



2025
October

Research report

WP2- Research Knowledge Acquisition

Pathways to Employment

Developed by:

Proportional Message

Project Number:

2024-2-NO02-YOU-000287089



Co-funded by
the European Union



kogui
HUB

ascae

Proportional
Message

Spir*Oslo

Rural
Hub

Informe de investigación de PTE

WP2 - Adquisición de conocimientos de investigación

Octubre de 2025

Título del proyecto: Caminos hacia el empleo: apoyo a los jóvenes autistas para superar las barreras laborales

Número de proyecto: 2024-2-NO02-YOU-000287089

Desarrollado por: Proportional Message



Pathways
to
Employment

Supporting autistic youth in overcoming employment barriers.



Co-funded by
the European Union

Introducción

El proyecto **Pathways to Employment (PTE)** se dedica a fomentar la inclusión laboral de los jóvenes con trastorno del espectro autista (TG1) en el mercado laboral europeo. **El paquete de trabajo 2, «Adquisición de conocimientos de investigación»** (WP2), sirve como fase fundamental destinada a salvar la brecha entre las habilidades y expectativas de los jóvenes con trastorno del espectro autista (de entre 18 y 29 años) y las demandas del mercado laboral, en particular dentro de las pequeñas y medianas empresas (pymes). En este trabajo participan socios de seis países de la UE: Noruega (**Spir Oslo**), Italia (**ASCAE**), Portugal (**Proportional Message**), Irlanda (**The Rural Hub**), Suecia (**Impact Hub**) y España (**Kogui Hub**), cada uno de los cuales contribuye a la investigación y el análisis exhaustivos.

La investigación comenzó con **un estudio documental** en el que los socios identificaron y analizaron **dos buenas prácticas por país**: estrategias nacionales exitosas y soluciones adoptadas por empresas y organizaciones para la inclusión laboral de jóvenes con trastorno del espectro autista. Los resultados de este estudio documental proporcionaron un marco contextual y estratégico para la investigación primaria posterior. Tras la fase de investigación documental, se llevó a cabo **una investigación de campo** que incluyó **encuestas y entrevistas** con jóvenes con trastorno del espectro autista (**TG1.1**), trabajadores juveniles (**TG1.2**) y empresarios/directores de recursos humanos de pymes (**TG2**). Esta fase tenía por objeto descubrir los retos y necesidades concretos relacionados con la inclusión en el mercado laboral, identificar las barreras al empleo y determinar las carencias específicas en materia de competencias profesionales e interpersonales.

En conjunto, estos componentes de la investigación ofrecen una base empírica sólida que identifica al menos **diez barreras clave para el empleo y seis carencias en las habilidades profesionales e**

interpersonales. Estos conocimientos son fundamentales para el éxito general del proyecto, ya que servirán de base para el diseño y la implementación de un programa de formación a medida en el WP3, dirigido a las necesidades reales de **TG1.1** y **TG2**. El informe también tiene como objetivo **sensibilizar** a los empleadores sobre las prácticas de contratación inclusivas y ofrece recomendaciones prácticas para superar las barreras culturales y organizativas. El informe está disponible en todos los idiomas de los socios y se difundirá ampliamente para maximizar su impacto a través de las plataformas del proyecto y Erasmus+, así como de eventos específicos.

Declaración de accesibilidad y formato

La inclusión y la accesibilidad son principios fundamentales de este proyecto, **Pathways to Employment**. Nos esforzamos por garantizar que todos los resultados del proyecto sean accesibles para todos los públicos. Este documento se ha formateado teniendo en cuenta la accesibilidad, siguiendo las directrices de inclusión del **Foro Europeo de la Discapacidad** (EDF). El texto está alineado a la izquierda para facilitar la lectura a los jóvenes con trastornos del espectro autista y otras personas con perfiles neurodiversos. Se ha seleccionado la fuente Verdana, ya que está considerada como una de las más accesibles, ya que promueve formas de letras y espaciados claros. El tamaño de la fuente se ha fijado en 11 puntos para garantizar una visibilidad óptima sin comprometer el diseño. Además, el énfasis se aplica utilizando exclusivamente texto en negrita, evitando el subrayado o la cursiva, que pueden reducir la legibilidad para las personas con diferencias cognitivas o de procesamiento visual. Además, todas las imágenes, incluidos los logotipos, incluyen texto alternativo para garantizar la accesibilidad a los usuarios de lectores de pantalla. Estas opciones de formato tienen por objeto que el informe sea lo más accesible y fácil de usar posible para todos los lectores.

Metodología del WP2 de PTE

	Metodología	Objetivos previstos
Investigación documental	<p>Los socios aplicaron una estrategia común de palabras clave, adaptada a los idiomas nacionales, consultando bases de datos académicas, informes europeos y nacionales, literatura gris y estudios de casos recientes de empresas. La investigación inicial se centró en trazar un mapa de los contextos nacionales de empleo inclusivo, especialmente para los jóvenes con trastorno del espectro autista, de entre 18 y 29 años.</p> <p>Posteriormente, se identificaron dos buenas prácticas por país, dando prioridad a las iniciativas específicas para jóvenes con autismo.</p>	Identificar estrategias y soluciones nacionales exitosas para el empleo de jóvenes con trastorno del espectro autista (18-29 años).
Investigación de campo	<p>Encuestas y entrevistas realizadas a jóvenes con trastorno del espectro autista, trabajadores juveniles y empresarios/directores de recursos humanos de pymes en los países socios. La recopilación de datos tenía por objeto comprender las barreras al empleo y cartografiar las deficiencias en materia de competencias profesionales e interpersonales.</p>	<p>Encuesta/entrevista a al menos 120 encuestados (60 TG1, 60 TG2).</p> <p>Identificar las 10 principales barreras y las 6 carencias clave en materia de competencias que afectan a la inclusión laboral entre el TG1.1</p>
Consideraciones éticas	Todas las actividades contaron con el consentimiento informado de los participantes. Las encuestas/entrevistas proporcionan información clara sobre el tratamiento y el uso de los datos. Todos los datos se anonimizaron para proteger la identidad de los participantes y sus organizaciones. Los	

materiales y métodos de investigación se diseñaron de forma inclusiva, garantizando un lenguaje y unos formatos accesibles y adaptados a los participantes con TEA, con principios de diseño inclusivo desarrollados bajo la orientación del PM.

Investigación documental Resultados: Análisis Mejores prácticas

Resumen de la metodología

La investigación documental se llevó a cabo siguiendo un protocolo riguroso y estandarizado en todos los países socios (Noruega, Italia, Portugal, Irlanda, Suecia y España) con el fin de garantizar la solidez y comparabilidad de los resultados. Cada socio comenzó por investigar el contexto nacional de la inclusión laboral de los jóvenes con trastorno del espectro autista (de entre 18 y 29 años), utilizando una estrategia de búsqueda uniforme. Se consultó una amplia gama de fuentes, entre las que se incluyen **bases de datos académicas** (Google Scholar, Scopus, Web of Science, JSTOR), **literatura revisada por pares, informes europeos y nacionales** (de organismos como la UE y Eurofound), **políticas gubernamentales oficiales**, así como **literatura gris** (informes de ONG, evaluaciones de proyectos). Además, se utilizaron sitios web de empleadores y proyectos para recopilar estudios de casos recientes e iniciativas que aún no estaban representadas en la investigación científica.

El proceso de selección constó de varias etapas para mantener la calidad y la relevancia:

- **Selección:** Se revisaron sistemáticamente los títulos y resúmenes según criterios de inclusión predefinidos.
- **Inclusión y extracción:** Para cada país, se seleccionaron dos buenas prácticas (dando prioridad al menos a una iniciativa específica sobre el autismo) y se extrajo información exhaustiva utilizando una plantilla compartida. De este modo se recopiló el tipo de iniciativa (política, empresa o programa), el grupo destinatario, los mecanismos operativos (como la tutoría, la orientación laboral o la adaptación de la contratación), las pruebas de impacto (cuantitativas o cualitativas), los principales factores de éxito, los retos encontrados y el potencial para una aplicación más amplia.

Criterios de inclusión

Criterios de exclusión



Publicado en los últimos 15 años (2009-2024)	Falta de credibilidad, como blogs de opinión o afirmaciones no verificables.
Abordar la inclusión laboral de jóvenes con TEA de entre 18 y 29 años.	Abordar iniciativas fuera del grupo de edad objetivo.
Con al menos una práctica específica para el autismo (la segunda podría ser una neurodiversidad más amplia, si fuera relevante).	Eran puramente teóricos, sin referencia a su aplicación en el mundo real.
Respaldadas por pruebas de implementación y resultados concretos.	

Todas las prácticas identificadas se recopilaron en un «Informe de análisis de mejores prácticas» centralizado. **Kogui Hub**, siguiendo las directrices acordadas para el proyecto, validó cada entrada/mejor práctica para garantizar su singularidad, comparabilidad y ausencia de duplicación antes de la selección final y la elaboración del informe.

Resumen de los contextos nacionales

En todos los países socios, los diversos entornos y marcos políticos configuran el panorama de la inclusión laboral de los jóvenes con TEA.

Noruega combina una sólida legislación contra la discriminación con un activo sistema de transición del bienestar al trabajo dirigido por la NAV (Administración Noruega de Trabajo y Bienestar), que incluye programas de empleo con apoyo y trabajo adaptado, pero siguen existiendo diferencias persistentes en materia de empleo, especialmente entre los jóvenes beneficiarios de prestaciones por discapacidad diagnosticados con autismo.

Portugal aplica cuotas de contratación de personas con discapacidad (1-2 % para empresas con más de 75 empleados), complementadas con incentivos; sin embargo, **el TG1.1** sigue estando infrarrepresentado en el mercado laboral. **Italia** aplica cuotas de empleo a través de la Ley 68/1999 y apoya los servicios para el autismo a través de la Ley 134/2015, aunque las tasas de empleo juvenil son muy bajas y existen importantes

disparidades regionales. **Irlanda** presenta una de las mayores brechas de empleo por discapacidad de Europa, a pesar de contar con un marco jurídico completo que incluye la Ley de Igualdad en el Empleo y la primera Estrategia de Innovación para el Autismo (2024) específica para el autismo. Las exhaustivas leyes **suecas** sobre los derechos de las personas con discapacidad y el proactivo servicio público de empleo se enfrentan a los retos que plantean la escasa sensibilización de los empleadores y la insuficiencia de las ayudas a la transición, lo que hace que las tasas de empleo inclusivo de los adultos estén muy por debajo de la media de la población general. **España** exige una cuota del 2 % para las empresas medianas y grandes y cuenta con una Estrategia Nacional sobre el Autismo, además de Centros Especiales de Empleo, pero las tasas de empleo juvenil siguen rondando el 25 %.

