veces pueden tener dificultades para sentirse aceptados en un equipo. Es importante señalar que las personas autistas tienen más conexiones neuronales en sus cerebros, por lo que no pueden filtrar la información que reciben, es decir, toda la información que llega a todos los niveles (sensorial, factual, emocional, etc.). Esta es la razón por la que se agotan más a menudo y por la que necesitan usar la estimulación como una forma de autorregularse: se concentran en un sentido para que el sentido abrumado se tome un descanso. Este tipo de comportamientos autoestimulantes a veces pueden parecer incómodos para los demás y no ser socialmente aceptables (por ejemplo, cuando miran hacia otro lado cuando te hablan o mueven las manos nerviosamente durante una conversación). Por lo tanto, una vez más, las personas deben ser conscientes de eso y los gerentes, en particular, deben recibir la capacitación adecuada para crear un entorno social donde los empleados autistas puedan sentirse comprendidos y aceptados.



Otro problema que puede surgir, y que fue señalado por los psicólogos entrevistados, es el de los malentendidos que genera el deseo de las personas autistas de optimizar los procesos y procedimientos de trabajo. Como ya se ha mencionado, hacer las cosas por el mero hecho de hacerlas o seguir pasos inútiles en un proceso que no tiene un propósito claro molesta a las personas autistas, por lo que muchas veces se esfuerzan por mejorar las cosas y avanzar hacia la eficiencia. Si esto no se acepta como tal, sino como una especie de amenaza por parte de los directivos o compañeros (como fue el caso de algunos clientes de nuestros entrevistados), entonces esto puede crear problemas.

Se dice que estos malentendidos son una de las razones de la menor tasa de retención laboral entre las personas autistas. En general, a las personas autistas les cuesta sentirse aceptadas, escuchadas y tomadas en cuenta, hasta el punto de que sienten el malestar con mucha más intensidad que el dolor físico, por ejemplo.

Entorno físico de trabajo

Lo mismo ocurre con las condiciones físicas en el lugar de trabajo, que se mencionaron en la pregunta anterior. Luces parpadeantes, demasiado ruido de fondo, oficinas con espacios abiertos con poca privacidad, mala comunicación dentro del equipo y falta de retroalimentación pueden crear desafíos para los empleados autistas. Esta es otra razón por la que la capacitación en neurodiversidad es importante para las empresas, además de brindar un fácil acceso a los recursos necesarios.



Preferencias y desafíos de aprendizaje

Al planificar la formación, los formadores deben tener en cuenta los principios específicos del aprendizaje de adultos. Comprender cómo aprenden las personas es esencial para una transferencia eficaz de conocimientos y el desarrollo de competencias durante la formación. El aprendizaje puede definirse como un proceso transformador de asimilación de información que, cuando se internaliza y se combina con lo que hemos experimentado, cambia lo que sabemos y se basa en lo que hacemos. Se basa en la información, el proceso y la reflexión.

El objetivo del aprendizaje es cambiar conductas, pensamientos y sentimientos desde el estado actual al estado deseado, definido como objetivos de aprendizaje. Cambio de conductas (habilidades y competencias), pensamientos (conocimientos) y sentimientos (actitudes).

La taxonomía de Bloom es un marco ampliamente reconocido para categorizar los objetivos educativos y los resultados del aprendizaje. Introducida en 1956 por Benjamin Bloom y sus colegas, esta taxonomía proporciona un modelo jerárquico que ayuda a los educadores a diseñar y evaluar experiencias de aprendizaje clasificando los objetivos en niveles de complejidad en tres dominios principales: cognitivo, afectivo y psicomotor. En 2001, Anderson y Krathwohl desarrollaron una versión revisada que actualizó parte de la terminología y reordenó los niveles del dominio cognitivo, haciendo que la "Creación" sea el nivel más alto en lugar de la "Síntesis". El dominio cognitivo se refiere al conocimiento (pensamientos).

Dominio cognitivo

Este dominio se centra en las habilidades intelectuales e incluye seis niveles de aprendizaje, cada uno progresivamente más complejo:

- Recordar: Recordar hechos o conceptos (por ejemplo, nombrar diversas emociones).
- Comprensión: comprender e interpretar información (por ejemplo, explicar señales sociales).
- Aplicar: utilizar el conocimiento en situaciones de la vida real (por ejemplo, aplicar estrategias de afrontamiento en una situación estresante).
- Analizar: Desglosar la información para comprender sus componentes (por ejemplo, analizar una interacción social).
- Evaluar: Emitir juicios basados en criterios (por ejemplo, evaluar la eficacia de una estrategia de comunicación).
- Crear: Combinar elementos para producir nuevas ideas o soluciones (por

ejemplo, diseñar un plan para la participación grupal).

Dominio afectivo

Este dominio aborda las respuestas emocionales, las actitudes y los valores. Los niveles incluyen:

- Recibir: Estar abierto a nuevas experiencias (por ejemplo, participar en discusiones).
- Responder: Interactuar activamente con el contenido (por ejemplo, compartir pensamientos en un grupo).
- Valorar: Reconocer la importancia del aprendizaje y las interacciones sociales (por ejemplo, demostrar respeto por las contribuciones de los demás).
- Organizar: Integrar nuevos valores en el propio sistema de creencias (por ejemplo, priorizar el trabajo en equipo).
- Caracterización: Actuar de manera coherente con los nuevos valores (por ejemplo, mostrar empatía hacia los compañeros).

Dominio psicomotor

Este dominio pone énfasis en las habilidades físicas y la coordinación. Los niveles incluyen:

- Percepción: utilizar señales sensoriales para guiar acciones (por ejemplo, reconocer el lenguaje corporal).
- Prepararse: Estar listo para entrar en acción (por ejemplo, prepararse para actividades grupales).
- Respuesta guiada: Realizar tareas con apoyo (por ejemplo, practicar guiones sociales).
- Mecanismo: Demostrar una mayor competencia (por ejemplo, iniciar conversaciones).
- Adaptación: Modificar acciones en función de las circunstancias (por ejemplo, ajustar los estilos de comunicación).

Al **trabajar con adultos autistas**, la taxonomía de Bloom (Bloom, BS, 1956) puede orientar el diseño de programas educativos que aborden sus necesidades de aprendizaje específicas. A continuación, se muestra cómo se puede aplicar cada dominio de manera eficaz:

Técnicas cognitivas:

Incorpore métodos de enseñanza variados, como conferencias, debates y actividades prácticas que fomenten la participación activa. Por ejemplo, el uso de recursos visuales puede mejorar la comprensión y la retención de la información. El uso de situaciones de juego de roles puede ayudar a los estudiantes autistas a practicar las interacciones sociales en un entorno de apoyo.

Estrategias afectivas:

Fomentar un ambiente inclusivo que fomente la expresión y la conexión emocional. Utilizar ejercicios de clarificación de valores para ayudar a las personas a articular sus sentimientos y creencias sobre las situaciones sociales. Las actividades de búsqueda de consenso pueden mejorar la colaboración y el respeto mutuo entre pares.

Enfoques psicomotores:

Integre el aprendizaje orientado a la práctica conectando el conocimiento teórico con situaciones de la vida real. Las actividades como las simulaciones pueden ayudar

a las personas a aplicar habilidades en un entorno controlado, mientras que las respuestas guiadas pueden brindar el apoyo necesario mientras practican nuevos comportamientos.

Características específicas del aprendizaje de adultos

Comprender las características de los estudiantes adultos puede mejorar aún más la eficacia de los enfoques educativos para las personas autistas:

Conocimiento preexistente:

Reconocer y aprovechar las experiencias



existentes de los adultos autistas. Fomentar la reflexión sobre sus conocimientos para conectar nuevos conceptos de manera significativa.

Responsabilidad y Autonomía:

Respetar la autonomía de los estudiantes adultos permitiéndoles hacerse cargo de su proceso de aprendizaje. Ofrecerles oportunidades de autoevaluación y reflexión puede ayudarlos a internalizar y retener información.

Aprendizaje orientado a objetivos:

Vincular los resultados del aprendizaje a los objetivos personales y profesionales. Comprender cómo las nuevas habilidades se relacionan con sus objetivos puede motivar a los adultos autistas a participar en el proceso de aprendizaje.

Aprendizaje orientado a la práctica:

Enfatizar la aplicación práctica de las habilidades. Conectar los conceptos teóricos con situaciones de la vida real ayudará a los adultos autistas a comprender la relevancia de lo que están aprendiendo.

Aprendizaje colaborativo:

Fomentar un entorno colaborativo en el que los alumnos puedan interactuar, compartir experiencias y forjar relaciones. Este enfoque puede mejorar la participación y reducir los sentimientos de aislamiento. En este entorno, los alumnos interactuarán y forjarán relaciones con sus compañeros y formadores, lo que mejorará su aprendizaje.



Integración y apoyo en el lugar de trabajo

Para garantizar un flujo de trabajo claro y estructurado y una fácil integración de los empleados autistas en el entorno laboral, una buena práctica es designar personas de contacto o mentores para que los acompañen al menos durante su proceso de incorporación (¿por qué no incluso después?).

Los programas de mentoría, como los que ya se llevan a cabo en muchas empresas, son fundamentales para que las personas con autismo se adapten al entorno laboral y adapten los procesos de trabajo (siempre que sea posible) en beneficio de la persona autista. Esta ayuda es necesaria porque las personas con autismo tienen necesidades diferentes y, por lo tanto, se pueden encontrar soluciones individuales mediante el apoyo de un mentor de este tipo.

Otro aspecto crucial es la creación de planes de trabajo individuales en función de las fortalezas, necesidades y responsabilidades de cada individuo. A través de un programa de mentoring, los planes de trabajo se pueden adaptar a las necesidades respectivas tanto del empleado como de la empresa, y se establece



una comunicación con una persona de referencia permanente.

