

## JORNADA DE TRABAJO

---

*“NECESIDADES, PREOCUPACIONES Y  
PRIORIDADES DE LAS PERSONAS  
CON TEA EN EDUCACIÓN Y EMPLEO”*

ENERO 2017

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. EDUCACIÓN .....	5
3. EMPLEO.....	8
4. RELACIÓN DE ANEXOS .....	11
Anexo I: FOTOGRAFÍAS JORNADA DE TRABAJO .....	11
Anexo II: FOTOGRAFÍAS DE LOS MAPAS CONCEPTUALES.....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta el informe de resultados de la jornada de trabajo desarrollada por Autismo España, que bajo el título “Necesidades, preocupaciones y prioridades de las personas con TEA en educación y empleo”, tiene como **objetivo detectar prioridades y consensuar propuestas de actuación basadas en la experiencia compartida entre profesionales, tanto de organizaciones vinculadas al colectivo como pertenecientes a ámbitos educativos, y personas con TEA**. El fin de este informe es dar a conocer los ámbitos prioritarios de actuación en materia de educación y empleo para incidir política y socialmente en el avance efectivo de los derechos de las personas con TEA.

Los **objetivos** que se perseguían con este grupo de trabajo son los siguientes:

- Conocer el punto de vista de profesionales y personas con TEA sobre las prioridades en educación (especialmente en los últimos años de educación obligatoria y transición de la educación al empleo), formación para el empleo y desarrollo profesional.
- Generar un intercambio de puntos de vista y detectar áreas prioritarias de actuación en educación y empleo que sirva para planificar acciones tanto a nivel de incidencia política y social como para proponer proyectos específicos dirigidos a las prioridades que se detecten.
- Generar conocimiento sobre la realidad actual de las necesidades, preocupaciones y prioridades de las personas con TEA en educación y empleo.
- Aportar ideas fuerza de cómo generar nuevas oportunidades laborales y mantener el empleo de las personas con TEA.

La **metodología** utilizada para la recogida de información es de carácter cualitativo, a través de un “taller de trabajo”, puesto que lo se pretendía era conocer a través de las personas que participaban el significado y relevancia de aquellos aspectos relacionados con la educación y el empleo. El número total de personas participantes fueron doce, con diferentes perfiles: una responsable de proyectos, tres especialistas en educación y TEA, tres en empleo y TEA, una experta en TEA y cuatro personas con TEA.

Para el análisis del contenido de la información, en un sentido amplio, se procedió para la interpretación de lo expresado por parte de las personas informantes a crear **mapas semánticos** interpretacionales, que a su vez se clasificaron en grupos de ideas o categorías. Posteriormente, de cada una de esas ideas clave, se elaboraron mapas conceptuales que ayudaron a relacionar los diversos temas o subtemas, así como las ideas opuestas a los mismos.

Uno de los aspectos clave que comparten todas las personas participantes es la relevancia del diagnóstico precoz, puesto que favorecen un desarrollo pleno de la persona permitiendo tener acceso a los recursos y apoyos necesarios de acuerdo a las especificidades de cada persona con TEA.

Asimismo, otra de las cuestiones de referencia que emergen del discurso es la falta de sensibilización social y el desconocimiento sobre qué es el TEA en la sociedad en general.

Partiendo de estas dos premisas, el diagnóstico temprano y la importancia de incrementar el conocimiento sobre el TEA fomentando la sensibilización social, se presentan a continuación las principales conclusiones extraídas de la jornada de trabajo estructuradas en el ámbito educativo y de empleo.

## 2. EDUCACIÓN

La base para el desarrollo óptimo, generar transformaciones de carácter individual y social, así como la integración de toda persona en la sociedad es la educación. **Las personas con TEA precisan de necesidades específicas de apoyo educativo**, sin embargo el proporcionarles los recursos específicos para un correcto desarrollo de su proceso de aprendizaje, no es requisito escolarizarles en colegios de educación especial. Así, para el logro de **una educación inclusiva es necesario que el alumnado con TEA**, considerando que tiene necesidades específicas de apoyo, **desarrolle todo el trascurso educativo en colegios de carácter ordinario y no solo en centros de educación especial**, para que su proceso de aprendizaje lo lleve a cabo junto con otros/as menores y en entornos que permitan una educación realmente inclusiva.