Mejores prácticas

País	Nombre de la práctica recomendada	Tipo	Características principales	Impacto/valor añadido
Noruega	Spesialistbedriften (Ålesund)	Empresa social	Empleo basado en las fortalezas, evaluación individual, colaboración con NAV, tutoría, estudios en línea	Modelo replicable basado en las fortalezas que vincula la inclusión con el valor de mercado; necesita financiación estable
	Solicitantes de empleo con síndrome de Asperger (manual de NAV)	Orientación nacional	Manual práctico que traduce los conocimientos clínicos para el asesoramiento y las adaptaciones inclusivas	Recurso escalable a nivel de sistema que estandariza la inclusión en todos los servicios
Portugal	Specialisterne	Programa corporativo	Contratación adaptada, formación técnica/social combinada, tutoría continua	Iniciativa escalable, reconocida internacionalmente y liderada por empresas; >85 % de retención
Italia	Valor T (SCML)	Plataforma nacional	Evaluación multidisciplinar de candidatos, emparejamiento con empleadores, apoyo a largo plazo (18 meses)	Coordinación a escala nacional de demandantes de empleo, empleadores y servicios de apoyo
	PizzAut Onlus	Empresa social	Restaurantes con personal TG1.1 , orientación laboral, sensibilización, formación	Combina empleos reales con la defensa cultural para reducir el estigma

	Coopservice x Casa Gioia (Inclusión de RR. HH.)	Proyecto piloto corporativo	Orientación laboral basada en ABA, incorporación estructurada, formación del personal, supervisión	Demuestra que las empresas convencionales pueden incluir a empleados con TEA cuando cuentan con el apoyo adecuado
Irlanda	Estrategia integral de empleo (2015-2024)	Marco normativo	Política intergubernamental, empleo con apoyo, objetivos de contratación en el sector público	Enfoque basado en los derechos que integra la inclusión del autismo en la política laboral general
	Kit de herramientas «Same Chance» (AsIAm e IrishJobs.ie)	Kit de herramientas para pymes	Listas de verificación, formación de sensibilización, orientación sobre adaptaciones	Inclusión accesible y viable para pymes que carecen de experiencia en recursos humanos
Suecia	TRANSITION (KIND, Karolinska Institutet)	Programa piloto	Escala de consecución de objetivos, coaching individual, sesiones grupales	Modelo basado en la evidencia y centrado en la persona adoptado por los municipios
	Unicus Suecia (Grupo Auticon)	Empresa social	Contratación basada en habilidades, coaching continuo, formación de la empresa cliente	Posiciona las fortalezas del TEA como un activo empresarial; crea conciencia entre los empleadores
España	Specialisterne España	Programa corporativo	Formación, coaching social, capacitación de los empleadores, colocación basada en las fortalezas	Modelo probado que conecta a los candidatos con TEA con los empleadores a través de un apoyo personalizado.

Plan de Diversidad e Inclusión de CaixaBank (2022-2024)	Iniciativa corporativa	Formación en realidad virtual, puestos de trabajo adaptados, apoyo a las familias	Incorpora la inclusión del autismo en la gobernanza de las grandes empresas para lograr visibilidad e institucionalización
---	------------------------	---	--

¿Qué funciona y por qué?

Las investigaciones iniciales indican que la inclusión laboral de **TG1.1** es más eficaz cuando las intervenciones se diseñan de manera integrada, combinando **marcos políticos sólidos, la participación activa de los empleadores y mecanismos de orientación personalizados**. La experiencia sobre el terreno refuerza la idea de que un enfoque dual, que apoya simultáneamente a los empleados con TEA y a los empleadores, da lugar a mayores tasas de retención del empleo, ya que permite adaptaciones personalizadas del lugar de trabajo que responden a las necesidades de ambas partes.

Además, la dependencia de **las entrevistas convencionales** suele suponer una **barrera** para los candidatos con TEA, lo que pone de relieve la **necesidad de vías de contratación alternativas**. Una alternativa eficaz podrían ser las revisiones de portfolios, las evaluaciones basadas en tareas y las pruebas de trabajo, que permiten a los candidatos demostrar sus habilidades de una manera más auténtica y equitativa. Otro factor crítico identificado es la provisión de **apoyos estructurados para la transición**. **Los planes de transición de la escuela al trabajo y las prácticas con apoyo** desempeñan un papel clave para prevenir el abandono prematuro y garantizar una entrada más fluida en el mercado laboral.

Por último, no se puede subestimar la importancia del **seguimiento continuo**: el seguimiento de resultados como la retención, la satisfacción laboral y el bienestar general permite realizar ajustes basados en datos empíricos, lo que garantiza tanto la sostenibilidad como la escalabilidad de las prácticas de inclusión.

Brechas persistentes

A pesar de los avances, varias brechas persistentes siguen socavando la eficacia y la equidad de las iniciativas de inclusión laboral. Según PTE Desk Research, los esfuerzos actuales siguen concentrándose en gran medida en el **sector de las tecnologías de la información** y en **los grandes centros urbanos**, lo que deja desatendidas a las zonas rurales y otros sectores económicos. **Las pequeñas y medianas empresas** (pymes), que constituyen la mayoría de los empleadores, suelen **carecer de la**

capacidad y los conocimientos especializados en materia de recursos humanos para aplicar prácticas de inclusión, y a menudo dependen de herramientas simplificadas en lugar de estrategias integrales.

Además, la coordinación entre los servicios públicos de empleo, las ONG y los empleadores privados sigue siendo limitada, lo que reduce el potencial de impacto sistémico y de vías sostenibles. Otro reto es la escasez de datos longitudinales a largo plazo sobre la progresión profesional y las trayectorias laborales del **TG1.1**, lo que limita la capacidad de medir el impacto, identificar tendencias y fundamentar el desarrollo de políticas basadas en datos empíricos.

Recomendaciones estratégicas

Basándonos en la síntesis y las conclusiones extraídas de este análisis de mejores prácticas, proponemos las siguientes recomendaciones estratégicas para apoyar las prácticas de empleo inclusivo para **el TG1.1**. Estas recomendaciones reflejan ejemplos prácticos de éxito en los países socios y tienen por objeto informar a los responsables políticos, los proveedores de servicios, los empleadores y las partes interesadas que participan en el diseño, la aplicación y la ampliación de las iniciativas de inclusión laboral.

- **Institucionalizar los sistemas de apoyo dual:** garantizar que los presupuestos y marcos dedicados a la orientación laboral sirvan tanto a los empleados con TEA como a los empleadores, fomentando la retención y permitiendo adaptaciones personalizadas en el lugar de trabajo.
- **Estandarizar las prácticas de contratación inclusivas:** promover la adopción de evaluaciones basadas en tareas, evaluaciones sensoriales y alternativas a las entrevistas como normas formales.
- **Invertir en mecanismos de transición:** Las entidades públicas pueden desarrollar módulos estructurados de transición de la escuela al trabajo, microprácticas y funciones de enlace profesional para reducir el desempleo temprano y la desvinculación entre **el TG1.1**.
- **Ampliar la inclusión más allá de las tecnologías de la información:** crear vías en sectores como la hostelería, la logística, la administración pública y la transición/economía ecológica.

- **Apoyar a las pymes:** proporcionar kits de herramientas de inclusión condensados, paquetes de microaprendizaje y redes de mentores locales para ayudar a las pymes a implementar prácticas inclusivas sin una gran carga administrativa.
- **Desarrollar un seguimiento a largo plazo:** Establecer un seguimiento de los resultados a los 6, 12 y 24 meses, centrándose en la retención, el bienestar, la progresión de los ingresos y la satisfacción de los empleadores.
- **Tender puentes entre los niveles micro y macro:** combinar programas piloto a nivel empresarial con políticas a nivel del sistema nacional. Esta doble vía garantiza que los enfoques locales innovadores se integren en marcos nacionales escalables y sostenibles. Dar prioridad a la transferencia de conocimientos para convertir la experiencia clínica en orientación práctica para los orientadores y los empleadores.

Resultados de la investigación de campo: encuestas y entrevistas

Tras la fase de investigación documental, se llevó a cabo una rigurosa investigación de campo para recabar información directa de las principales partes interesadas implicadas en el empleo del **TG1.1**. En esta fase se emplearon **métodos cualitativos y cuantitativos**, principalmente **encuestas y entrevistas semiestructuradas** realizadas en todos los países socios, con el fin de comprender los retos y las necesidades relacionados con la inclusión de los jóvenes con trastorno del espectro autista en el mercado laboral.

Grupos destinatarios

La metodología se centró en tres grupos principales de encuestados:

- **Jóvenes con trastorno del espectro autista y trabajadores juveniles (TG1):** al menos 60 encuestados (10 por país socio), con un mínimo del 50 % (5 por socio) pertenecientes **al TG1.1** de entre 18 y 29 años. Cada socio se aseguró de que al menos dos partes interesadas completaran entrevistas en lugar de solo encuestas.

- **Trabajadores de pymes y directores de recursos humanos (GT2):** al menos 60 encuestados (10 por país socio), también con al menos dos entrevistas por socio para complementar las respuestas de la encuesta.

Métodos de recopilación de datos

Encuestas: se utilizaron tres cuestionarios en línea distintos, cada uno de ellos adaptado a uno de los **grupos objetivo**. Estas encuestas, creadas y proporcionadas por **PM** a través de Google Forms, incluían preguntas cuantitativas y cualitativas para recopilar una amplia gama de datos.

Entrevistas: Las entrevistas semiestructuradas ofrecieron una visión más profunda de las experiencias y perspectivas individuales. **PM** elaboró las directrices y los guiones de las entrevistas para garantizar la coherencia, al tiempo que permitía a los socios adaptar las preguntas según las necesidades del contexto local.

Privacidad y anonimato

De acuerdo con las normas éticas, los socios se aseguraron de que todos los datos se recopilaran de forma anónima. Tanto las encuestas como las entrevistas incluían declaraciones de privacidad claras en las que se explicaba el tratamiento de los datos de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la UE. Los participantes dieron su consentimiento informado mediante casillas de verificación obligatorias antes de participar en la entrevista, y no se recopilaron identificadores personales. Además, se informó a los participantes de su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Comentarios y evaluación

Para evaluar la relevancia y la experiencia del usuario de los instrumentos de investigación, se incluyeron preguntas de satisfacción al final de las encuestas y entrevistas. Estas recabaron comentarios cualitativos junto con valoraciones cuantitativas, con el objetivo (KPI) de lograr al menos un 80 %



de respuestas positivas en cuanto a la utilidad y relevancia del contenido de la investigación.

TG1.1 – Jóvenes con trastorno del espectro autista

País	Respuestas a la encuesta	Respuestas a las entrevistas	Resultado frente a objetivo (KPI)
Italia	3	2	Se cumplieron todos los KPI.
Noruega	0	2	Se cumplió el objetivo de entrevistas; déficit en las respuestas a la encuesta.
Portugal	4	2	Cumplimiento/superación de los KPI.
Suecia	0	1	Se cumplió el objetivo de entrevistas; déficit en las respuestas a la encuesta.
Irlanda	7	1	Cumplimiento/superación de los KPI.
España	3	1	Se cumplió el objetivo de entrevistas; déficit en las respuestas a la encuesta.