Comunicación clara

Para las personas autistas es muy importante conocer el «por qué» a la hora de abordar una tarea, por lo que es muy importante ofrecer una buena explicación del panorama general y del objetivo de realizar una determinada tarea (necesitan ver y conocer el impacto de sus acciones). A pesar de ello, las personas autistas abordan un problema desde abajo, es decir, necesitan instrucciones muy precisas y directrices muy claras sobre lo que hay que hacer. Necesitan conocer los pasos operativos y sentirse implicados en el proceso de su desarrollo, sentirse incluidos. Al mismo tiempo, necesitan tener libertad en cuanto a cómo realizar la tarea, mientras que la fecha límite debe estar muy clara. Las personas autistas a menudo no reconocen las pistas y las implicaciones como lo hacen los neurotípicos, por lo que las personas que trabajan con ellos deben ser muy directas con sus requisitos.

Horario flexible

Para los trabajadores autistas es muy importante la flexibilidad y la libertad de controlar el ritmo de su proceso de trabajo, incluido el momento de tomar un descanso. Como ya se ha mencionado, los descansos son esenciales para las personas autistas, porque a menudo es así como se autorregulan del abrumador y sobreestimulante mundo sensorial que los rodea. Sobrecargar su sistema nervioso puede ser un gran problema, por lo que tomar descansos no regulados cuando sienten que los necesitan es una obligación en su horario de trabajo.

Entorno de trabajo

Otra adaptación de la que pueden beneficiarse enormemente es tener un lugar de trabajo apartado y tranquilo, donde puedan concentrarse (algo que hacen muy bien). En este sentido, también es útil permitir una oficina en casa o un entorno híbrido. En el entorno de la oficina, colocar el escritorio junto a una ventana, proporcionar un divisor de escritorio para aislar las distracciones visuales y un auricular con cancelación de ruido para ayudar con la estimulación auditiva son medidas de adaptación comunes para los trabajadores autistas. Igual de importante es brindarles la oportunidad de afrontar la estimulación sensorial (esto incluye descansos de autorregulación, escuchar música, caminar, correr, saltar, meditar, etc.).

Cuadro de fortalezas y debilidades del autismo

Esta sección ofrece una revisión exhaustiva de la investigación realizada en seis países: Portugal, Grecia, Estonia, Lituania, Bulgaria y España. Explora las fortalezas y los desafíos particulares que enfrentan las personas autistas en el mercado laboral. Los empleados autistas suelen ser muy valorados por sus habilidades en tareas que requieren precisión, atención al detalle y confiabilidad, pero también pueden enfrentar barreras que deben abordarse para crear un entorno de trabajo inclusivo.

El cuadro de fortalezas y debilidades del autismo enfatiza la necesidad de un apoyo adecuado, incluidas adaptaciones sensoriales y tareas estructuradas, para ayudar a las personas autistas a prosperar profesionalmente.

Sus capacidades cognitivas, en particular en áreas que requieren precisión y concentración, los hacen muy adecuados para puestos que exigen atención a los detalles, trabajo metódico y fiabilidad. Con el apoyo y la estructura adecuados, pueden prosperar en puestos que aprovechen estas fortalezas.

28 Sin embargo, para liberar todo su potencial, es fundamental que los lugares de trabajo proporcionen las adaptaciones y el apoyo necesarios. Esto incluye abordar las sensibilidades sensoriales, proporcionar tareas claras y estructuradas y ofrecer flexibilidad en las rutinas de trabajo para mitigar la ansiedad y el estrés. Crear un entorno inclusivo que respete las necesidades únicas de las personas autistas es esencial para fomentar tanto su crecimiento profesional como el éxito de las organizaciones a las que contribuyen.

En general, esta investigación destaca la importancia de comprender y valorar las contribuciones únicas que las personas autistas pueden hacer en el mercado laboral. Al abordar sus desafíos con empatía y adaptación, los empleadores de Portugal, Grecia, Estonia, Lituania, Bulgaria, España y otros países pueden beneficiarse de la confiabilidad, la experiencia y la dedicación que ofrecen los empleados autistas.



PUNTOS FUERTES

ÁREAS

Habilidades cognitivas	Habilidades blandas	Habilidades interpersonales	Ética de trabajo	Habilidades técnicas	Habilidades motivacionales	Atención al detalle	Habilidades organizativas	Resiliencia
------------------------	---------------------	-----------------------------	------------------	----------------------	----------------------------	---------------------	---------------------------	-------------

FORTALEZAS ESPECÍFICAS

Atención al detalle	Dedicación a las tareas	Estilo de comunicación honesto	Ser una persona en la que los colegas/empleadores puedan confiar para que cumpla con lo que se espera de ellos.	Conocimientos excepcionales en campos específicos	Deseo de aprender nuevas habilidades	Siguiendo rutinas establecidas con un alto nivel de perfección.	Metodología y estructuración	Persistencia y determinación
Pensamiento creativo	Persistencia y determinación	Altruismo	Puntualidad	Fuerte retención de conocimientos sobre tareas dominadas	Paciencia y persistencia en la resolución de problemas técnicos.	Capacidad para identificar y abordar inconsistencias menores	Preferencia por entornos estructurados y rutinas	
Aprendizaje eficaz	Trabajo duro		Alta dedicación y lealtad a sus responsabilidades laborales.	Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias.		Observación	Capacidad de prosperar gracias a la previsibilidad y la consistencia	
Pensamiento lógico	Capacidad de aprender nuevas habilidades rápidamente con instrucciones claras.		Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad.	Fuertes habilidades analíticas y de resolución de problemas.		Enfoque meticuloso y precisión		
Capacidad de concentrarse durante períodos prolongados de tiempo.	Capacidad de seguir instrucciones meticulosamente.		Excelente cumplimiento de instrucciones y horarios	Atención al detalle en la escritura y depuración de código.		Excelentes habilidades de revisión y entrada de datos.		
Excelente memoria para los hechos								
Aprendizaje rápido								
Capacidad para identificar patrones y desarrollar soluciones								

DEBILIDADES

ÁREAS

Gestión del tiempo

Habilidades
interpersonales

Comunicación

Flexibilidad

Proceso sensorial

Pensamiento abstracto

Gestión de tareas

FUERZAS ESPECÍFICAS

Cansancio/fatiga	Dificultad con la interacción y dinámica social.	Desafíos con conversaciones de ritmo rápido, interpretación del sarcasmo o el humor y adaptación de estilos de comunicación.	Dificultad para adaptarse a cambios inesperados en la rutina.	La sensibilidad al ruido, la luz, los olores u otros estímulos en el lugar de trabajo puede ser abrumadora y distractora.	Menor preferencia por tareas que requieran resolución creativa de problemas, soluciones abiertas o lluvia de ideas.	No aclarar qué tareas deben llevarse a cabo
Desafíos con los métodos tradicionales de gestión del tiempo y estimación de la duración de las tareas.	Dificultad para gestionar desacuerdos, mediar conflictos o navegar en la política de la oficina.	Dificultad para comprender las normas sociales tácitas	Dificultad para realizar múltiples tareas			Sensibilidades sensoriais
		Dificultad para comprender y responder a señales no verbales, como expresiones faciales o lenguaje corporal.	Dificultad para trabajar bajo presión			Menor preferencia por tareas que requieran resolución creativa de problemas.
			Intereses intensos en temas o actividades específicas			Soluciones abiertas

Tarjetas de perfil de trabajo

La **sección de fichas de perfil de trabajo** está diseñada para salvar la brecha entre las fortalezas y áreas de crecimiento únicas de los adultos autistas y los roles laborales específicos que se alinean con estos atributos. Cada ficha de trabajo proporciona un perfil detallado de los roles más adecuados para las personas con autismo, lo que garantiza que se tengan en cuenta sus preferencias cognitivas, sociales y sensoriales. Con base en los conocimientos del Cuadro de fortalezas y debilidades del autismo, estos roles se seleccionan para aprovechar la gran atención a los detalles, el pensamiento analítico, la creatividad y un enfoque estructurado de las tareas, cualidades que suelen exhibir los adultos autistas.



Ficha de perfil de puesto n.º 1: administrador/operador de computadora/mecanógrafo

Título profesional	Administrador/operador de computadora/mecanógrafo
Industria	Finanzas, Salud, Gobierno, Investigación
Descripción del trabajo	El administrador/operador de computadora/mecanógrafo gestionará las tareas administrativas de la oficina, operará los sistemas informáticos de manera eficiente y realizará tareas de mecanografía precisas, incluida la preparación de documentos y el ingreso de datos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar tareas de mecanografía precisas, incluidas preparación de documentos, ingreso de datos y transcripción - Operar y mantener sistemas informáticos, - Asegurarse de que todo el hardware y el software estén funcionando correctamente - Gestionar tareas administrativas de la oficina como: <ul style="list-style-type: none"> - Programación de reuniones, manejo de correspondencia y mantenimiento de registros - Mantener y actualizar las bases de datos, garantizando la integridad y seguridad de los datos.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al detalle - Dedicación a las tareas - Fuertes habilidades analíticas y de resolución de problemas. - Capacidad de concentrarse durante períodos prolongados de tiempo. - Excelente corrección de textos y entrada de datos.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga sensorial - Cambio de tareas - Comunicación



Ficha de perfil de puesto n.º 2: diseñador gráfico y dibujante

Título profesional	Diseñador gráfico y dibujante
Industria	Publicidad y marketing, Desarrollo web y de aplicaciones, Corporativo, Educación
Descripción del trabajo	Un diseñador gráfico y dibujante crea conceptos visuales, utilizando software de computadora o a mano, para comunicar ideas que inspiran, informan y cautivan a los consumidores.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de gráficos para ilustraciones de productos, logotipos, sitios web y materiales de marketing. - Comunicarse con el equipo para intercambiar ideas y conceptos.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al detalle - Observación - Trabajo duro - Pensamiento creativo
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Presión de fecha límite - Ambigüedad en las instrucciones - Cambio de tareas