### IDEAS PRINCIPALES

Los **centros educativos** son espacios socializadores y de crecimiento personal para los y las menores, y también lo es para aquellos/as que tienen diagnosticado TEA. Del análisis del grupo de trabajo, se extraen diferentes aspectos que influyen en el ámbito educativo.

- a) La importancia de que exista un **protocolo** en el centro educativo ya que facilitaría la identificación de los procedimientos a seguir en cada caso: la estructuración de tareas, espacios, etc.
- b) En función de la **tipología**, centros ordinarios o centros de educación especial se encuentran diferencias:
  - En las CC.AA (En Galicia, por ejemplo, no existen centros preferentes en la escolarización ordinaria)
  - La no adaptación de los centros ordinarios a las necesidades de los/as menores con TEA así como la ausencia de los apoyos necesarios provoca de alguna manera que estos menores acaben desarrollando problemas de conducta, o que implica que a posteriori se les escolarice en centros más segregacionistas.
  - En los centros específicos a los 21 años el alumnado finalizan en el centro educativo y no se suele dar el certificado de escolaridad lo que implica que no se reconozcan las competencias desarrolladas (laborales, pre laborales, etc.)
  - El proyecto educativo, los modelos y metodologías de trabajo son distintos en función del centro donde esté el alumnado escolarizado.

- c) **Personal** del centro, tanto el profesorado como los/as orientadores/as y psicólogos/as.
- La formación especializada en TEA y la sensibilización en los centros es importante para facilitar los apoyos o recursos adecuados que sean necesarios para el alumnado matriculado en el centro, se destaca para ello la opción de realizar esta formación a través de los centros de formación y recursos de profesorado
  - Es necesario que exista la figura de un orientador/a educativo en los centros donde hay alumnado con TEA como referente, para dar a este alumnado apoyo de forma continuada
  - Uno de los factores que afectan de manera negativa al alumnado con TEA es la temporalidad y la rotación del profesorado en el centro educativo.
  - El personal docente, demanda mayor número de recursos. En muchas ocasiones el profesorado tiene alumnado con otras necesidades (hiperactividad, persona sorda, etc.) lo que supone sobrepasar el límite de lo fijado.
  - Existen diferencias en la implicación entre el profesorado de infantil y primaria versus secundaria y bachillerato, siendo mayor esta implicación en las primeras etapas educativas
- d) **Alumnado con TEA.** Demandan un mayor conocimiento en el profesorado sobre los TEA, puesto que dicho desconocimiento implica mayores barreras y obstáculos para el su desarrollo educativo, por ejemplo, se señala como un obstáculo la no adaptación curricular y la movilidad de centros para cursar los estudios. Asimismo, consideran que con la amplia programación educativa que tienen asignada el profesorado es complicado su adaptación a las personas con TEA.

En cuanto a la **Administración**, se han destacado los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- La descentralización de las competencias educativas en las CCAA conlleva la existencia de diferencias significativas tanto en los recursos disponibles como en los modelos educativos.
- Demanda sobre la necesidad de un mayor número de centros preferentes. Si bien, la percepción por parte de la administración sobre la existencia de los recursos que se brindan para la escolarización en centros preferentes es que está cubierta.