Perfil de los participantes

Italia: 3 encuestados de entre 22 y 29 años (2 hombres y 1 mujer), en su mayoría empleados a tiempo parcial o desempleados. Todos ellos con autismo de alto funcionamiento. 2 participantes entrevistados (ambos hombres, de entre 20 y 25 años) con experiencia laboral o formación relacionada con el trabajo.

Noruega: 2 participantes entrevistados, ambos en formación profesional con prácticas laborales previas; sin respuestas a la encuesta. Ambos se identifican como personas con TEA.

Portugal: 4 hombres encuestados de entre 18 y 25 años, la mayoría en educación/formación, con uno empleado a tiempo parcial. 2 estudiantes

universitarios entrevistados, desempleados pero involucrados en diversas actividades académicas y extracurriculares.

Suecia: 1 entrevista con un defensor que representa los retos sistémicos de **TG1.1**; 0 respuestas a la encuesta.

Irlanda: 7 encuestados de entre 19 y 29 años, en su mayoría hombres, con algunas mujeres y 1 participante que se identifica como no binario, en su mayoría desempleados o en formación. 1 entrevistado de 20 años, que asiste a un programa de apoyo a la discapacidad, diagnosticado con autismo de alto funcionamiento y ansiedad social.

España: 3 hombres encuestados de entre 18 y 28 años, en su mayoría con empleo a tiempo completo o en formación profesional. 1 entrevistado empleado en logística tras una preparación profesional.

Resumen del perfil

Estos datos ponen de relieve las dificultades para alcanzar los objetivos de la encuesta en algunos países, aunque se cumplen o se acercan de forma sistemática los objetivos de las entrevistas. Los perfiles ilustran un grupo demográfico **TG1.1** diverso, pero predominantemente de alto funcionamiento, que participa de forma variable en la educación, la formación y el empleo. Como era de esperar a partir de los resultados de la investigación documental, la mayoría de los participantes no tienen empleo actualmente o tienen una experiencia limitada en trabajos a tiempo completo, lo que indica una menor participación en el mercado laboral en general. También cabe destacar que la mayoría de los participantes son hombres, con una dificultad persistente para llegar a las mujeres jóvenes con autismo. Esto puede reflejar las menores tasas de diagnóstico históricamente asociadas a las niñas, aunque las razones precisas no están claras.

Barreras clave

Ansiedad y estrés durante la contratación y el trabajo

Una barrera común identificada en varios países es **la ansiedad y el estrés** relacionados con los procesos de selección y las expectativas en el lugar de trabajo:

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellos. Número de proyecto: 2024-2-NO02-YOU-000287089.

- **Las entrevistas de trabajo** suelen considerarse estresantes, ya que provocan miedo al fracaso y ansiedad por el rendimiento.
- **La comunicación** con los empleadores y el manejo de las normas no escritas del lugar de trabajo con los compañeros generan estrés adicional.
- Los procesos de solicitud en línea pueden resultar abrumadores, especialmente cuando las plataformas son complejas y poco claras.

Falta de comprensión y concienciación

Los jóvenes suelen referir una falta de comprensión por parte de los empleadores, supervisores y compañeros de trabajo:

- **La escasa concienciación sobre las necesidades neurodiversas** da lugar a expectativas inadecuadas y prácticas excluyentes.
- Los comentarios negativos y las normas rígidas en el lugar de trabajo pueden exacerbar el estrés y reducir la confianza en uno mismo.

Confianza y autodefensa

La baja confianza en sí mismos y la limitada autodefensa son retos comunes:

- Muchos participantes tienen dificultades para expresar sus opiniones sobre cuestiones relacionadas con el trabajo o los estudios, o para representarse a sí mismos de manera eficaz en entornos profesionales.
- Las experiencias de comentarios negativos persistentes o **el incumplimiento de las expectativas neurotípicas** pueden tener repercusiones a largo plazo en la autoestima.
- En Suecia, las experiencias dentro del sistema educativo crean presiones duraderas para conformarse, lo que conduce al agotamiento, a dificultades de salud mental y a una baja confianza incluso antes de entrar en el mercado laboral.

Dificultades sensoriales y ambientales

La sensibilidad sensorial y los factores del entorno laboral se destacaron como barreras importantes:

- La sobrecarga sensorial provocada por **el ruido, los olores o las exigencias de un trabajo acelerado** puede obstaculizar el rendimiento y el compromiso.
- Los entornos variables o desestructurados pueden suponer un reto para los jóvenes con TEA.

Factores sistémicos y sociales

Hay varias cuestiones sistémicas que influyen en la empleabilidad:

- Las limitadas oportunidades laborales en las zonas rurales restringen el acceso a trabajos adecuados, especialmente para aquellas personas sensibles a las exigencias sociales o sensoriales.
- Los procesos de contratación y los criterios de selección no inclusivos siguen siendo obstáculos en varios países.

Brechas de habilidades

La investigación destaca una combinación de carencias en habilidades técnicas (duras) e interpersonales (blandas) entre **el TG1.1**. Si bien las habilidades técnicas son generalmente adecuadas o fáciles de adquirir, las habilidades interpersonales parecen presentar retos más constantes que afectan a la empleabilidad a largo plazo y a la integración en el lugar de trabajo.

Competencias técnicas: competencias técnicas y específicas del puesto

Las habilidades técnicas (**duras**) específicas del puesto de trabajo se consideran generalmente importantes, pero no siempre suponen un obstáculo importante. Algunos participantes experimentan dificultades cuando las instrucciones no son claras o los procesos no se explican de forma explícita. Las habilidades digitales y de TI son generalmente sólidas, y los participantes declaran tener competencia en tareas técnicas y/o

repetitivas, incluido el uso de herramientas digitales y la gestión de las redes sociales.

Habilidades sociales: competencias interpersonales y de autogestión

Por otro lado, las deficiencias **en las habilidades sociales** son sistemáticamente más pronunciadas en todos los países, lo que repercute en la confianza, la autodefensa y las interacciones en el lugar de trabajo:

- **Las habilidades de gestión del tiempo y organización** son carencias recurrentes, especialmente en lo que se refiere a la estructuración de tareas y la gestión de plazos.
- **La redacción de currículums y la preparación de entrevistas** siguen siendo áreas en las que **el TG1.1** parece tener dificultades.
- **Habilidades comunicativas y sociales:** los encuestados declararon tener dificultades con las interacciones, las entrevistas, las conversaciones triviales, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.
- **Regulación emocional y gestión del estrés:** es habitual que se produzca un alto nivel de estrés en situaciones dinámicas o poco claras, y algunos participantes necesitan un apoyo estructurado y continuo para gestionar la ansiedad y adaptarse a las expectativas del lugar de trabajo.
- **Trabajo en equipo y colaboración:** La timidez, la iniciativa limitada o la dificultad para participar en la dinámica de grupo pueden restringir la participación y la integración satisfactoria en el lugar de trabajo.
- **Autodefensa y confianza:** a muchos jóvenes con TEA les resulta difícil expresar sus necesidades, aclarar instrucciones o solicitar apoyo, a menudo por miedo a cometer errores o por falta de confianza en sí mismos.
- **Adaptabilidad y capacidad para afrontar los cambios:** la flexibilidad en el ritmo de trabajo, los horarios y las rutinas inestables suponen un reto para algunos, especialmente cuando las normas del lugar de trabajo no están claras.

Percepciones de la dinámica del lugar de trabajo

Importancia de la estructura y la claridad

- **Las tareas claras y bien definidas, las funciones estructuradas y las instrucciones explícitas** se destacan constantemente como elementos clave para la participación satisfactoria en el lugar de trabajo para **el TG1.1**.
- El apoyo estructurado durante las transiciones, como la incorporación o el traspaso de proyectos, ayuda a reducir el estrés y a generar confianza.
- Se valora la flexibilidad en los horarios de trabajo, especialmente cuando se combina con expectativas predecibles.

Tutoría, apoyo y formación

Los sistemas de mentoría o de compañeros proporcionan un apoyo crucial, ya que permiten a los jóvenes pedir ayuda y afrontar tareas difíciles.

- La formación de los compañeros de trabajo sobre la inclusión del autismo se reconoce ampliamente como necesaria para fomentar la comprensión, reducir los malentendidos y crear un entorno de apoyo.
- El apoyo entre compañeros y el trabajo en equipo ayudan a integrar TG1.1 en la dinámica del lugar de trabajo, aunque la integración social informal sigue siendo un reto.

Dinámica social e inclusión

- Las expectativas sociales (por ejemplo, charlas triviales, contacto visual, conversaciones espontáneas) pueden crear sentimientos de exclusión, estrés o ansiedad en los jóvenes con TEA.
- La mala interpretación de la comunicación, **la comprensión literal** o los estereotipos, tanto positivos (por ejemplo, la suposición de que las personas con TEA son «genios») como negativos (por ejemplo, ser percibidos como antisociales, extraños o incapaces), pueden generar una presión adicional o el miedo a decepcionar a los demás.
- Es fundamental aceptar diferentes estilos de trabajo, como ser callado o introvertido. La productividad no debe medirse únicamente a través de las interacciones verbales o la participación social.

Cultura laboral y factores ambientales

- La falta de concienciación entre los directivos o compañeros de trabajo sobre el trastorno del espectro autista contribuye a la sensación de ser un extraño o de estar mal integrado.
- Los entornos de trabajo ruidosos, impredecibles o insostenibles exacerbán el estrés y pueden afectar negativamente al rendimiento y la inclusión.
- Las experiencias de acoso, abuso de poder o chismes en lugares de trabajo anteriores ponen de relieve la importancia de supervisar y responder a los conflictos (Suecia).

En toda Europa, los jóvenes con trastorno del espectro autista perciben la dinámica del lugar de trabajo como una mezcla de factores facilitadores y desafiantes. Las tareas estructuradas, la tutoría y la formación de los compañeros favorecen la inclusión, mientras que las expectativas sociales, la falta de comunicación y las culturas poco solidarias la dificultan. Por lo tanto, los lugares de trabajo que se adaptan a diversos estilos de comunicación, proporcionan un apoyo estructurado y promueven la concienciación sobre las necesidades neurodiversas son esenciales para mejorar el compromiso, la confianza y la productividad.

Mecanismos de apoyo y experiencias de inclusión y exclusión

En todos los países, los encuestados identificaron una combinación de apoyos estructurales, sociales y emocionales que mejoran significativamente su inclusión en el trabajo. Al mismo tiempo, la ausencia o la inconsistencia de estos mecanismos a menudo da lugar a la exclusión, los malentendidos y la desvinculación de las oportunidades de empleo.