Ficha de perfil de puesto 3 : traductor

Título profesional	Traductor
Industria	Turismo y Hostelería, ONGs, Medicina, Medios de Comunicación y Entretenimiento
Descripción del trabajo	Un traductor convierte material escrito de un idioma a otro, garantizando que se mantengan el significado, el tono y el contexto originales.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Traduciendo documentos - Corrección de traducciones - Colaborar con los clientes para satisfacer sus necesidades lingüísticas específicas.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al detalle - Ser una persona en la que los colegas/empleadores puedan confiar para que cumpla con lo que se espera de ellos. - Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad. - Enfoque meticuloso y precisión
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Atención a los matices - Interacciones sociales - Presión de plazo



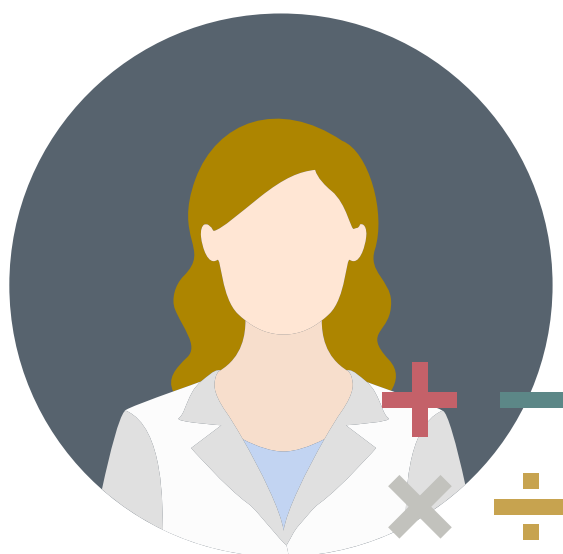
Ficha de perfil de puesto 4: escritor y corrector

Título profesional	Escritor y corrector de textos
Industria	Publicación, Educación, Freelance y Creación de Contenidos, Publicidad y marketing
Descripción del trabajo	Un escritor y corrector crea y perfecciona contenido escrito para garantizar claridad, coherencia y precisión.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de textos originales - Revisar el contenido existente y verificar meticulosamente si hay errores gramaticales, tipográficos y estilísticos.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al detalle - Capacidad de seguir instrucciones meticulosamente. - Ser una persona en la que los colegas/empleadores puedan confiar para que cumpla con lo que se espera de ellos. - Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad. - Observancia - Excelentes habilidades de corrección de textos
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilidades sensoriales - Presión de fecha límite



Ficha de perfil de puesto 5 - Auxiliar de contabilidad

Título profesional	Auxiliar de contabilidad
Industria	Firmas de Contabilidad Pública, Banca y Servicios Financieros, Salud
Descripción del trabajo	Un empleado de contabilidad es responsable de mantener registros financieros, procesar transacciones y garantizar la precisión de la documentación financiera.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de cuentas por pagar y por cobrar, conciliación de extractos bancarios, – Asistencia en informes financieros y auditorías.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle – Pensamiento lógico – Trabajo duro – Capacidad de seguir instrucciones meticulosamente. – Ser una persona en la que los colegas/empleadores puedan confiar para que cumpla con lo que se espera de ellos. – Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias. – Fuertes habilidades analíticas y de resolución de problemas.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – La atención al detalle puede agotarse – Presión de plazo



Ficha de perfil de puesto 6 : Investigador

Título profesional	Investigador
Industria	Educación superior, salud, tecnología e innovación
Descripción del trabajo	Un investigador realiza investigaciones sistemáticas para establecer hechos, desarrollar nuevas teorías o resolver problemas dentro de su campo de especialización.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Estudios de diseño – Recopilar y analizar datos – Publicar los hallazgos en informes, revistas académicas o presentaciones.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle – Aprendizaje eficaz – Capacidad de concentrarse durante períodos prolongados de tiempo. – Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad. – Fuerte retención de conocimientos sobre tareas dominadas – Conocimientos excepcionales en campos específicos – Metodología y estructuración
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Plazos y gestión del tiempo – Interpretación de conceptos abstractos – Comunicación de hallazgos complejos



Ficha de perfil de puesto 7 : Programador

Título profesional	Programador
Industria	Telecomunicaciones, Juegos y Entretenimiento, Desarrollo de software, Educación
Descripción del trabajo	Un programador diseña, escribe, prueba y mantiene código para aplicaciones y sistemas de software.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Comprender los requisitos del usuario – Desarrollo de algoritmos eficientes, depuración de código – Colaborar con otros miembros del equipo para ofrecer soluciones de software de alta calidad.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle en la escritura y depuración de código. – Atención al detalle – Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Ambigüedad en los requisitos – Comunicar conceptos técnicos complejos – Presión de plazo



Ficha de perfil de puesto 8 : Analista financiero

Título profesional	Analista financiero
Industria	Banca, Seguros, Energía, Consultoría
Descripción del trabajo	Un analista financiero evalúa datos financieros para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones comerciales informadas.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Análisis de estados financieros – Previsión de ingresos y gastos futuros – Proporcionar recomendaciones basadas en tendencias financieras y condiciones del mercado.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle – Pensamiento lógico – Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad. – Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias. – Enfoque metódico y precisión
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Explicando conceptos financieros complejos – Manejo de plazos ajustados – Sensibilidades sensoriales (en un entorno de oficina)



Ficha de perfil de puesto n 9 : Analista de investigación de mercados

Título profesional	Analista de investigación de mercados
Industria	Publicidad y marketing, Retail, Medios y entretenimiento, Tecnología
Descripción del trabajo	Un analista de investigación de mercado recopila y analiza datos sobre las preferencias de los consumidores, las tendencias del mercado y los competidores para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones comerciales informadas.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Diseño de encuestas – Realización de estudios de mercado – Interpretar datos y presentar resultados para orientar las estrategias de marketing y el desarrollo empresarial.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle – Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad. – Enfoque meticuloso y precisión – Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Interpretación de datos complejos – Presión de presentación – Ambigüedad en las instrucciones



Ficha de perfil de puesto 10 : Analista de datos

Título profesional	Analista de datos
Industria	Gobierno y Sector Público, Logística y Transporte
Descripción del trabajo	Un analista de datos recopila, procesa y analiza datos para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones informadas.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Interpretación de conjuntos de datos complejos – Generación de informes
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle – Pensamiento lógico – Capacidad para seguir instrucciones meticulosamente – Compromiso de completar tareas con un alto nivel de calidad – Habilidades técnicas excepcionales en TI, matemáticas y ciencias
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Explicar con claridad los datos complejos – Sobrecarga sensorial (oficinas de planta abierta) – Presión por los plazos



Ficha de perfil de trabajo 11 : Estadístico

Título profesional	Estadístico
Industria	Ciencia de datos, finanzas, atención médica, gobierno, investigación
Descripción del trabajo	Los estadísticos utilizan teorías y metodologías matemáticas para recopilar, analizar, interpretar y presentar datos numéricos. Su trabajo ayuda a tomar decisiones en diversos campos, como la economía, la medicina y la ingeniería.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Diseño de encuestas, experimentos o sondeos de opinión. – Análisis e interpretación de datos mediante técnicas estadísticas – Presentar información y recomendaciones basadas en datos a través de informes y presentaciones. – Colaborar con otros profesionales para comprender las necesidades de datos y brindar soluciones.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle y precisión. – Pensamiento analítico y lógico – Comodidad con tareas rutinarias y repetitivas – Conocimiento de software y herramientas estadísticas.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Manejo de problemas de datos ambiguos o mal definidos – Cómo comunicar información compleja a personas no expertas – Gestión de plazos ajustados y situaciones de alta presión



Ficha de perfil de trabajo 12 : decorador

Título profesional	Decorador
Industria	Diseño de interiores, planificación de eventos, venta minorista
Descripción del trabajo	Los decoradores mejoran la estética de los espacios, incluidos hogares, oficinas y lugares de eventos, al seleccionar y organizar elementos como muebles, combinaciones de colores , iluminación y accesorios.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con clientes para comprender sus necesidades y preferencias. - Creación de conceptos de diseño y paneles de estado de ánimo - Selección y obtención de materiales y productos - Supervisión de la implementación de diseños
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerte conciencia visual y espacial. - Creatividad y talento artístico - Capacidad para centrarse en el trabajo detallado - Habilidades organizativas para gestionar proyectos y cronogramas
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretar y responder a los comentarios de los clientes - Manejo de cambios inesperados o solicitudes de último momento - Trabajar en entornos diversos con diferentes estímulos sensoriales.