- El bachillerato al no ser educación obligatoria no cuenta con los apoyos necesarios para el alumnado con TEA siendo estos apoyos menores que en el caso de la educación obligatoria.
- Falta de recursos para el profesorado de educación ordinaria.
- La utilización de cauces legales para poner de manifiesto las incidencias o irregularidades en el trato a las personas con TEA es una forma de visibilizar la discriminación.
- La existencia de una ley que vele por las personas con discapacidad en la prueba de acceso a la universidad (por ejemplo, la normativa del 010 de la Comunidad de Madrid)

## PROPUESTAS

- Diseño de protocolos de actuación y supervisión continuada de los mismos. Es importante que se incluya el asesoramiento y la orientación por parte de personas expertas en TEA, con el objetivo de realizar una concienciación, identificación de los apoyos necesarios, y que derive en una mayor implicación, mayor seguimiento tanto en alumnado, profesorado y familias.
- Diseño de herramientas y modelos de trabajo (flexibilizar la actuación curricular)
- Creación de documentos para trabajar en los institutos en las tutorías sobre la diversidad (con iguales) que favorezcan la sensibilización del alumnado.
- Formación obligatoria al profesorado en centros ordinarios sobre los TEA, para evitar que solo se inscriban a la formación el profesorado más sensibilizado.
- Formación a familias, incluidos a aquellos padres y madres que no tengan hijos/as con TEA.
- Incluir en la formación universitaria, para el futuro profesorado o profesional orientado a trabajar con el colectivo, asignaturas especializadas en la intervención con las personas con TEA.

## 3. EMPLEO

La coyuntura económica existente en nuestra sociedad, ha generado niveles de desempleo altos, mayor número de trabajos de baja cualificación, un menor acceso al empleo y escasa promoción en el puesto de trabajo. Ahora bien, este problema de desempleo se agrava en el caso de las personas con discapacidad y tiene un especial impacto en las personas con TEA. Estudios llevados a cabo realizados recientemente en Europa y también en España (Autismo Europa, 2003; Belinchón et al., 2008; Álvarez et al., 2009) revelan que entre el 76 y el 90% de las personas adultas con TEA no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, y que su integración social y comunitaria es muy limitada, compleja y mínima en la actualidad. No obstante, es fundamental remarcar que las personas con TEA tienen numerosas habilidades que les permiten ser excelentes personas trabajadoras.

### IDEAS PRINCIPALES

Un correcto desarrollo en la etapa educativa que brinde experiencias laborales a las personas con TEA es esencial para guiar a la persona en la orientación vocacional. En este sentido, se destaca la formación profesional dual como la mejor opción de promoción para el empleo de las personas con TEA. Además, para fomentar la empleabilidad de las personas con TEA es necesario que exista un mayor conocimiento, no solo por parte de las empresas, sino de la sociedad en su conjunto sobre las competencias y habilidades que pueden aportar en el puesto de trabajo, lo que supone la necesidad de la sensibilización de la sociedad.

En esta misma línea es necesario que se transformen y cambien las políticas públicas de cara a la promoción de la igualdad de las personas con TEA en áreas como el empleo. Para ello se debe tener en cuenta las necesidades de las personas con TEA en el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas públicas.

En relación a las **empresas**, las personas participantes del grupo de trabajo señalan:

- a) Existe un consenso generalizado sobre un cierto miedo a la contratación por parte del personal empresarial sobre las personas con discapacidad, y en mayor medida sobre las personas con TEA muy relacionado con el desconocimiento que se tienen del colectivo.

- b) La realización de prácticas, siempre y cuando se desarrolle en un periodo de tiempo no superior a tres meses, tiempo que permite conocer las competencias de la persona, es beneficioso puesto que genera conocimiento, tanto para la persona con TEA ya que desarrolla habilidades, como para las empresas.
- c) En general, uno de los obstáculos que se encuentran las personas con TEA para el acceso al trabajo son los requisitos exigentes de las empresas, y mucha experiencia, que en la mayoría de los casos no es posible alcanzar.
- d) Las medidas alternativas para cumplir la cuota del 2% en las empresas son contraproducentes en muchos casos pues no beneficia la contratación de personas con TEA.
- e) Los centros especiales de empleo desarrollan el trabajo en sectores muy específicos, las condiciones laborales no son como en empresas ordinarias, y al mismo tiempo son espacios poco inclusivos.