Mecanismos de apoyo eficaces y prácticas inclusivas

- **El coaching laboral, la tutoría y el apoyo entre compañeros** fueron algunos de los mecanismos más valorados. En Italia, la tutoría de otros adultos autistas y el coaching laboral se consideraron muy eficaces. Portugal y España también destacaron la importancia del apoyo entre compañeros, en particular contar con colegas que expliquen pacientemente las tareas o inicien interacciones, ya que

esto reduce la ansiedad y fomenta la confianza. En Irlanda, la tutoría y las entrevistas simuladas se consideraron muy útiles para prepararse para el empleo.

- **Comunicación clara y retroalimentación estructurada:** Los jóvenes de Noruega y Suecia se beneficiaron de horarios visuales, normas claras en el lugar de trabajo y una comunicación directa y regular. Además, los sistemas de retroalimentación predecibles que permiten abordar los problemas de forma tranquila y constructiva, sin confrontaciones, y las demostraciones paso a paso de las tareas facilitan la comprensión y la autonomía de estas personas.
- **Adaptaciones sensoriales y ambientales:** El acceso a espacios tranquilos o sensorialmente agradables, las adaptaciones del equipo de trabajo (por ejemplo, auriculares con cancelación de ruido), los horarios flexibles, la posibilidad de trabajar a distancia, las oportunidades de tomar descansos y el acceso a espacios tranquilos o entornos sensorialmente inclusivos favorecen la concentración y reducen el estrés.
- **Formación y preparación para el lugar de trabajo:** Se consideran útiles las entrevistas simuladas, los talleres sobre currículums y la formación práctica centrada en la dinámica real del lugar de trabajo. La formación también debe abordar los límites del lugar de trabajo y la dinámica social.
- **Cultura de equipo positiva:** la paciencia, la amabilidad y la inclusión social proactiva por parte de los compañeros mejoran significativamente el sentimiento de pertenencia y comodidad en el trabajo. La orientación dirigida por los compañeros suele ser más eficaz que las instrucciones de la dirección, ya que fomenta tanto la inclusión como la comprensión entre compañeros.
- **El apoyo emocional y mental,** como las visitas de control, los supervisores empáticos o la concienciación entre los compañeros, ayudó a prevenir el aumento del estrés y mejoró la confianza en el lugar de trabajo.
- La autonomía y el desarrollo de habilidades a través de la práctica (por ejemplo, aprender a utilizar el transporte público, orientación

estructurada en nuevos entornos) aumentaron la confianza y la empleabilidad de algunos encuestados.

Ausencia de mecanismos y experiencias de exclusión

A pesar de los ejemplos positivos sugeridos, el **TG1.1** identificó varias deficiencias en los entornos laborales y educativos actuales:

- **El apoyo posterior a la contratación y a largo plazo** sigue siendo el elemento más crítico que falta. Los encuestados se quejaron de que es raro que se ofrezca una tutoría o un seguimiento continuados después de la contratación, lo que hace que muchos jóvenes se sientan desamparados cuando surgen dificultades.
- En Suecia se destacó **la ineficiencia del sistema** y la dependencia excesiva de las prácticas no remuneradas, donde los servicios de empleo a menudo no proporcionan una asistencia adecuada o oportuna.
- **La exclusión social y el estigma** siguen planteando retos importantes. Los participantes de Noruega y Portugal describieron que se les malinterpretaba o juzgaba por sus estilos de comunicación, mientras que otros experimentaban una sutil exclusión o estereotipos en la dinámica del equipo. En Irlanda y España, varios denunciaron acoso, falta de retroalimentación y que se les pasaba por alto durante la contratación.
- **Las barreras actitudinales y la falta de concienciación sobre el autismo** entre los directivos y compañeros de trabajo eran habituales. Los jóvenes expresaron que sus comportamientos más tranquilos e introvertidos a menudo se malinterpretaban como desinterés o incompetencia. Las interpretaciones erróneas de la comunicación, la comprensión literal o **los estereotipos**, tanto positivos (por ejemplo, «las personas autistas son genios») como negativos (por ejemplo, «antisociales», «raras», «inútiles»), pueden generar una presión adicional o el miedo a decepcionar a los demás.
- **La limitada seguridad emocional y los mecanismos de resolución de conflictos** provocan ansiedad y alejamiento del trabajo en equipo. Varios participantes señalaron que la impaciencia o

la incomprendión de sus compañeros ante los errores aumentaban el estrés y reducían su sentido de pertenencia.

Comentarios de los participantes

En general, los comentarios recopilados a través de encuestas y entrevistas nacionales muestran un alto nivel de satisfacción entre **el TG1.1** con respecto a **la relevancia y utilidad** de los temas tratados durante el proceso de investigación. En todos los países participantes, las respuestas indican que el contenido resuena fuertemente con las experiencias vividas por los participantes, y la gran mayoría califica tanto la relevancia como la utilidad entre 4 y 5 sobre 5, superando el objetivo del proyecto de un 80 % de satisfacción positiva.

En todo el consorcio, los jóvenes expresaron su agradecimiento por haber sido consultados para expresar sus propias experiencias. Los aspectos más valorados fueron la oportunidad de compartir experiencias personales, el enfoque práctico en las realidades del lugar de trabajo y la atención al bienestar emocional y la resiliencia. Instaron a continuar el diálogo y la defensa de la causa, señalando que «nadie habla lo suficiente de estos temas».

Las principales sugerencias de mejora incluyeron explorar más profundamente las experiencias negativas o difíciles (por ejemplo, la exclusión en las escuelas y los lugares de trabajo) y garantizar que los resultados se traduzcan en acciones tangibles o resultados de formación.



TG1.2 – Trabajadores juveniles (YW)

País	Respuestas a la encuesta	Respuestas a las entrevistas	Resultado frente a objetivo (KPI)
Italia	6	2	Cumplió todos los KPI.
Noruega	7	1	Superó la encuesta; cumplió el objetivo de la entrevista.
Portugal	9	2	Cumplimiento/superación de los KPI.
Suecia	5	0	Cumplió con la encuesta; no cumplió con el objetivo de la entrevista.
Irlanda	5	1	Cumplió con la encuesta; cumplió con el objetivo de la entrevista.
España	5	5	Cumplimiento/superación de los KPI.

Perfil de los participantes

Italia: 6 encuestados divididos equitativamente por género, que trabajan principalmente en servicios sociales y centros juveniles; 2 entrevistas con trabajadores juveniles experimentados que apoyan **el TG1.1** hacia la independencia.

Noruega: 7 encuestados, en su mayoría mujeres, de servicios sociales; 1 entrevistado que trabaja con jóvenes neurodivergentes en programas de aprendizaje y formación profesional, sin identificar específicamente su género.

Portugal: 9 encuestados (5 hombres y 4 mujeres) de ONG, escuelas e instituciones que apoyan **a1 TG1.1**; 2 entrevistas con 3 especialistas que promueven el empleo inclusivo, todas ellas mujeres.

Suecia: 5 encuestados que desempeñan funciones de apoyo social y educativo en el ecosistema del autismo, 3 mujeres y 2 hombres; no se realizaron entrevistas.

Irlanda: 5 encuestados con entre 4 y 16 años de experiencia en centros juveniles, ONG y servicios sociales: 3 mujeres y 2 hombres; 1 entrevistado centrado en la empleabilidad y el fomento de la confianza de los jóvenes con trastorno del espectro autista.

España: 5 encuestados (3 hombres y 2 mujeres) y 5 participantes en entrevistas procedentes de ONG, servicios sociales y cooperativas con amplia experiencia profesional relacionada con el autismo.

Resumen del perfil

Los datos combinados reflejan un fuerte compromiso entre los trabajadores juveniles de los países socios, con una representación de género generalmente equilibrada y funciones organizativas diversas. Las entrevistas proporcionaron una valiosa profundidad, especialmente en los países con menos encuestados.

Barreras clave

Los trabajadores juveniles (TG1.2) de los países participantes identificaron un conjunto coherente de barreras que impiden a los jóvenes con trastorno del espectro autista acceder al mercado laboral y prosperar en él. Estas barreras coinciden en gran medida con las señaladas por los propios jóvenes, lo que pone de relieve el reconocimiento compartido de los retos sistémicos, sociales y estructurales.

Falta de concienciación de los empleadores y contratación no inclusiva

Una cuestión predominante en todos los informes es la limitada comprensión del autismo en los lugares de trabajo y los sistemas de contratación:

- La concienciación de los empleadores se calificó repetidamente como el obstáculo más importante.

- Persisten **los estereotipos y la desinformación**, lo que a menudo lleva a los empleadores a subestimar a los candidatos autistas o a evitar contratarlos por completo debido al miedo o la incertidumbre.
- Los procesos de contratación no inclusivos, como **las entrevistas convencionales** que requieren un alto rendimiento social, excluyen sistemáticamente a candidatos cualificados.
- Los jóvenes de varios países señalaron que los empleadores no saben cómo abordar el tema del autismo durante las entrevistas y, a menudo, lo evitan por completo para no crear incomodidad.

Dificultades de regulación emocional y social

Los jóvenes identificaron sistemáticamente las dificultades con la regulación emocional, la comunicación y las normas sociales como retos fundamentales para los jóvenes con TEA. Estos factores se consideraron muy relevantes, y muchos jóvenes observaron que el estrés, la ansiedad y la dificultad para desenvolverse en las dinámicas informales del lugar de trabajo pueden obstaculizar el rendimiento. Además, a menudo surgen malentendidos debido a los estilos de comunicación literales y a la escasa concienciación entre los compañeros, lo que puede reforzar la exclusión. En algunos casos, el acoso o las expectativas rígidas exacerbaron la ansiedad y la falta de confianza en sí mismos.

Baja autoestima y motivación

La baja confianza fue ampliamente reconocida como una consecuencia y una barrera para la inclusión:

- Los trabajadores juveniles de Suecia, Portugal, Noruega y España relacionaron la disminución de la confianza con experiencias negativas previas en la educación, el aislamiento social o los intentos fallidos de encontrar trabajo.
- **La sobreprotección de los padres**, señalada en Portugal y España, también es un factor que limita la autonomía, ya que impide que los jóvenes desarrollen habilidades de independencia y autodefensa.
- Muchos profesionales destacaron la necesidad de reconstruir la autoestima antes de incorporarse al mercado laboral.



Sistemas de apoyo insuficientes y fragmentados

Una preocupación recurrente en todos los contextos nacionales es la falta de apoyo coordinado y sostenido para los jóvenes autistas que se incorporan al mundo laboral:

- La fragmentación entre los sistemas educativos, los servicios de empleo y las empresas hace que los jóvenes «se queden en el olvido», como describió una joven autista de Suecia.
- Los jóvenes citaron el apoyo a corto plazo o basado en proyectos que finaliza una vez que se produce la inserción laboral inicial, sin seguimiento ni tutoría a largo plazo.
- Los recursos institucionales, el tiempo y la capacidad de personal limitados eran comunes en Portugal, Italia e Irlanda, lo que restringía el apoyo continuo.