Ficha de perfil de puesto 13 : archivo/biblioteca

Título profesional	Archivo / Biblioteca
Industria	Educación, Museos, Corporativo
Descripción del trabajo	Los profesionales de los archivos y las bibliotecas gestionan colecciones de información, como libros, documentos y medios digitales, y se aseguran de que estos recursos estén organizados, preservados y accesibles para los usuarios.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Catalogación y clasificación de materiales – Mantenimiento y actualización de bases de datos – Ayudar a los usuarios a localizar recursos – Preservación y conservación de colecciones físicas y digitales
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Fuertes habilidades organizativas – Atención al detalle – Capacidad para seguir sistemas y procedimientos establecidos. – Comodidad con tareas y rutinas repetitivas
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Interactuar con una base de usuarios diversa – Adaptación a nuevas tecnologías y sistemas – Gestión de grandes volúmenes de información



Ficha de perfil de trabajo 14 : cuidado de animales/ paseador de perros

Título profesional	Cuidado de animales/Paseador de perros
Industria	Servicios para mascotas, Veterinaria, Refugios de animales
Descripción del trabajo	- Los cuidadores de animales y los paseadores de perros brindan cuidados esenciales y ejercicio a las mascotas. Esto puede incluir alimentarlas, asearlas, pasearlas y controlar su salud.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Pasear a los perros y asegurarse de que hagan suficiente ejercicio - Alimentación y suministro de agua a las mascotas. - Limpieza y mantenimiento de espacios habitables - Monitoreo de animales para detectar signos de enfermedad o angustia.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compasión y empatía por los animales - Capacidad para seguir rutinas y horarios. - Resistencia física para caminar y manipular mascotas. - Atención al detalle en el seguimiento de la salud animal
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - El comportamiento inesperado de los animales - Cómo tratar con dueños de mascotas exigentes - Trabajar en condiciones climáticas variables



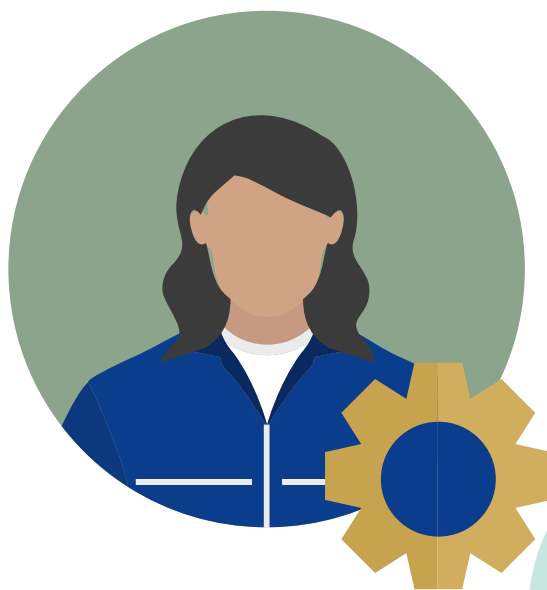
Ficha de perfil de trabajo 15 : fotógrafo/editor

Título profesional	Fotógrafo/Editor
Industria	Medios, publicidad, arte
Descripción del trabajo	Los fotógrafos y editores capturan, editan y producen imágenes para diversos fines, como publicidad, eventos y proyectos personales.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Planificación y ejecución de sesiones fotográficas. – Edición y retoque de imágenes mediante software – Colaborar con los clientes para satisfacer sus necesidades. – Gestión y organización de archivos de imágenes digitales
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Fuertes habilidades visuales y creativas. – Competencia técnica con equipos y software de fotografía. – Atención al detalle en la edición y composición. – Capacidad para trabajar de forma independiente
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Interactuar con los clientes durante las sesiones fotográficas – Adaptación a diferentes entornos de disparo – Gestión de plazos ajustados para edición y entrega



Ficha de perfil de puesto 16 : Mecánico de automóviles

Título profesional	Mecánico de automóviles
Industria	Automotriz, fabricación, servicios de reparación
Descripción del trabajo	Los mecánicos de automóviles diagnostican, reparan y mantienen los vehículos. Trabajan en diversos componentes, incluidos motores, frenos y sistemas eléctricos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnóstico de problemas mecánicos y eléctricos. – Realizar tareas de mantenimiento rutinario – Reparación o sustitución de piezas defectuosas – Probar vehículos para garantizar que las reparaciones sean exitosas
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Fuertes habilidades para resolver problemas – Aptitud e interés mecánicos – Atención al detalle y precisión. – Capacidad para trabajar con herramientas y maquinaria.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicarse con los clientes sobre reparaciones – Cómo manejar problemas inesperados o retrasos – Trabajar en un entorno ruidoso y concurrido



Ficha de perfil de trabajo 17 - Plomero

Título profesional	Plomero
Industria	Servicios de construcción, mantenimiento y reparación
Descripción del trabajo	Los plomeros instalan, reparan y mantienen sistemas de plomería, incluidas tuberías, accesorios y conexiones utilizados para la distribución de agua y la eliminación de desechos.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Instalación y reparación de sistemas de plomería. – Inspección de sistemas de plomería para identificar problemas. – Lectura de planos y dibujos técnicos – Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y construcción.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Fuertes habilidades prácticas y de resolución de problemas. – Atención al detalle y precisión. – Capacidad para trabajar de forma independiente o en equipos pequeños. – Comodidad con el trabajo físico y práctico.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Interactuar con clientes o contratistas – Cómo gestionar desafíos inesperados en el lugar de trabajo – Trabajar en entornos confinados o variados



Ficha de perfil de trabajo 18 - Electricista

Título profesional	Electricista
Industria	Construcción, Mantenimiento, Fabricación
Descripción del trabajo	Los electricistas instalan, mantienen y reparan sistemas eléctricos en edificios, maquinaria y equipos, garantizando la seguridad y la funcionalidad.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de cableado, enchufes y accesorios. - Solución de problemas eléctricos - Lectura de planos y diagramas técnicos - Garantizar el cumplimiento de los códigos eléctricos y las normas de seguridad.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Fuertes habilidades técnicas y de resolución de problemas. - Atención al detalle y seguridad. - Capacidad para seguir instrucciones y diagramas precisos. - Comodidad con el trabajo físico y práctico.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicarse con clientes o miembros del equipo - Cómo manejar problemas eléctricos inesperados - Trabajar en entornos variados y a veces peligrosos.



Ficha de perfil de trabajo 19 : Trabajadores manuales

Título profesional	Operario
Industria	Construcción, Fabricación, Mantenimiento
Descripción del trabajo	Los operarios desempeñan tareas físicas o manuales en diversos sectores, como la construcción, la fabricación y el mantenimiento. Estas funciones suelen implicar el uso de herramientas, maquinaria y equipos especializados.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Operación de maquinaria: Operar y mantener equipos y herramientas. – Instalación y reparación: Montar, instalar o reparar estructuras, máquinas o sistemas. – Mantenimiento y limpieza: Mantener el área de trabajo segura y ordenada. – Cumplimiento de seguridad: siga los protocolos de seguridad para prevenir accidentes.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Fuerte habilidad manual y atención al detalle. – Creatividad y habilidades de diseño. – Capacidad para trabajar de forma independiente – Comodidad con herramientas y maquinaria
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Cumplir con las especificaciones y expectativas del cliente – Manejo de pedidos y ajustes personalizados – Trabajar en talleres con diferentes niveles de ruido.



Ficha de perfil de trabajo 20 - Fabricante de joyas

Título profesional	Fabricante de joyas
Industria	Artesanal, Minorista, Manufactura
Descripción del trabajo	Los joyeros diseñan y crean piezas de joyería utilizando materiales como metales, piedras preciosas y cuentas. También pueden reparar y personalizar joyas existentes .
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y esbozo de conceptos de joyería. - Selección y obtención de materiales - Elaboración y montaje de piezas - Reparación y cambio de tamaño de joyas
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Fuertes habilidades artísticas y de diseño. - Atención al detalle y precisión. - Paciencia y concentración para trabajos complejos - Capacidad para trabajar de forma independiente
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender y satisfacer las preferencias del cliente - Gestión de pedidos personalizados y plazos - Trabajando con materiales delicados y valiosos



Ficha de perfil de trabajo 21 : Probador de videojuegos

Título profesional	Probador de videojuegos
Industria	Desarrollo de videojuegos
Descripción del trabajo	Un tester de videojuegos es responsable de probar los videojuegos para identificar y documentar errores, problemas de usabilidad y otros aspectos que puedan afectar la experiencia del usuario. Su trabajo es garantizar que el juego funcione sin problemas y cumpla con los estándares de calidad antes de su lanzamiento.
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Detección de errores: identifica y reporta errores en el juego. – Documentación: Registra detalles de errores y cómo reproducirlos. – Pruebas de usabilidad: evaluar la experiencia del usuario. – Verificación de corrección: Confirmar la resolución del error.
Fortalezas adaptadas al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Atención al detalle: Detectar errores menores. – Pensamiento lógico: seguir los procedimientos de prueba. – Concentración: Mantener el foco en tareas repetitivas. – Comunicación escrita: Documentar los hallazgos claramente.
Desafíos potenciales	<ul style="list-style-type: none"> – Repetitividad: Las tareas repetitivas pueden ser tediosas. – Plazos: Cumplir plazos puede ser estresante. – Interacción social: Necesidad de comunicarse con el equipo. – Entorno sensorial: Posible sensibilidad al ruido o a la luz.



Mapa de empleos adaptados al autismo

En esta sección se presenta el **Autismo Mapa de empleo adecuado**, una herramienta diseñada para identificar los sectores y puestos de trabajo más adecuados para las personas autistas. Para desarrollar este mapa, los socios del proyecto realizaron 19 entrevistas a profesionales de ocho países de la UE (Bulgaria, Alemania, Grecia, Estonia, Irlanda, Lituania, Portugal y España) que son expertos en la empleabilidad de las personas autistas. Entre los entrevistados había psicólogos, trabajadores sociales, especialistas en selección de personal y sociólogos. Sus conocimientos ayudaron a identificar los sectores y puestos de trabajo que mejor se adaptan a las fortalezas únicas de las personas autistas y que ofrecen el mayor potencial para que prosperen en la fuerza laboral.

Los conocimientos recopilados se incorporaron a una **herramienta común** : un mapa de adecuación laboral. Se desarrolló como un instrumento que los asesores profesionales y otros especialistas que brindan apoyo profesional a personas autistas pueden utilizar en su práctica con clientes autistas.

Los sectores más mencionados fueron **Tecnologías de la Información, Investigación y Administración**, así como **Calidad. Control en Manufactura y Producción** . El sector servicios, industrias creativas, trabajo en Gobierno y Servicios Públicos así como Finanzas y Banca , Hubo otros campos frecuentemente identificados como adecuados para individuos autistas, dadas sus fortalezas más comunes.

el trabajo autónomo, ya que permite la autoorganización, una relativa independencia y un horario de trabajo flexible. Por ello, no solo se presta atención al sector y a la actividad laboral, sino también a las condiciones marco de las propias modalidades de trabajo y a su flexibilidad de adaptación.