De las **organizaciones** vinculadas al colectivo de los TEA, destaca:

- a) Necesario la figura de un orientador/a laboral que brinde el acompañamiento a la persona con TEA en el puesto de trabajo.
- b) Las organizaciones han de trabajar en red, para que exista la “ventanilla única” que permita presentar propuestas conjuntas a las personas de las empresas responsables de la contratación sin “saturar”.
- c) Generar intercambio de experiencias compartidas.

Y, por último, la **Administración**:

- a) Desconocimiento, ya que no se realiza seguimiento en las empresas para garantizar si las cuotas de la contratación del 2% de personas con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores/as se cumple.
- b) Escasa contratación en el empleo público de personas con discapacidad.
- c) Incluir el empleo con apoyo en el empleo público, puesto que las personas con TEA carecen de persona acompañante, y se enfrentan con las mismas dificultades que en la empresa privada.

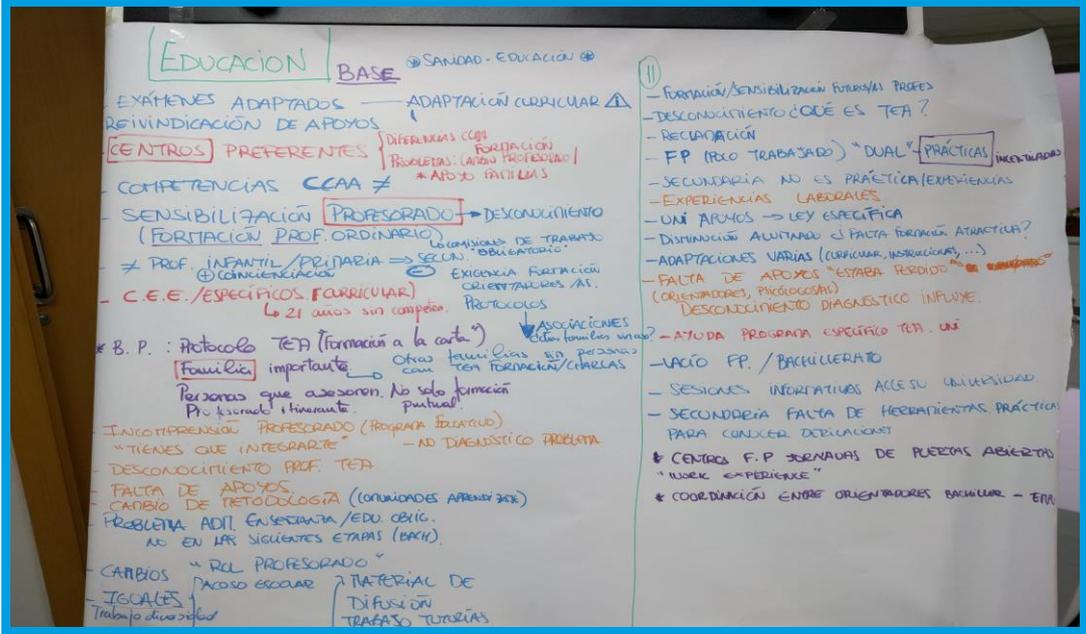
## PROPUESTAS

- Fomento del modelo de empleo con apoyo como alternativa para que la persona con TEA accedan, y mantenga su puesto de trabajo, la figura de la persona de apoyo facilita que la persona con TEA pueda desarrollar su puesto de trabajo.