Barreras estructurales y políticas

Más allá de las brechas interpersonales e institucionales, hay **factores sistémicos** más amplios que siguen limitando la inclusión:

- Los rígidos **sistemas de prestaciones** de Portugal y España disuaden a algunas personas autistas de aceptar un empleo, ya que el trabajo puede suponer la pérdida de subsidios estatales esenciales.
- Los requisitos de acceso elevados (por ejemplo, títulos superiores, dominio del inglés o experiencia) fueron criticados en Portugal y España por ser excluyentes, especialmente para quienes buscan empleo por primera vez.
- Varios jóvenes trabajadores hicieron hincapié en la necesidad de promover políticas e incentivos financieros para que los empleadores fomenten prácticas de contratación inclusivas.

Déficits de competencias

En todos los países participantes, los jóvenes identificaron claras carencias tanto en habilidades técnicas como sociales entre el TG1.1, los profesionales que les prestan apoyo y los empleadores. Al igual que en el TG1.1, aunque las competencias técnicas o relacionadas con el trabajo se valoraron en general de forma positiva, siguen existiendo importantes carencias en

materia de comunicación, regulación emocional, adaptabilidad y colaboración interpersonal.

Competencias técnicas: habilidades técnicas y específicas del puesto

Aunque no son la principal barrera, ciertas competencias técnicas o procedimentales siguen siendo relevantes.

Entre los jóvenes con TEA:

- **Alfabetización digital y profesional** (por ejemplo, manejo de herramientas del lugar de trabajo, comprensión de procedimientos formales).
- Competencia específica para tareas, en las que unas instrucciones claras y unas rutinas estructuradas mejoran significativamente el rendimiento.
- Formación para la preparación laboral, incluida la comprensión de las expectativas del lugar de trabajo y los procesos formales.

En general, la mayoría de los encuestados coinciden en que los TG1.1 suelen tener **un sólido potencial técnico** y son muy capaces de realizar tareas estructuradas o repetitivas cuando el entorno ofrece previsibilidad y claridad.

Entre los trabajadores juveniles:

- Fuerte demanda de formación especializada en autismo y prácticas inclusivas específicas.
- Necesidad de conocimientos prácticos sobre adaptaciones en el lugar de trabajo, estrategias de contratación y creación de asociaciones con los empleadores.
- Algunos profesionales informaron de un conocimiento limitado de los marcos de inclusión a nivel nacional o de la UE.

Entre los empleadores/directores de recursos humanos (pymes):

- Conocimientos insuficientes para implementar la contratación inclusiva y ajustar las condiciones físicas o procedimentales para los empleados con TEA.

- Lagunas en la comprensión de los procedimientos formales para la integración laboral y los apoyos institucionales disponibles.

En resumen, las carencias en materia de competencias técnicas se deben menos a la capacidad individual y más a la falta de preparación estructurada y de alineación institucional entre los jóvenes, los profesionales y las empresas.

Habilidades sociales: competencias interpersonales y de autogestión

Las habilidades sociales se revelaron como el área de desarrollo más crítica para los jóvenes con TEA, citadas en todos los informes nacionales como el principal factor que afecta a la empleabilidad y la retención en el lugar de trabajo.

Entre los jóvenes autistas:

- Dificultades persistentes en la comunicación y la interacción social, en particular **en la interpretación de los comentarios, la comunicación informal y las señales no verbales**.
- Dificultades para **regular las emociones y gestionar el estrés**, lo que provoca ansiedad y retraimiento durante el proceso de selección o la integración laboral.
- **Adaptabilidad limitada** a nuevas rutinas o cambios de horario, y dificultad para trabajar en equipo o resolver conflictos.
- Necesidad de una mayor autodefensa y autonomía, especialmente a la hora de gestionar las expectativas del lugar de trabajo.

Entre los trabajadores juveniles:

- **Necesidad creciente de habilidades de apoyo emocional** y técnicas de creación de relaciones adaptadas a TG1.1.
- Lagunas en las estrategias de comunicación eficaz, incluyendo cómo adaptar los enfoques a los perfiles individuales.
- Importancia de tender puentes entre estas dos realidades: apoyar a los jóvenes y, al mismo tiempo, educar a los empleadores sobre la neurodiversidad y la gestión inclusiva.

Entre los empleadores:

- Se informó ampliamente de déficits en **empatía, escucha activa y comunicación abierta**.
- Muchos empleadores no están familiarizados con los estilos de comunicación literales y pueden utilizar **un lenguaje figurado o ambiguo** que da lugar a malentendidos.
- Persiste la baja flexibilidad y la incomodidad en torno a la neurodiversidad, especialmente en contextos corporativos tradicionales o rurales.

En todos los países, los resultados refuerzan la idea de que el TG1.1 no carece principalmente de competencia, sino de oportunidades para aplicarla en entornos que comprendan y se adapten a sus perfiles comunicativos y emocionales. Los jóvenes destacaron que las intervenciones deben dar prioridad **al desarrollo de habilidades sociales y a la adaptación mutua**, preparando tanto al TG1.1 como al TG2 para participar de manera eficaz. La formación en habilidades técnicas sigue siendo importante, pero debe integrarse en una estrategia de inclusión relacional y sistémica.

Percepciones de la dinámica del lugar de trabajo

Los jóvenes trabajadores de todos los países destacaron la compleja interacción entre la cultura organizativa, la concienciación de los empleadores y las expectativas sociales que configuran las experiencias del TG1.1 en el lugar de trabajo.

Comunicación y comprensión

- La falta de alineación entre la forma de comunicarse del TG1.1 y la forma en que los empleadores interpretan sus comportamientos es un problema recurrente.
- Es esencial una comunicación bidireccional eficaz: los jóvenes deben expresar claramente sus necesidades y los empleadores deben comprenderlas y responder de manera adecuada.
- La falta de conocimientos sobre el autismo entre los compañeros y los directivos puede llevar a malinterpretar sus comportamientos como rudeza, desinterés o incompetencia.

Trabajo en equipo e integración social

- Las expectativas sociales, como **las conversaciones triviales**, pueden crear tensiones.
- Los jóvenes con TEA suelen quedar **excluidos de las redes informales y los procesos de toma de decisiones** en entornos diseñados para personal neurotípico, como se destaca en el informe sueco.
- Las experiencias positivas de inclusión son más comunes en organizaciones grandes o estructuradas, mientras que las pymes pueden tener dificultades para implementar prácticas coherentes. En Portugal, la gran mayoría (99 %) de las empresas se caracterizan por ser pymes.

Concienciación y actitudes de los empleadores

- Algunas organizaciones se adaptan de forma proactiva y reconocen las fortalezas de la neurodiversidad. Otras muestran prácticas de inclusión inconsistentes o superficiales debido a limitaciones de conocimiento, tiempo, personal o presupuesto.
- Los estereotipos positivos (por ejemplo, ser muy centrado o tener mucho talento) pueden crear expectativas poco realistas, lo que añade presión a los jóvenes con TEA.
- Los trabajadores juveniles informan de que las empresas suelen estar familiarizadas con las normativas de inclusión, pero carecen de aplicaciones prácticas y estrategias estructuradas, lo que conduce a una implementación parcial o inconsistente.

Perspectivas únicas de cada país

Italia: Puede producirse discriminación cuando los TG1.1 superan a sus compañeros neurotípicos, lo que pone de relieve los retos relacionales más allá de las barreras estructurales.

Portugal: Existe un sesgo positivo hacia los jóvenes con TEA (percibidos como muy inteligentes), pero esto puede, paradójicamente, aumentar la presión y socavar la inclusión auténtica.

Noruega: La sensibilización entre los compañeros es una estrategia eficaz para prevenir conflictos y mejorar la integración.

Suecia: La mayoría de los lugares de trabajo se perciben como diseñados para personal neurotípico, lo que excluye sistemáticamente a los jóvenes con TEA de las redes informales y de las experiencias laborales en general.

España: Las actitudes varían mucho; algunos directivos están deseosos de aprender y adaptarse, mientras que otros prefieren evitar por completo las cuestiones relacionadas con la discapacidad.

Mecanismos de apoyo y experiencias de inclusión y exclusión

Los jóvenes con TEA hicieron hincapié en que los sistemas de apoyo eficaces y las prácticas inclusivas son fundamentales para que los jóvenes con TEA se integren con éxito en el lugar de trabajo. Por el contrario, cuando estos mecanismos de apoyo son insuficientes, a menudo se producen situaciones de exclusión, estrés o abandono prematuro del empleo.

Mecanismos de apoyo eficaces

Programas de formación:

- El desarrollo profesional continuo, incluidos los programas basados en ABA, los cursos especializados y los proyectos de empleo, mejora la comprensión y las habilidades prácticas de los jóvenes.
- **Formación práctica previa al empleo** que abarca el protocolo en el lugar de trabajo, los estilos de comunicación, la gestión de tareas y las habilidades transversales.

Mentoría y apoyo entre compañeros:

- **Sistemas de compañeros o mentores** para fomentar la confianza, facilitar el aprendizaje de tareas y proporcionar espacios seguros para preguntas u orientación.
- Educación entre pares y seminarios para sensibilizar a los compañeros, mejorar la integración social y reducir los conflictos.

Orientación estructurada y apoyos visuales:

- Identificación temprana de fortalezas y necesidades, utilizando **horarios visuales, reglas concretas y procesos de trabajo estructurados** para mejorar la claridad y reducir el estrés para TG1.1.
- **Asignación clara de tareas** en consonancia con las habilidades y perfiles individuales para fomentar la confianza y la independencia.

Apoyo emocional y de salud mental:

- Abordar la ansiedad, la regulación emocional y los retos de salud mental derivados de experiencias previas es fundamental para una participación sostenida en el lugar de trabajo.
- **Canales de comunicación flexibles** y mecanismos de retroalimentación estructurados (posiblemente anónimos) que permitan a los jóvenes expresar sus preocupaciones.

Preparación de la organización:

- Preparación de equipos y directivos, campañas de sensibilización y formación centrada en la inclusión para el personal, con el fin de garantizar una incorporación e integración más fluidas.

Adaptaciones prácticas:

- Los ajustes, como **equipos adaptados, horarios predecibles, espacios tranquilos u horarios flexibles** (por ejemplo, trabajos a tiempo parcial), tienen un impacto positivo significativo en el compromiso, la inclusión y la prevención del agotamiento y el abandono.

Mecanismos de apoyo inexistentes o inadecuados

Lagunas en el apoyo tras la contratación:

- El apoyo continuo limitado una vez que los jóvenes consiguen un empleo conduce a altas tasas de abandono y dificultades de adaptación.