En el Mapa de compatibilidad de puestos de trabajo se pueden encontrar roles y ejemplos de puestos de trabajo adecuados dentro de las categorías de trabajo mencionadas anteriormente, pero a continuación se presentan algunas consideraciones principales.

Funciones que requieren precisión y atención al detalle

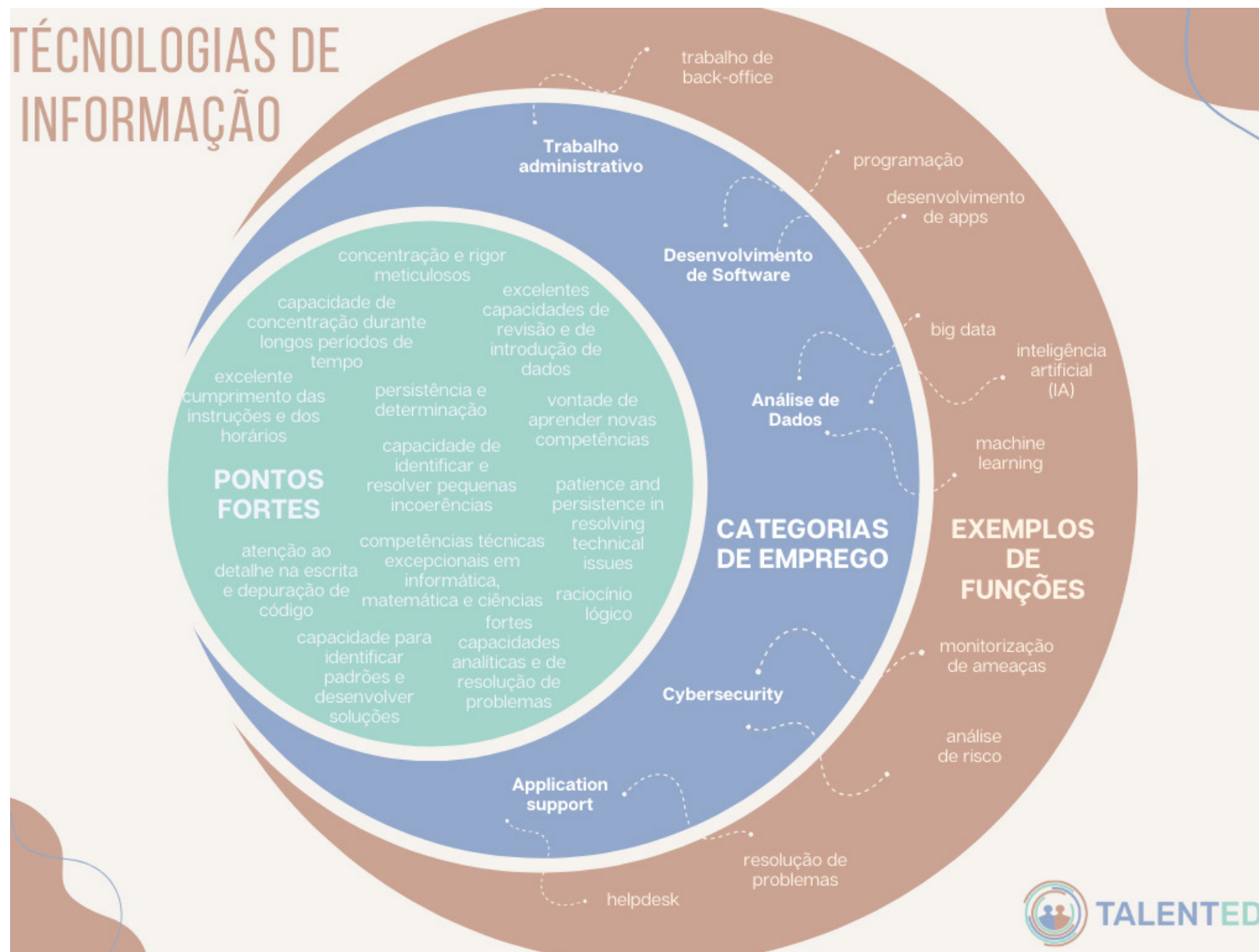
Las entrevistas destacaron que las personas autistas suelen tener una notable capacidad para centrarse en los detalles y realizar tareas con precisión . Las industrias que se benefician de estas habilidades incluyen el control de calidad en la fabricación, donde la detección de errores es fundamental, y los roles administrativos

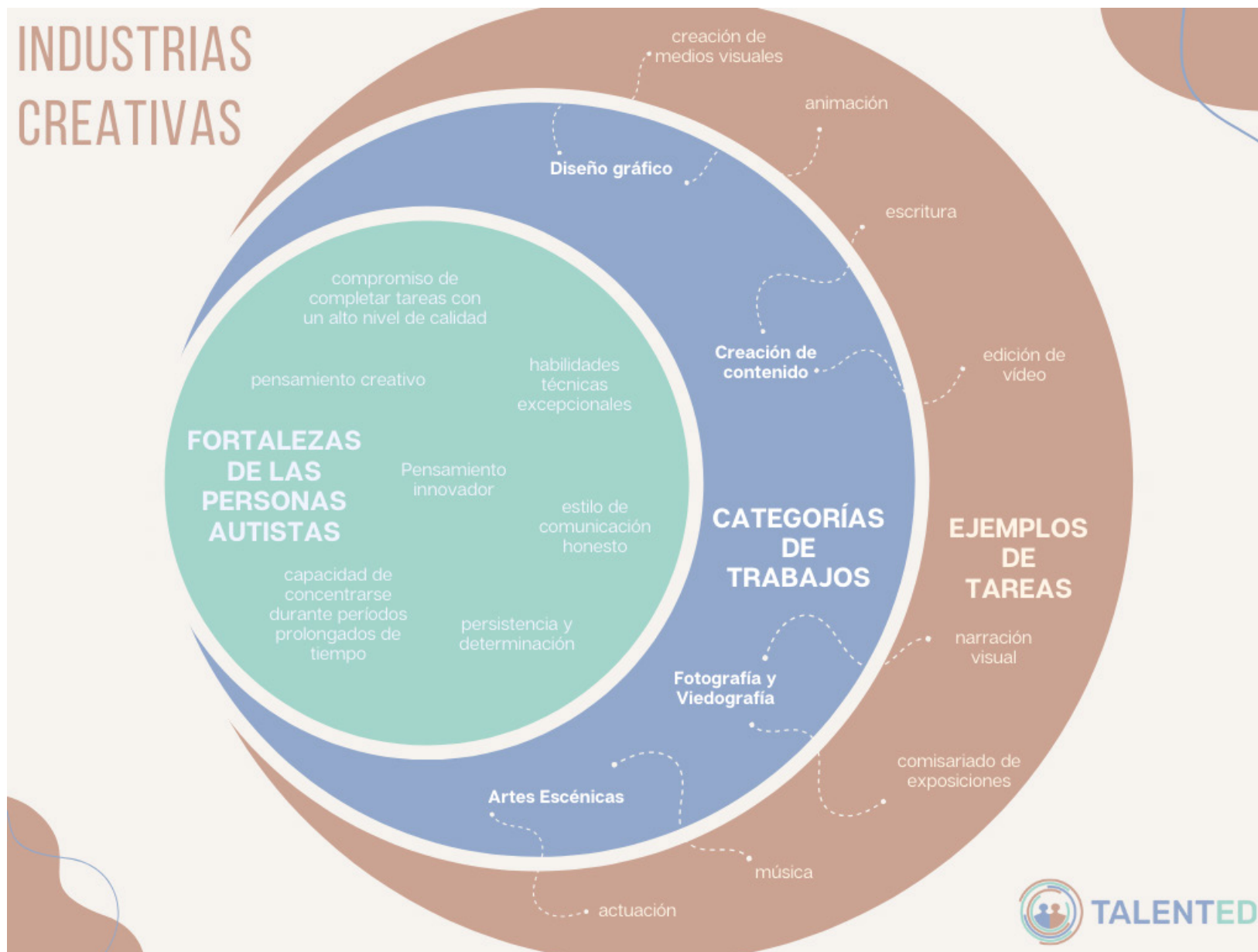
en la gestión de datos. La capacidad de identificar y corregir errores menores es muy valorada en estas industrias, lo que las hace ideales para las personas autistas.