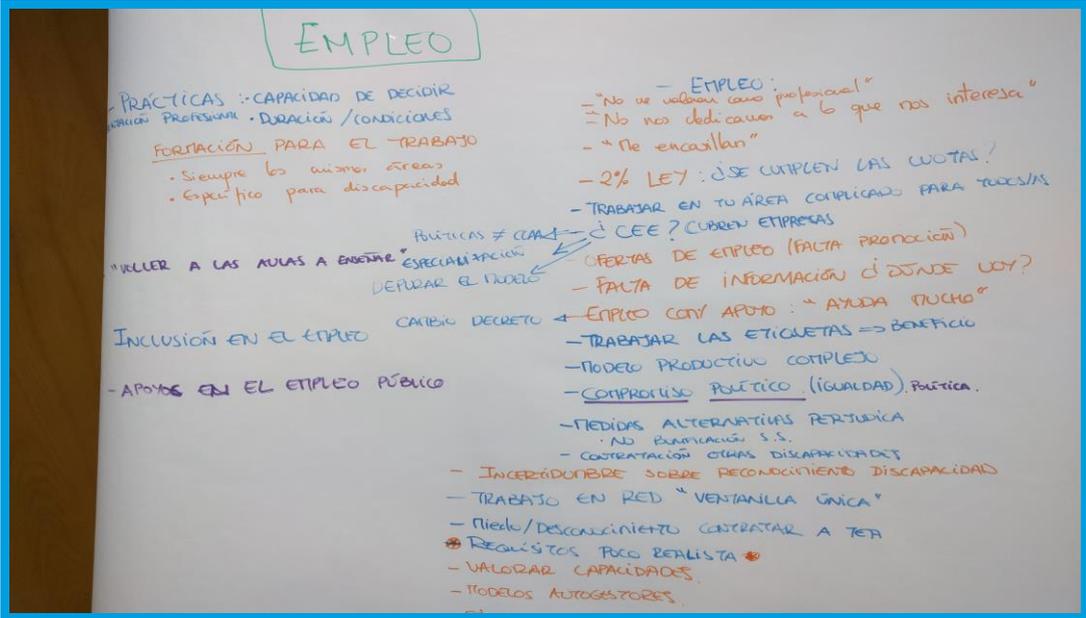
- Fomento de la orientación vocacional a través de experiencias para que las personas con TEA tengan capacidad de decidir
- Aumento de recursos de orientación y búsqueda de empleo de la persona con TEA
- Modificación del decreto de empleo con apoyo para que se favorezca la contratación real de las personas con TEA teniendo en cuenta sus necesidades reales
- Formación a través de la práctica laboral.
- Generar una mayor sensibilización desde las organizaciones vinculadas al colectivo para incidir en las empresas
- Generar mecanismos de seguimiento por parte de la Administración para que se cumplan las cuotas de acuerdo a la ley.
- Revisión del modelo de empleo protegido.
- Generación de estrategias para las pymes para el fomento de contratación.