Formación y sensibilización insuficientes:

- Muchos lugares de trabajo convencionales carecen de conocimientos sobre el autismo entre los directivos y compañeros, lo que provoca interpretaciones erróneas de los comportamientos y exclusión.
- Las campañas de educación y sensibilización para el personal suelen ser insuficientes o puramente teóricas.

Limitaciones estructurales y de recursos:

- Las empresas suelen carecer de recursos humanos, financieros y de personal dedicados para garantizar la adaptación y la inclusión personalizadas (especialmente en Portugal y España).



Experiencias directas de inclusión

- **Formación práctica y tutoría:** Las entrevistas simuladas, los talleres sobre currículums y la tutoría de trabajadores juveniles o compañeros resultaron muy útiles para ayudar a los jóvenes con autismo a prepararse para el empleo (Irlanda).
- **Resolución de conflictos mediante la sensibilización:** Los ejemplos de conflictos debidos a malentendidos sociales se resolvieron eficazmente mediante la educación entre pares y seminarios. En un caso, un pequeño seminario sobre neurodiversidad permitió a los compañeros aprender sobre el autismo, mientras que el joven con autismo compartió sus propias experiencias. Esto aumentó la comprensión y mejoró el clima social (Noruega).
- **La flexibilidad en el lugar de trabajo** y los pequeños ajustes personalizados (por ejemplo, equipos adaptados, reducción de la exposición sensorial) promueven la autonomía y el compromiso. Por ejemplo, una empresa redujo la intensidad de la luz dentro de la tienda para adaptarse a un empleado con TEA y a futuros clientes con neurodiversidad (Portugal).
- **Estrategias de inclusión flexibles y personalizadas:** Las empresas deben adoptar enfoques flexibles, adaptándose a las necesidades y capacidades individuales de cada joven con autismo y proporcionando adaptaciones personalizadas, fomentando una inclusión auténtica (Portugal).
- **Apoyo a largo plazo:** Valor T (empresa de empleo inclusivo) acompaña a los candidatos durante un máximo de 18 meses, desde la entrevista hasta el primer día de trabajo y más allá. Esta presencia sostenida da a las personas una mayor confianza para compartir sus dudas, miedos y retos a medida que surgen, lo que fomenta un entorno de confianza (Portugal).
- **Entornos estructurados:** Los empleadores que proporcionan instrucciones claras por escrito, horarios predecibles y espacios tranquilos designados permitieron a los jóvenes con trastorno del espectro autista lograr un empleo satisfactorio a largo plazo (Suecia). Los ajustes personalizados (por ejemplo, equipos adaptados,

exposición sensorial reducida) promueven la autonomía y el compromiso. Por ejemplo, una empresa redujo la intensidad de la luz dentro de la tienda para adaptarse a un empleado con TEA y a futuros clientes con neurodiversidad (Portugal).

Experiencias directas de exclusión

- **Fracasos en las entrevistas:** Se han denunciado numerosos casos de jóvenes cualificados con trastorno del espectro autista que han sido rechazados por su bajo rendimiento en las entrevistas tradicionales, a pesar de tener las habilidades pertinentes (Suecia).
- **Acoso laboral:** TG1.1 a veces eran objeto de acoso por sus diferentes estilos de comunicación o su necesidad de rutina (Suecia).
- **Despido repentino:** Se dieron casos en los que los empleadores despidieron a jóvenes con trastorno del espectro autista sin intentar comprender o adaptarse a sus necesidades (Suecia).
- El apoyo inadecuado tras la contratación, la formación insuficiente de los compañeros o la falta de vías estructuradas contribuyen a la desvinculación temprana.

Comentarios de los participantes

En general, los comentarios recopilados a través de encuestas nacionales y entrevistas muestran un alto nivel de satisfacción entre los trabajadores jóvenes con respecto a la **relevancia** y **utilidad** de los temas tratados durante el proceso de investigación. En todos los países participantes, las respuestas indican que el contenido resuena fuertemente con las experiencias profesionales de los participantes, y la gran mayoría califica tanto la relevancia como la utilidad entre 4 y 5 sobre 5, superando el objetivo del proyecto de un 80 % de satisfacción positiva.

Entre los temas clave destacados por los participantes se incluyen:

- Importancia del apoyo práctico: Se elogian las sesiones de formación, la tutoría y los talleres internos.
- Enfoques sistémicos y colaborativos: Los participantes hicieron hincapié en la necesidad de una cooperación más estrecha entre las

escuelas, las ONG, los empleadores y los sistemas de apoyo para facilitar vías de empleo inclusivas.

- Recomendaciones prácticas: se pidió que se proporcionaran herramientas concretas a las empresas, como directrices, modelos de adaptación y vías estructuradas para la tutoría y el seguimiento posterior a la colocación.

TG2: Trabajadores de pymes y directores de RR. HH.

País	Respuesta s a la encuesta	Respuesta s a las entrevistas	Resultados frente a objetivos (KPI) s
Italia	8	1	Se cumplió el objetivo de la encuesta; déficit en las respuestas a las entrevistas.
Noruega	8	3	Cumplimiento/superación de los KPI.
Portugal	5	3	Encuesta incompleta; objetivos de entrevistas cumplidos.
Suecia	5	2	Encuesta incompleta; se cumplieron los objetivos de las entrevistas.
Irlanda	11	2	Cumplimiento/superación de los KPI.
España	8	1	Se cumplió el objetivo de la encuesta; déficit en las respuestas a las entrevistas.

Perfil de los participantes

Italia: Los encuestados trabajan principalmente en empresas muy pequeñas (menos de 10 empleados), en diversos sectores (administración, alimentación, consultoría empresarial, construcción, restauración, deportes, turismo). La mayoría cuenta con departamentos de recursos humanos, pero ninguno ha contratado a jóvenes con trastorno del espectro autista. El entrevistado es codirector de un restaurante cooperativo social que emplea a jóvenes con discapacidad.

Noruega: Los participantes representan a empresas de distintos tamaños, la mayoría con departamentos de RR. HH. Siete de los ocho encuestados tienen experiencia en la contratación de empleados con trastorno del espectro autista. Los sectores incluyen TI, medios de comunicación,

consultoría, restauración, comercio minorista y servicios sociales. Las entrevistas incluyen a profesionales de RR. HH. con experiencia en contratación inclusiva.

Portugal: Los participantes proceden principalmente de pymes medianas (50-249 empleados) con departamentos de RR. HH., de los sectores social, financiero, del transporte, minorista y de la consultoría. Algunas empresas han contratado a personas con TEA, incluida una empresa social que apoya activamente la inclusión. Los entrevistados aportan su experiencia en contratación inclusiva y apoyo a la salud mental.

Suecia: Los participantes en la encuesta y las entrevistas incluyen profesionales de recursos humanos y gestión de los sectores de la tecnología, la construcción, el marketing y el diseño. La experiencia varía desde no haber contratado nunca a personas con discapacidad hasta haber promovido activamente la inclusión.

Irlanda: Los encuestados representan a pymes de los sectores de la formación, la hostelería, la contratación, el comercio minorista y la gestión de residuos. Muchos carecen de departamentos de recursos humanos formales y de conocimientos sobre la inclusión del autismo, aunque algunos tienen experiencia en la contratación de empleados con TEA. Los entrevistados aportan información sobre adaptaciones prácticas y ayudas a la formación.

España: Los participantes en la encuesta y las entrevistas trabajan en ONG, servicios sociales, cooperativas y pymes que se dedican a la inclusión del autismo, aunque el número de entrevistas es limitado.

Resumen del perfil

Estos datos reflejan un grupo variado pero comprometido de trabajadores de pymes y directores de recursos humanos, con margen para mejorar las tasas de respuesta a las entrevistas en algunos países y oportunidades continuas para mejorar los conocimientos sobre la inclusión del autismo.

[Prácticas inclusivas en la contratación y el empleo](#)

En todos los países participantes, los trabajadores de pymes y los directores de RR. HH. muestran distintos niveles de experiencia y aplicación de

prácticas inclusivas para los jóvenes con trastorno del espectro autista. Mientras que las grandes empresas suelen tener políticas formales e iniciativas estructuradas, las empresas más pequeñas suelen basarse en adaptaciones caso por caso. En el caso de las microempresas, las prácticas de empleo inclusivas son prácticamente inexistentes.

Italia

Todos los encuestados afirmaron no tener experiencia previa en la contratación de jóvenes con autismo. A pesar de ello, reconocieron que con las medidas adecuadas, como procesos de incorporación **personalizados, tutorías y formación del personal**, la contratación podría tener éxito. Los directivos destacaron la importancia de formar al personal sobre cómo interactuar y colaborar con empleados neurodiversos y el valor de un apoyo personalizado en entornos complejos o ruidosos.

Noruega

Las empresas noruegas mostraron una gran apertura a la contratación de jóvenes con autismo, recurriendo a menudo a agencias de bienestar social (Nav) y a ajustes de tareas para apoyar la inclusión. En algunas organizaciones se impartía **formación formal en empleo con apoyo** e IPS, y los directivos informaron de que los conocimientos específicos sobre el autismo entre el personal eran, en general, positivos. Sin embargo, la capacidad para aplicar adaptaciones personalizadas variaba según el lugar de trabajo.

Portugal

Las pymes portuguesas mostraron una notable flexibilidad a la hora de adaptar los espacios y las condiciones de trabajo a las necesidades individuales. La inclusión se potenció mediante anuncios de empleo explícitos que destacaban la accesibilidad, el apoyo cercano a través de sistemas de compañeros y mecanismos de retroalimentación periódicos. Iniciativas como **la Semana de la Inclusión** y el empleo visible de personas con discapacidad en las operaciones diarias contribuyeron a normalizar la neurodiversidad en el lugar de trabajo. Los entrevistados hicieron hincapié en que las estrategias de inclusión flexibles y

personalizadas, adaptadas a las fortalezas y necesidades de cada empleado, eran fundamentales para una integración auténtica.

Suecia

Las pymes tradicionales suecas **carecían** en gran medida **de prácticas inclusivas formales**, y se basaban en ajustes espontáneos (según las necesidades). Las pymes especializadas rediseñaron completamente sus procesos, utilizando **evaluaciones basadas en las competencias**, adaptando el entorno de trabajo e implementando **flujos de trabajo digitales estructurados**, lo que demuestra que los cambios meditados y específicos pueden crear lugares de trabajo verdaderamente inclusivos.

Irlanda

Los lugares de trabajo irlandeses mostraron una gran apertura a la contratación de jóvenes con trastornos del espectro autista, pero **los conocimientos específicos sobre el autismo eran limitados**. Las prácticas de inclusión eran en su mayoría informales y se adaptaban caso por caso, a menudo mediante **ajustes en las tareas, juegos de rol, preparación para entrevistas e instrucciones más claras**. Los directivos identificaron la necesidad de vías estructuradas, tutorías y formación sobre el autismo para apoyar una inclusión coherente.