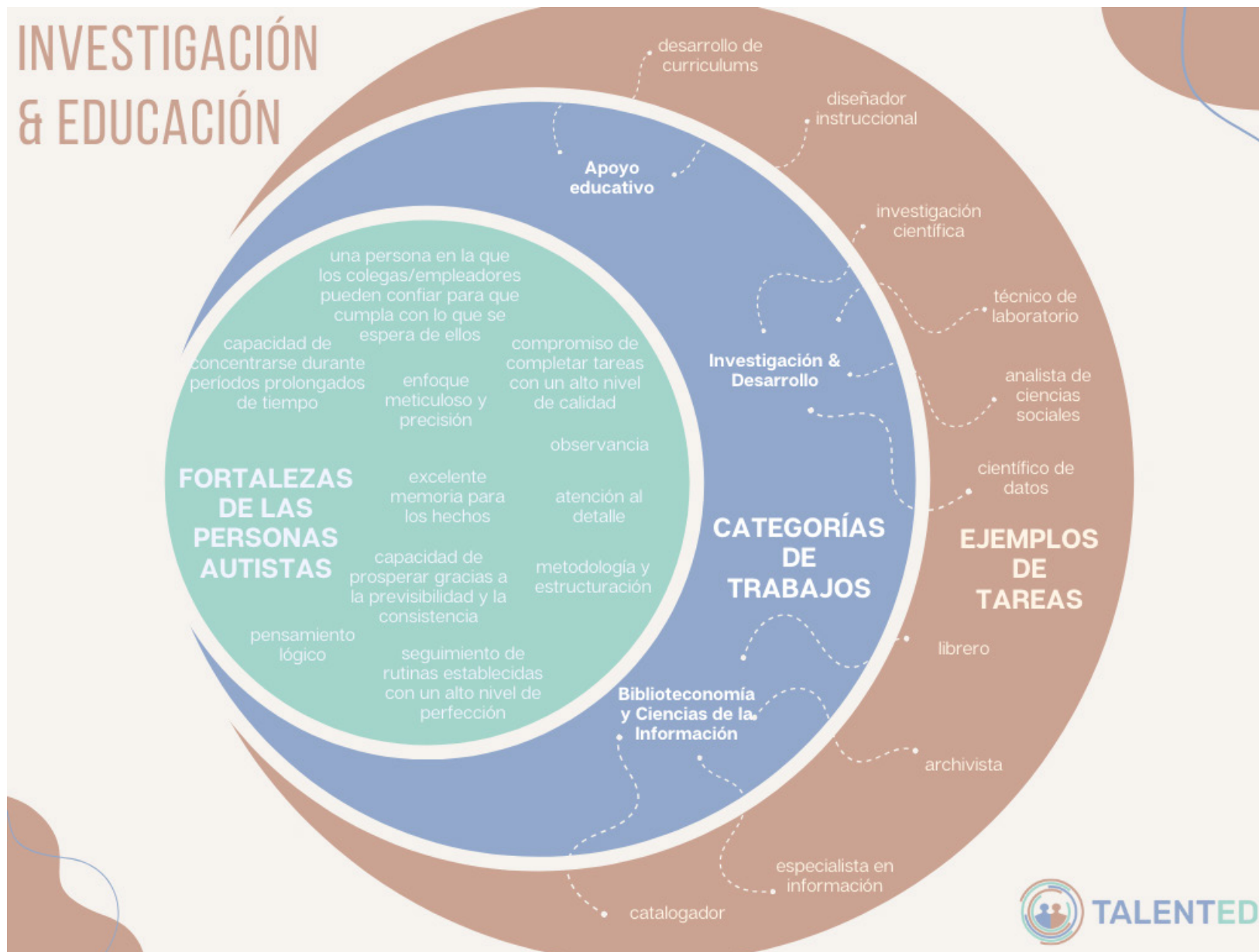
Preferencia por roles estructurados y basados en rutinas

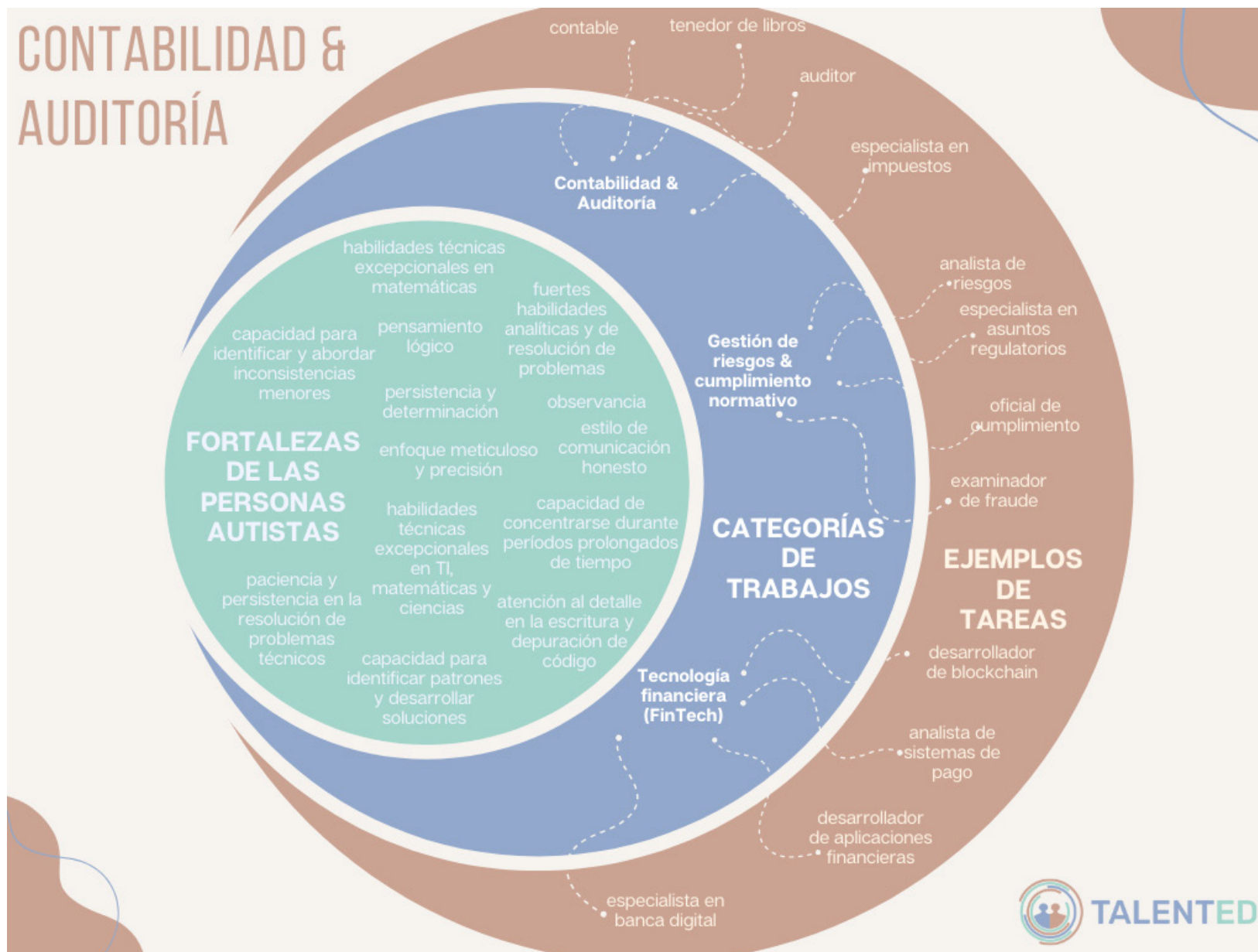
Un tema recurrente en las entrevistas es la idoneidad de los roles que ofrecen estructura, rutina y repetición. Las personas autistas suelen destacarse en entornos donde las tareas son predecibles y constantes. Las industrias que se identificaron como particularmente complacientes incluyen la logística, la gestión de almacenes y los roles administrativos. En estos, las tareas como el control de inventario, la colocación de productos y la entrada de datos son comunes. Estas tareas no solo son repetitivas, sino que también requieren atención al detalle, lo que encaja bien con las fortalezas de muchas personas autistas.