## 4. RELACIÓN DE ANEXOS

### Anexo I: FOTOGRAFÍAS JORNADA DE TRABAJO

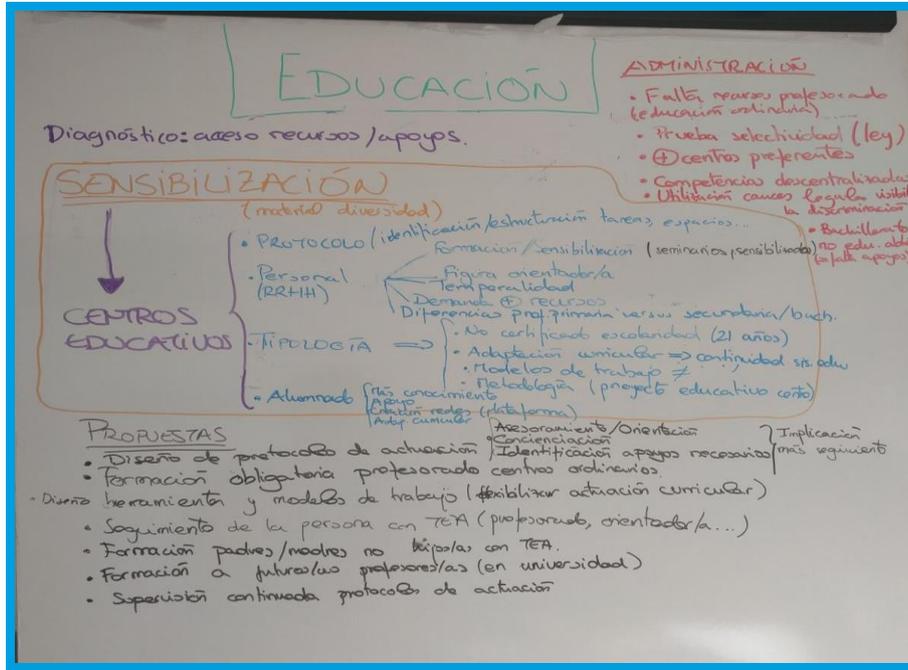


Fotografía 1: Educación

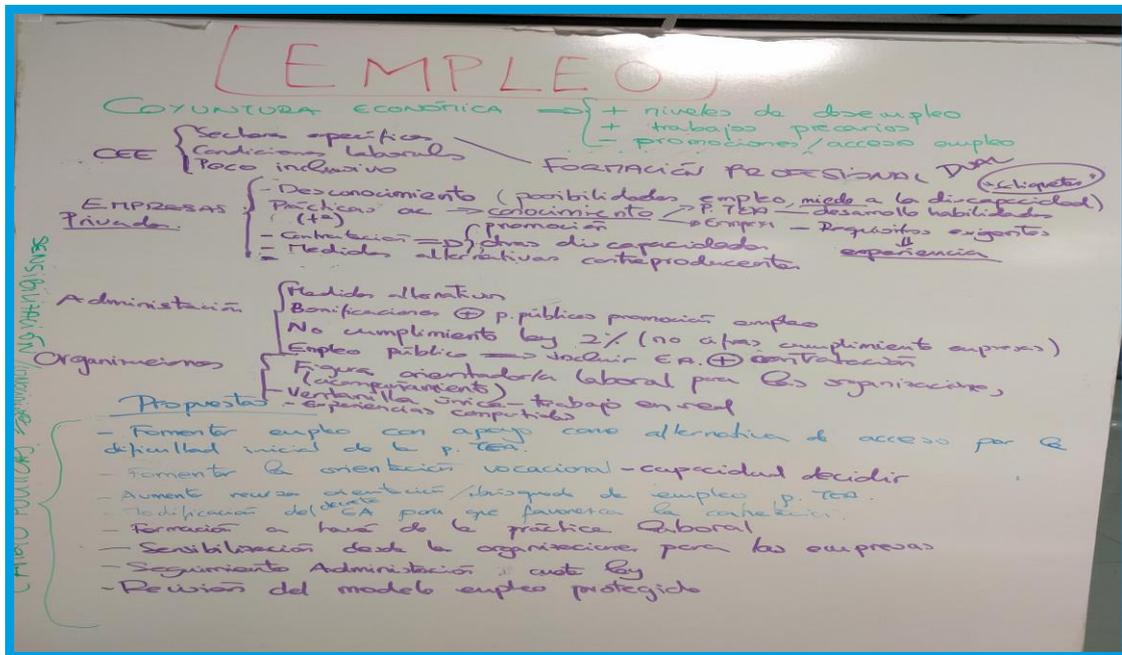


Fotografía 2: Empleo

Anexo II: FOTOGRAFÍAS DE LOS MAPAS CONCEPTUALES



Fotografía 1: Educación



Fotografía 2: Empleo



## **CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA**

Miembro: Consejo Nacional Discapacidad,  
Comité Español Representantes Personas con Discapacidad (CERMI),  
Autismo Europa, Organización Mundial Autismo, Pacto Mundial Naciones Unidas

C/ Garibay 7 3º derecha | 28007 Madrid  
T 91 591 34 09  
[confederacion@autismo.org.es](mailto:confederacion@autismo.org.es)  
[www.autismo.org.es](http://www.autismo.org.es)