España

Las pymes españolas mostraron experiencias dispares. Mientras que el 60 % declaró haber adoptado prácticas de contratación inclusivas, solo el 40 % había implementado adaptaciones en el lugar de trabajo, como **espacios sensorialmente amigables u horarios flexibles**. Las empresas más grandes lideraron la implementación de políticas de inclusión estructuradas, mientras que las pymes fueron más lentas en adoptarlas. Las políticas de mentoría y **apoyo personalizado** se citaron como estrategias de inclusión eficaces.

En resumen:

- Las prácticas inclusivas formales son más frecuentes en las organizaciones más grandes; las pymes suelen basarse en

estrategias espontáneas en lugar de planes inclusivos bien planificados.

- Entre las prácticas habituales se incluyen los programas de mentoría/acompañamiento, los ajustes ambientales (espacios sensorialmente amigables, horarios flexibles) y los mecanismos de retroalimentación proactiva, que ya habían sido identificados por TG1.1 y TG1.2.
- La formación del personal y los conocimientos específicos sobre el autismo son esenciales para salvar las diferencias en materia de sensibilización y facilitar una inclusión satisfactoria.
- **La identificación temprana de las fortalezas individuales**, la incorporación personalizada y la comunicación clara se destacan constantemente como elementos fundamentales para obtener resultados positivos en el empleo.

Obstáculos comunes a los que se enfrentan los empleadores al contratar a TG1.1

Las pymes y los responsables de recursos humanos destacaron varios retos recurrentes que dificultan la inclusión de los jóvenes con trastorno del espectro autista:

- Falta de conocimiento y comprensión: Los empleadores suelen carecer de conocimientos básicos sobre el autismo, incluidas las características, las necesidades y las estrategias prácticas de adaptación necesarias para apoyar a los empleados neurodiversos. Persisten los conceptos erróneos sobre las capacidades y el comportamiento en el lugar de trabajo, lo que provoca dudas o reticencias a la hora de contratar.
- Limitaciones de recursos: El tiempo, el personal y las limitaciones financieras se citaron sistemáticamente como obstáculos. A los empleadores les preocupa que la implementación de adaptaciones o la prestación de apoyo adicional puedan ser costosas o perturbar los flujos de trabajo.
- Dificultades de contratación: Los procesos de contratación tradicionales, **como las solicitudes basadas en el currículum y las entrevistas presenciales**, se consideraban excluyentes, ya que

no permitían evaluar las verdaderas capacidades de los candidatos.

Las entrevistas y las expectativas sociales (por ejemplo, la charla trivial, la autopromoción) resultaban especialmente estresantes para los candidatos, lo que a menudo disuadía a los empleadores de buscar la inclusión.

- Desajuste de expectativas: Las diferencias entre las expectativas de los empleadores y las preferencias de los candidatos pueden crear tensión. Por ejemplo, algunos candidatos esperan una adaptación rápida y completa del lugar de trabajo, mientras que las empresas pueden tener limitaciones en las primeras etapas del empleo, por temor a que el candidato abandone.
- Barreras sensoriales y ambientales: Los lugares de trabajo ajetreados, ruidosos o muy sociales, comunes en el comercio minorista, la hostelería o las oficinas diáfanas, crean retos sensoriales para los jóvenes con trastorno del espectro autista. Sin ajustes específicos, estos entornos pueden socavar la retención del empleo.
- Factores sociales: En algunos contextos (especialmente en Portugal) se observó que **las actitudes sobreprotectoras de las familias** constituyán una barrera, ya que limitaban la autonomía y la independencia en las transiciones laborales.

Notas específicas de cada país:

Italia: Se destacaron las limitaciones de recursos y las preocupaciones legales, junto con las dificultades para integrar a los empleados en entornos no diseñados para sus necesidades.

Noruega: Se hizo hincapié en la transición a la independencia en el trabajo y en los desincentivos sistémicos, junto con los retos comunicativos y sensoriales.

Portugal: Se observó una baja representación de candidatos, un desajuste entre las expectativas y la realidad, y una sobreprotección parental.

Suecia: Los conflictos de perfeccionismo (trabajo de alta calidad frente a velocidad/eficiencia), las preocupaciones por los recursos y el déficit de conocimientos fueron cuestiones clave.

Irlanda: Los lugares de trabajo ajetreados y la sobrecarga sensorial, junto con la capacidad limitada de las pymes y las prácticas de contratación intimidatorias, crearon barreras.

España: Se destacaron los conceptos erróneos sobre la idoneidad, la baja representación de los candidatos, los obstáculos burocráticos y el miedo a la integración.

Habilidades y competencias que los empleadores esperan del TG1.1

En todos los países del consorcio, los empleadores y los directores de recursos humanos identificaron de manera sistemática una combinación de habilidades técnicas y sociales como esenciales para el éxito en el empleo del TG1.1, según sus perspectivas.

Habilidades técnicas/prácticas clave:

- Atención al detalle y fiabilidad: valoradas en varios países (Italia, Suecia, Irlanda, España), los jóvenes con trastorno del espectro autista suelen ser considerados precisos, metódicos y fiables una vez establecidas las rutinas.
- Habilidades técnicas/específicas del puesto: Los empleadores destacaron el pensamiento lógico, el reconocimiento de patrones, la alfabetización digital y la comprensión de las estructuras y los procesos del lugar de trabajo (Noruega, Suecia). En algunos contextos (Italia), se señaló que la destreza manual o la capacidad para ejecutar tareas eran relevantes para determinados puestos.
- Experiencia laboral práctica: como era de esperar, los empleadores en España señalaron que la experiencia práctica previa en entornos profesionales refuerza la empleabilidad, ya que la falta de experiencia puede crear barreras.

Habilidades sociales/interpersonales clave:

- Comunicación: La comunicación clara y directa es fundamental, especialmente para el trabajo en equipo y la comprensión de las instrucciones.

- Trabajo en equipo y colaboración: Los empleadores de Noruega, Portugal, Irlanda e Italia destacaron la importancia de trabajar eficazmente con los compañeros, contribuir a los objetivos del grupo e integrarse en la cultura de la organización.
- **Adaptabilidad:** aunque los jóvenes con trastornos del espectro autista pueden tener dificultades con los cambios de última hora o las instrucciones ambiguas (Suecia, España, Irlanda), los empleadores destacaron la adaptabilidad a las tareas y los horarios como una **competencia deseable**.
- Fiabilidad y puntualidad: Se valoró repetidamente **la constancia** en la asistencia, **el compromiso** y el cumplimiento de los plazos (Portugal, Irlanda, Suecia, España).
- Autodefensa y **autonomía**: se anima a los jóvenes a expresar sus necesidades, gestionar sus cargas de trabajo de forma independiente y desarrollar progresivamente su autonomía, reduciendo su dependencia del apoyo continuo (Portugal, España, Suecia).
- **Resolución de problemas e iniciativa:** Los empleadores de Noruega e Italia destacaron la importancia de aplicar el pensamiento lógico, tomar la iniciativa y resolver los problemas de forma proactiva en las tareas diarias.

Ejemplos de estrategias de inclusión exitosas y resultados

Múltiples ejemplos recopilados de los informes nacionales ponen de relieve cómo las estrategias de inclusión específicas pueden conducir a un empleo sostenible, a una mejora del bienestar y a la retención a largo plazo del TG1.1. Entre los factores comunes de éxito se incluyen **los sistemas de apoyo personalizados, la sensibilización del personal, las rutinas estructuradas y el liderazgo comprometido con la inclusión**. Algunos ejemplos más concretos podrían ser:

Italia

- La formación y el apoyo en **habilidades sociales** tienen un impacto significativo en el éxito de la inclusión.
- Un ejemplo notable de inclusión es el restaurante «ASSURD», que ha integrado a varios jóvenes empleados con discapacidad en los últimos

11 años. Su modelo, centrado en la igualdad de derechos, el apoyo estructurado y la cultura de equipo inclusiva, ha obtenido el reconocimiento europeo como mejor práctica en materia de empleo inclusivo.

Noruega

- Los empleadores destacaron la importancia de la tutoría, las rutinas claras y la retroalimentación estructurada. Se consideró esencial **dividir las tareas en pasos más pequeños**, ofrecer un reconocimiento explícito y **generar confianza** antes de aumentar las responsabilidades. Los ajustes físicos y organizativos (espacios tranquilos, aprendizaje entre pares entre empresas y formación del personal) reforzaron aún más la inclusión y la confianza de los empleados.

Portugal

Las encuestas y entrevistas revelaron una amplia gama de buenas prácticas que se llevan a cabo en las grandes empresas de Portugal:

- Campañas de sensibilización y formación de equipos: iniciativas como «Formação Liderança para a Diferença» (Jerónimo Martins) promueven la empatía, la flexibilidad y la comprensión entre compañeros.
- Asociaciones con organizaciones especializadas: la colaboración con expertos en empleo inclusivo (Valor T) garantiza una contratación eficaz y un apoyo continuo adaptado a las necesidades individuales.
- Programas de acompañamiento y mentoría: **los nuevos empleados se emparejan con compañeros experimentados** que les proporcionan un apoyo constante, lo que facilita una adaptación más fluida.
- Comunicación y retroalimentación estructuradas: los canales de retroalimentación transparentes y **la comunicación directa y sencilla** generan confianza y facilitan la solicitud de ajustes.
- Políticas de trabajo flexibles: Ejemplos como **las opciones a tiempo parcial o híbridas** de Cofidis demuestran cómo la flexibilidad mejora la retención y la satisfacción.

- **Iniciativas de la Semana de la Inclusión:** los eventos en los que se presentan testimonios personales fomentan la empatía y cambian las actitudes en el lugar de trabajo de forma más eficaz que la formación estándar.
- Espacios sensorialmente agradables: ajustes como la reducción de la iluminación y el ruido (Pingo Doce, isla de Madeira) ayudan a los empleados a gestionar la sobrecarga sensorial y a mantener su bienestar.
- Programas de formación específicos: centrados en **la preparación de entrevistas**, la comunicación y **la elaboración de currículos**, estas iniciativas refuerzan la confianza y la empleabilidad de los candidatos.

Suecia

Dos pymes presentaron modelos sólidos de empleo inclusivo:

- PYME 1: Adoptó una transparencia total en cuanto **al diagnóstico de autismo** (sin miedo a discutir este tema con el empleado), **contratación alternativa** mediante formularios basados en preguntas, centrados en las habilidades, los intereses y los entornos de trabajo preferidos, en lugar de la experiencia profesional o el rendimiento verbal. Los resultados incluyeron un alto nivel de satisfacción de los empleados. Lo que pienso al leer el informe es lo increíblemente importante que es que tomemos una decisión muy estratégica cuando decidimos en qué nos vamos a centrar en el futuro del proyecto.
-
- Los retos que han surgido son de naturaleza, profundidad y alcance muy diferentes. Me parecería fantástico que, a través de este proyecto, pudiéramos lograr un cambio sistemático y duradero en algún ámbito del mercado laboral y de la vida laboral.
-
- En lugar de actuar de forma generalizada, creo que sería muy gratificante si pudiéramos identificar...
- la retención, la satisfacción del cliente y el crecimiento del negocio.