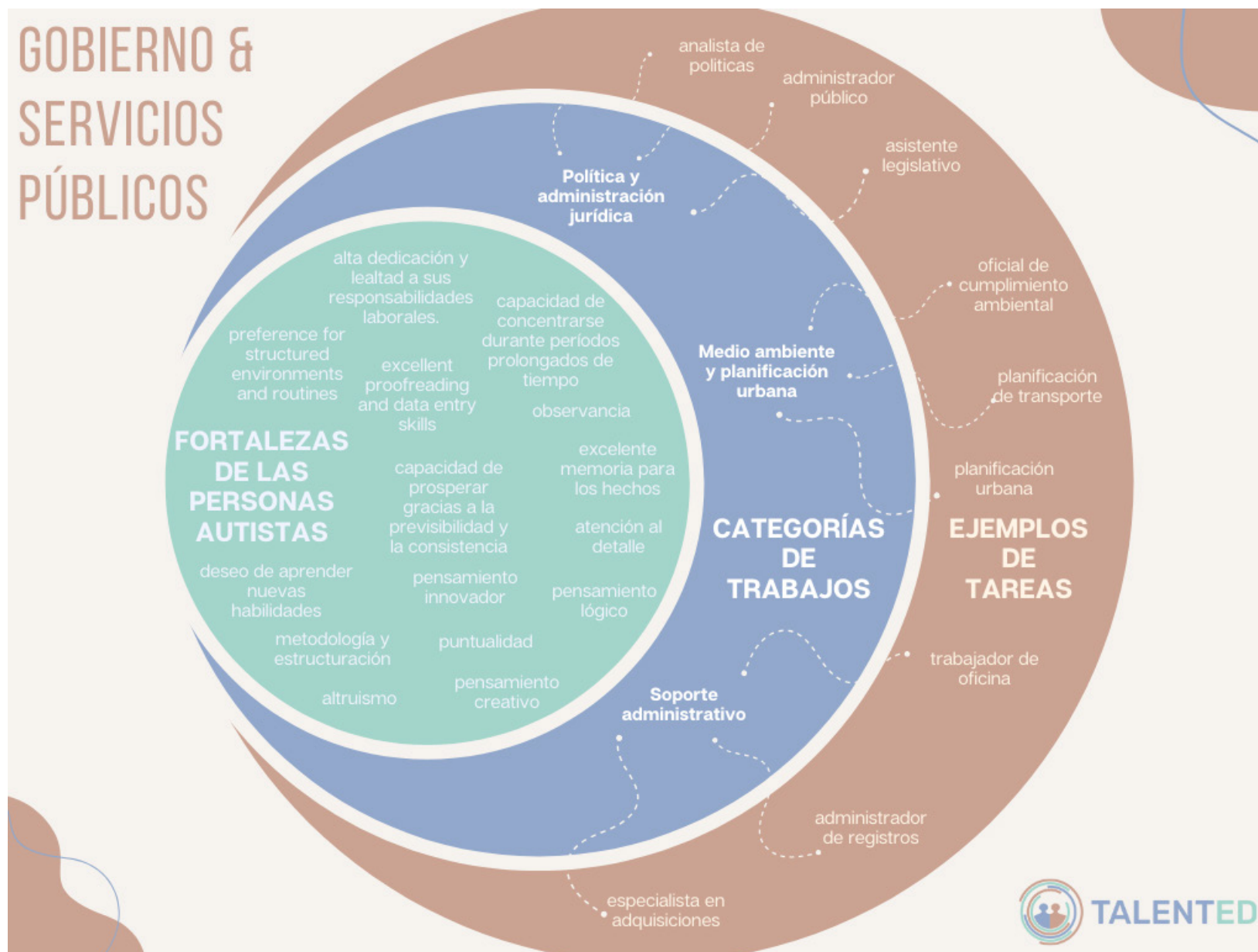




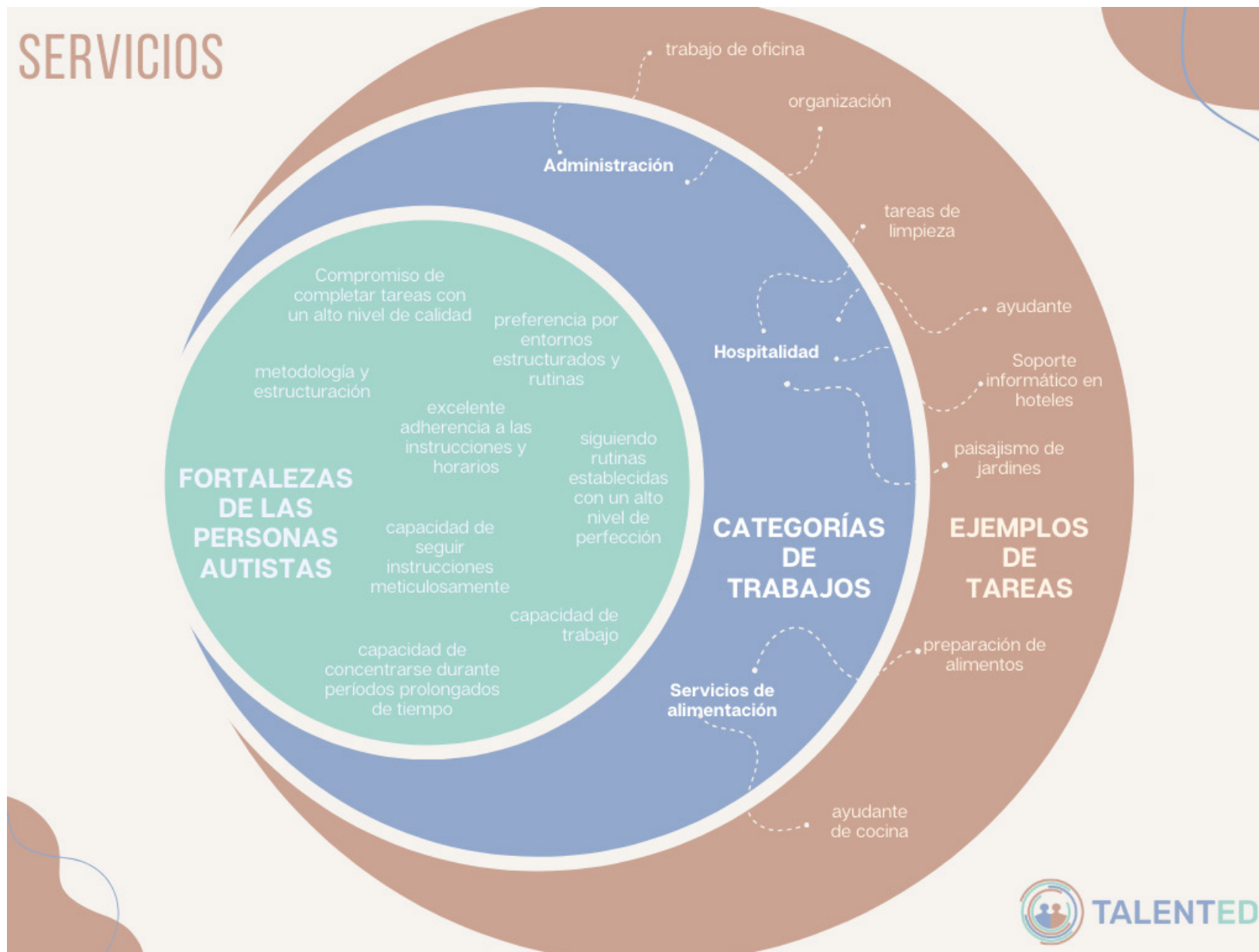












Conclusión

Las conclusiones extraídas de este recurso enfatizan áreas clave de enfoque y abordan los desafíos multifacéticos que enfrentan las personas en el espectro autista.

Podemos destacar ideas clave y soluciones prácticas para **mejorar las oportunidades de empleo** de las personas autistas. Si bien las personas con autismo pueden enfrentar desafíos con la comunicación social, la integración en el lugar de trabajo y la adaptación al cambio, también poseen **fortalezas valiosas**. Estas incluyen atención al detalle, un enfoque metódico de las tareas y sólidas habilidades técnicas y analíticas. Estas habilidades las hacen especialmente adecuadas para trabajos en campos como la tecnología, la gestión de datos y el control de calidad, donde la precisión y la rutina son clave.

Sin embargo, muchas personas autistas se enfrentan a importantes **barreras para conseguir empleo**, como el estigma social, la discriminación y la falta de servicios de apoyo. Los empleadores suelen carecer de concienciación y comprensión de las necesidades de los empleados autistas, lo que sólo hace que les resulte más difícil encontrar y mantener un trabajo. El proceso de solicitud de empleo en sí también puede ser difícil, ya que los métodos tradicionales a menudo no están diseñados para adaptarse a sus necesidades específicas. Las sugerencias coinciden en simplificar estos procesos y **ofrecer ajustes** como una comunicación clara y formatos de entrevista alternativos.

El apoyo en el lugar de trabajo es crucial. El Manual de TalentED destaca la importancia del apoyo personalizado, que incluye programas de tutoría, planes de trabajo individualizados y una comunicación clara. Los ajustes en el entorno físico de trabajo también pueden marcar una gran diferencia. Ofrecer espacios tranquilos, horarios flexibles y opciones de trabajo remoto ayuda a reducir el estrés y permite que los empleados autistas rindan al máximo. Estas adaptaciones no solo benefician al empleado, sino que también crean un lugar de trabajo más inclusivo y productivo.

La formación sobre neurodiversidad para directivos y compañeros. Esta formación puede ayudar a todos a comprender mejor las necesidades y conductas específicas de las personas autistas, fomentando una mayor aceptación y colaboración. Ayuda a derribar conceptos erróneos y fomenta un entorno de trabajo en el que los empleados neurodiversos se sienten apoyados y valorados.⁷

Una de las herramientas prácticas del manual son las **tarjetas de perfil de trabajo**, que relacionan las fortalezas de las personas autistas con funciones laborales específicas. Se destacan como especialmente adecuadas las carreras en tecnología, administración, finanzas e investigación, ya que estos campos suelen valorar la precisión, la rutina y el pensamiento analítico en los que muchas personas autistas se destacan.

Además, el proyecto TalentED señala que **determinados sectores** ofrecen grandes oportunidades para las personas autistas, como las tecnologías de la información (TI), la investigación, la administración y el control de calidad en la fabricación. Los campos creativos y el trabajo autónomo también se mencionan como buenas opciones, ya que permiten condiciones de trabajo flexibles que pueden adaptarse a las necesidades específicas de las personas autistas.

En lo que respecta al **aprendizaje**, los adultos autistas suelen preferir entornos estructurados con instrucciones claras y retroalimentación directa. El manual destaca la importancia de los métodos de formación que sean prácticos y orientados a objetivos, que den a las personas la oportunidad de aplicar lo aprendido en situaciones del mundo real. Los entornos de aprendizaje colaborativo también ayudan a las personas autistas a desarrollar habilidades interpersonales, que pueden mejorar aún más su crecimiento profesional.

La **situación laboral** de las personas autistas varía en toda Europa, y depende de las políticas y los sistemas de apoyo nacionales. Si bien países como Alemania y España cuentan con marcos bien establecidos para apoyar a las personas autistas en el lugar de trabajo, otros países aún están en proceso de desarrollar prácticas inclusivas. El proyecto TalentED desempeña un papel fundamental para superar estas brechas al promover políticas más sólidas y ofrecer recursos prácticos para educadores, empleadores y responsables de políticas.

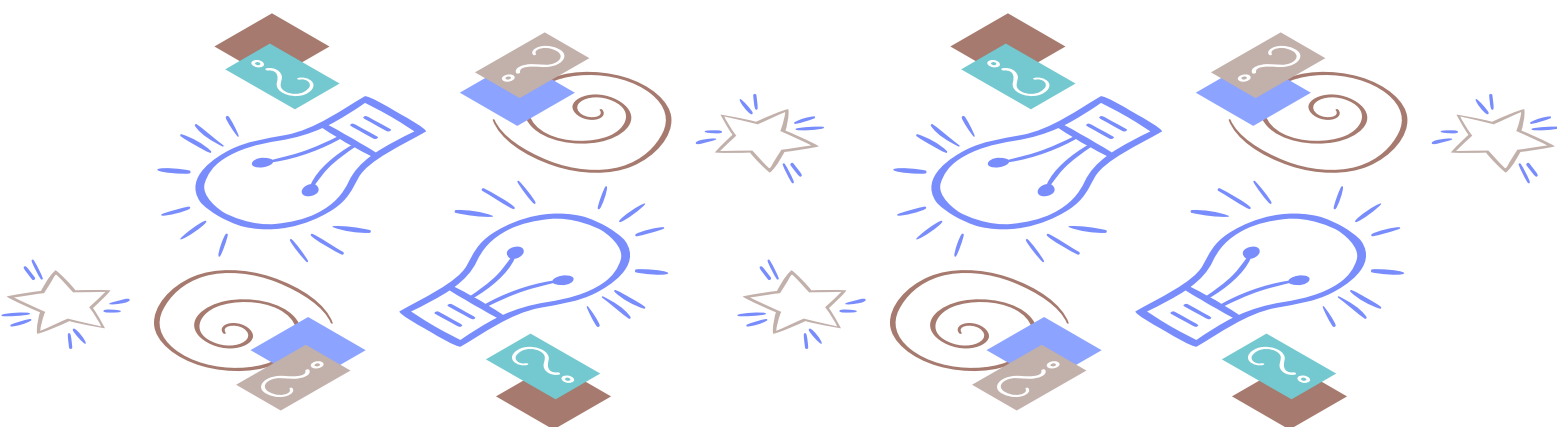
Los empleadores son fundamentales para crear **lugares de trabajo más inclusivos**. El manual ofrece recomendaciones claras sobre cómo pueden ayudar, como ofrecer orientación laboral, crear espacios de trabajo adaptados a las necesidades sensoriales y fomentar una cultura que valore la neurodiversidad. Al aprovechar las



fortalezas de los empleados autistas, los empleadores pueden aprovechar un grupo de personas dedicadas y talentosas que aportan nuevas perspectivas y habilidades valiosas a sus organizaciones.

La realidad actual claramente exige un **esfuerzo colectivo** para mejorar las condiciones de empleo de las personas autistas. Para lograrlo será necesaria una fuerte colaboración entre los responsables de las políticas, los empleadores, los educadores y los formadores profesionales para crear entornos en los que los adultos autistas puedan prosperar. Al eliminar las barreras a las que se enfrentan y brindarles un apoyo personalizado, la sociedad puede avanzar hacia un futuro en el que las personas autistas se integren plenamente en la fuerza laboral y aporten sus talentos y fortalezas únicas a la economía.

Para obtener más información y recursos, visite el sitio [web del Proyecto TalentED](#) .



Anexos

El **Manual TALENT ED** sirve como un recurso fundamental, ofreciendo a los educadores de adultos, profesionales y otros una comprensión integral de los desafíos y las fortalezas de los adultos autistas.

Diseñado para mejorar la empleabilidad y los resultados educativos de los adultos autistas, este manual incluye información valiosa sobre el mercado laboral, los panoramas de políticas y la integración social. También proporciona herramientas prácticas como fichas de perfil laboral, un cuadro de fortalezas y debilidades del autismo y un mapa de empleos aptos para el autismo, cada uno diseñado para adaptar las capacidades de las personas a los empleos en sectores de alta demanda, como las industrias ecológicas, digitales y sociales.

Para **respaldar aún más** la misión descrita, se desarrollaron dos herramientas adicionales como parte del proyecto TALENT ED que se incluyen en los anexos del manual: una herramienta de activación y una herramienta de orientación profesional y educativa. Estos dos recursos se basan en el marco proporcionado por el manual y están diseñados para activar, guiar y apoyar tanto a los adultos autistas como a los profesionales que trabajan con ellos.

Herramienta de activación

La **herramienta de activación** tiene como objetivo fomentar la motivación y el compromiso de los adultos del espectro, así como de sus familias y cuidadores. Desarrollada a través de una revisión exhaustiva de los kits de herramientas existentes, estudios de casos e historias de éxito, esta herramienta enfatiza la importancia de **los modelos a seguir**, **las citas inspiradoras** y las **tarjetas de beneficios**. Estos elementos ofrecen **ejemplos tangibles de éxito**, demostrando a las personas autistas los caminos potenciales que pueden seguir en el mercado laboral. La herramienta de activación fomenta la confianza en uno mismo y la acción al proporcionar modelos a seguir identificables y tarjetas de preguntas y respuestas simples y accesibles que abordan inquietudes comunes y ofrecen soluciones. El objetivo final de este recurso es estimular un sentido de empoderamiento entre las personas autistas al ayudarlas a visualizar su potencial en la fuerza laboral.

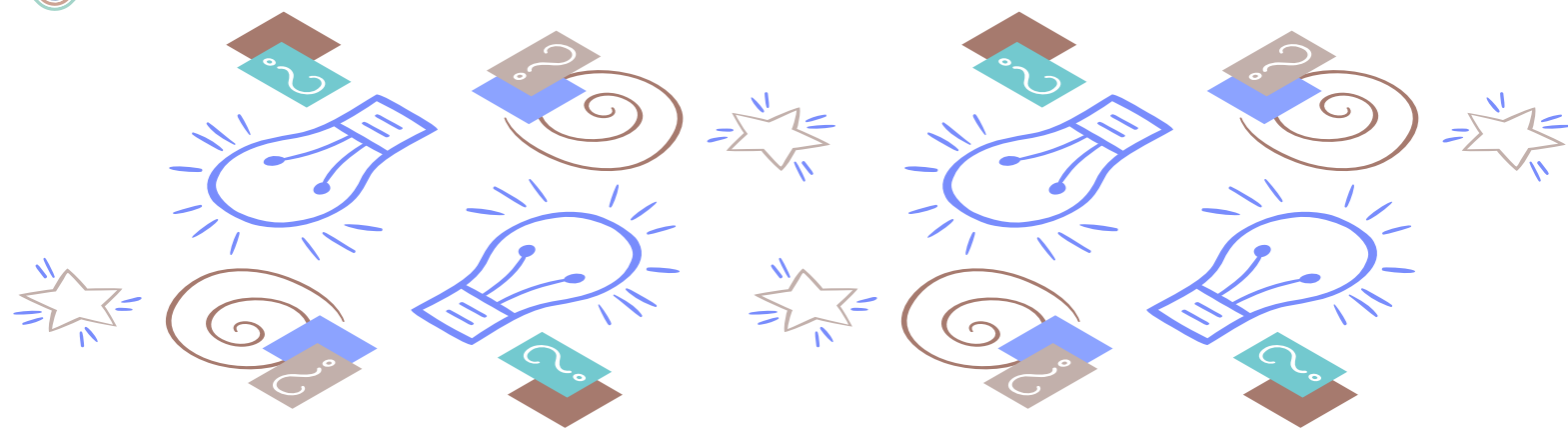
Herramienta de orientación profesional y educativa

La **herramienta de asesoramiento profesional y educativo**, creada a partir del mapa de empleos aptos para personas con autismo que se incluye en el manual Talent ED, es un recurso esencial tanto para las personas con autismo como para los profesionales que las guían en la planificación profesional y educativa. Esta herramienta ofrece rutas detalladas para el empleo, describiendo las calificaciones clave requeridas

para varios trabajos. A través de un asesoramiento personalizado, la herramienta ayuda a las personas a identificar rutas educativas y profesionales alineadas con sus fortalezas, lo que les permite acceder a las oportunidades adecuadas en el mercado laboral.

Ambos paquetes de herramientas se desarrollaron utilizando métodos de diseño innovadores y centrados en el usuario. Los laboratorios de diseño colaborativo desempeñaron un papel fundamental en la conformación de estas herramientas, con siete sesiones realizadas en toda Europa en las que participaron 72 personas. En estas sesiones se utilizaron técnicas participativas, como la escritura de ideas y mesas redondas, para recopilar las aportaciones de expertos, educadores, empleadores y personas autistas. La naturaleza colaborativa de estos laboratorios garantizó que las herramientas no solo fueran sólidas en teoría, sino también prácticas y adaptadas a las necesidades del mundo real de los adultos autistas.

Las herramientas finales están accesibles a través del [sitio web de TalentED](#) , que proporciona un recurso de amplio alcance para mejorar las oportunidades de empleo y la integración en el mercado laboral de las personas del espectro.



Referencias

- Autism Europe. (2020). Autismo y empleo: superando barreras para garantizar la inclusión. Recuperado de <https://www.autismeurope.org/>
- Baptista, J. D. A. A. (2015). O potencial para a empregabilidade de pessoas com autismo de alta funcionalidade ou síndrome de Asperger nas empresas portuguesas (Master dissertation).
- Bingham, T., Conner, ML y Pink, DH (2010). El nuevo aprendizaje social: una guía para transformar las organizaciones a través de las redes sociales.
- Bransford, JD, Brown, AL y Rodney, RC (2000). Cómo aprende la gente: cerebro, mente, experiencia y escuela. National Academy Press.
- Chen, X., Allison, C. y Weber, D. (2014). Resultados laborales para personas con trastornos del espectro autista: una revisión crítica de la literatura. Organización Mundial del Autismo.
- Oliveira, Guiomar Gonçalves de. "Epidemiología del autismo en Portugal: um estudio de prevalencia da perturbação do espectro do autismo e de caracterização de uma amostra populacional de idade escolar". Tesis doctoral, 2005.
- Instituto Nacional de Carreteras (2018). Principios del aprendizaje de adultos y diseño de sistemas de enseñanza.
- Rasga, C., Santos, J. X., Café, C., Oliveira, A., Duque, F., Nunes, A., ... & Vicente, A. M. (2020). Prevalência da perturbação do espectro do autismo na região Centro de Portugal: um estudo no âmbito do projeto ASDEU. Boletim Epidemiológico Observações, 9(27), 47-51.
- TalentED GA No 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578 (2024). Informe de investigación de campo y de escritorio.
- Walsh, C., Lydon, H., Healy, O. y Farrell, L. (2014). Empleo de personas con trastornos del espectro autista en la Unión Europea. Unión Europea.1-/%77-/-7



www.talent-asd.com

TALENTED Handbook



CATRO

kmOp
EDUCATION HUB

FUNDACIÓN
intras

aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIDADE SOCIAL, CRL

SIC Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union