- PYME 2: Implementó una estructura digital (una «Wikipedia» interna de Microsoft 365) que describe todos los procesos y expectativas, lo que reduce la ambigüedad de las tareas. El liderazgo se centró en la paciencia, el respeto y la orientación individualizada, lo que dio como resultado una inclusión sostenible y una mayor confianza de los empleados.

Irlanda

Entre los enfoques exitosos se incluyen el coaching en habilidades sociales, los programas de fomento de la confianza y los ajustes informales, como los sistemas de compañeros y los espacios de trabajo tranquilos. Se valoraron especialmente las sesiones de sensibilización, los programas de mentoría y la colaboración con socios locales como EmployAbility y centros de formación profesional. Los empleadores también apreciaron las oportunidades de aprendizaje entre pares con otras pymes, lo que fomentó una comunidad de prácticas compartidas y mejora continua.

España

Tanto los resultados de la encuesta como los de las entrevistas subrayaron el impacto de medidas inclusivas como:

- Programas de mentoría para nuevos empleados.
- Horarios de trabajo flexibles y espacios sensoriales.
- Adaptaciones personalizadas, incluidas herramientas de asistencia como auriculares con cancelación de ruido.
- Los eventos anuales de la Semana de la Inclusión se consideraron muy eficaces para sensibilizar, reducir los prejuicios y normalizar la discapacidad en la cultura laboral.

Comentarios de los participantes

En general, los comentarios recopilados a través de encuestas y entrevistas nacionales muestran un alto nivel de satisfacción entre **los trabajadores de las pymes y los directores de recursos humanos (TG2)** en cuanto a la relevancia y utilidad de los temas explorados en la investigación. En todos los países participantes, los encuestados calificaron de manera consistente ambas dimensiones entre 4 y 5 sobre 5, lo que confirma que el contenido

resuena fuertemente con sus realidades profesionales y supera el objetivo del proyecto de un 80 % de satisfacción positiva.

Los participantes destacaron que los temas de la investigación abordan retos reales a los que se enfrentan las empresas que desean aplicar prácticas de contratación y empleo inclusivas, en particular en lo que respecta a los jóvenes con trastornos del espectro autista.

En Italia, los entrevistados hicieron hincapié en que la inclusión es posible cuando se combinan la formación, la flexibilidad y la voluntad de adaptación, y señalaron experiencias exitosas en las que empleados autistas obtuvieron buenos resultados **en puestos administrativos y estructurados**.

Los encuestados noruegos destacaron la necesidad de una formación práctica en recursos humanos y de directrices de inclusión realistas, y advirtieron contra las adaptaciones excesivas que podrían socavar la autonomía. En Portugal, los directores de recursos humanos de grandes empresas coincidieron en que estos debates son esenciales para fomentar la sensibilización de la sociedad y del lugar de trabajo, y todos los entrevistados calificaron los temas como muy relevantes y útiles. Las pymes suecas ofrecieron una rica retroalimentación cualitativa: las empresas tradicionales expresaron incertidumbre y preocupaciones sobre los recursos, pero mostraron una gran apertura al aprendizaje; por su parte, las pymes especializadas demostraron que la inclusión puede reportar beneficios empresariales cuantificables y abogaron por un cambio sistémico en lugar de una adaptación individual. En Irlanda, se valoraron muy positivamente las actividades de sensibilización, las guías prácticas y las asociaciones locales, y se compartieron ejemplos del sector de la seguridad, donde los entornos estructurados han demostrado su eficacia para los empleados autistas. Los participantes españoles también confirmaron la importancia de formar al personal para gestionar mejor la neurodiversidad en el lugar de trabajo, y la mayoría calificó tanto la relevancia como la utilidad como altas. En general, los comentarios de todos los países confirman una fuerte ambición por contar con herramientas prácticas y aplicables que acorten la distancia entre la intención y la implementación. Los empleadores están motivados para incluir a los jóvenes autistas, pero necesitan orientación concreta, formación y oportunidades de aprendizaje entre pares para traducir la concienciación en un cambio aplicable.

Ideas clave

Las siguientes barreras y carencias de competencias se identificaron mediante una síntesis comparativa de los seis informes nacionales elaborados en el marco del WP2. Cada elemento se seleccionó en función de su recurrencia en los contextos nacionales y su alineación con los objetivos de Pathways to Employment, garantizando que la lista final represente los retos más comunes y significativos a los que se enfrentan los jóvenes con trastorno del espectro autista y los empleadores en toda Europa.

10 Principales barreras para el empleo:

1. Concienciación y comprensión limitadas del autismo por parte de los empleadores

Los empleadores suelen mostrar su disposición a incluir al TG1.1, pero carecen de los conocimientos necesarios para aplicar prácticas inclusivas de forma eficaz.

2. Procesos de selección no inclusivos

La dependencia de los currículos y las entrevistas tradicionales perjudica a los candidatos que se comunican o se comportan de forma diferente a las personas neurotípicas.

3. Dificultades en la interacción social y la comunicación

Los malentendidos en las interacciones en el lugar de trabajo, la dinámica de equipo y las normas sociales tácitas siguen siendo una barrera fundamental.

4. Alta ansiedad y estrés emocional durante la contratación y el empleo

El miedo al fracaso y la ansiedad por el rendimiento minan la confianza en uno mismo y la participación.

5. Falta de experiencia laboral y oportunidades prácticas

Muchos jóvenes con autismo tienen dificultades para obtener su primera experiencia, lo que crea una barrera que se perpetúa a sí misma.

6. Baja autoestima y capacidad limitada para defenderse

Las repetidas experiencias negativas a lo largo de la educación y el trabajo reducen la confianza y la iniciativa.

7. Apoyo insuficiente durante la transición de la escuela al trabajo

Las trayectorias fragmentadas y la débil coordinación entre las escuelas, las agencias de empleo y las pymes dificultan la inclusión.

8. Entornos de trabajo inadecuados o que sobrecargan los sentidos

Las oficinas diáfanas, los ruidos impredecibles o la falta de espacios tranquilos afectan directamente al confort y al rendimiento del TG1.1.

9. Limitaciones estructurales y de recursos en las pymes

Las pequeñas empresas suelen carecer de departamentos de recursos humanos, tiempo y presupuesto para adaptar la contratación o los lugares de trabajo.

10. Desincentivos burocráticos y sistémicos

La complejidad administrativa, los sistemas de prestaciones rígidos y las directrices políticas poco claras desalientan tanto la contratación como la búsqueda de empleo.

6 carencias en materia de competencia profesional/operativa:

1. Habilidades de comunicación y autodefensa

Muchos jóvenes con TEA tienen dificultades para expresar sus necesidades o adaptar la comunicación a los diferentes contextos laborales.

2. Regulación emocional y gestión del estrés

Hacer frente al estrés, las críticas o los cambios sigue siendo un área de desarrollo recurrente.

3. Competencias de interacción social y trabajo en equipo

El trabajo colaborativo y la interpretación de las expectativas sociales son dificultades clave.

4. Comprensión de la cultura y las rutinas del lugar de trabajo

Los jóvenes necesitan orientación explícita sobre las normas informales, las jerarquías y los comportamientos esperados.

5. Gestión del tiempo, organización y funcionamiento ejecutivo

Planificar, priorizar y gestionar múltiples tareas de forma independiente son necesidades formativas recurrentes.

6. Desarrollo de habilidades técnicas y específicas para el trabajo

Aunque muchos demuestran un gran potencial técnico, a menudo carecen de una formación profesional estructurada y de experiencia práctica.

Recomendaciones WP3

Recomendaciones generales para la inclusión laboral

Las conclusiones combinadas de la investigación de campo (encuestas y entrevistas) y la investigación documental confirman que la inclusión laboral del TG1.1 requiere un apoyo estructurado, continuo e individualizado. La inclusión es más eficaz cuando aborda tanto las necesidades de los jóvenes como el ecosistema laboral en general, promoviendo el entendimiento mutuo, el desarrollo de habilidades y la orientación sostenida.

Recomendaciones clave:

- **Coordinación sistémica:** armonizar la educación, el empleo y los servicios sociales para garantizar una transición fluida de la escuela al trabajo.
- **Lugares de trabajo inclusivos:** utilizar procesos de contratación estructurados, procedimientos flexibles, entornos sensorialmente agradables y rutinas predecibles.
- **Tutoría y apoyo tras la contratación:** ofrecer orientación continua a través de sistemas de tutoría/compañerismo para apoyar la integración en el lugar de trabajo.
- **Desarrollo de la capacidad organizativa:** formar a los responsables de recursos humanos, los directivos y los compañeros de trabajo en materia de neurodiversidad y prácticas inclusivas.
- **Desarrollo de habilidades sociales:** dar prioridad a la comunicación, el trabajo en equipo, la autodefensa, la regulación emocional y la adaptabilidad; integrar las habilidades técnicas en un enfoque inclusivo.
- **Colaboración entre las partes interesadas:** Fomentar las asociaciones entre pymes, trabajadores juveniles, organizaciones especializadas y responsables políticos para compartir buenas prácticas.
- **Seguimiento y evaluación:** recopilar y utilizar datos sobre los resultados en materia de empleo para elaborar políticas basadas en datos empíricos.

Recomendaciones para el WP3

Los resultados del WP3 deben abordar directamente las barreras y las deficiencias de competencias identificadas en la investigación del WP2, traduciéndolas en soluciones prácticas, escalables y transferibles a todos los contextos nacionales.

Jóvenes con trastorno del espectro autista (TG1.1)

- Habilidades sociales y autodefensa: comunicación, trabajo en equipo, regulación emocional, adaptabilidad, confianza.
- Preparación para el lugar de trabajo: redacción de CV, simulaciones de entrevistas, etiqueta en el lugar de trabajo y gestión de comentarios.
- Aprendizaje basado en escenarios y juegos de rol: modelar situaciones reales del lugar de trabajo.
- Programas de mentoría: emparejar a los jóvenes con mentores o compañeros capacitados para obtener un apoyo sostenido.

Trabajadores juveniles (TG1.2)

- Formación sobre inclusión específica para el autismo, que combina teoría con casos prácticos.
- Herramientas para el apoyo personalizado y la planificación profesional.
- Módulos de participación de los empleadores: orientación para mediar eficazmente entre los jóvenes y los lugares de trabajo.
- Comunidad transnacional de prácticas: compartir experiencias, buenas prácticas y soluciones.

Trabajadores de pymes y directores de RR. HH. (TG2)

- Concienciación sobre el autismo y estrategias prácticas de inclusión.
- Herramientas para la contratación inclusiva y la adaptación del lugar de trabajo.
- Orientación directiva sobre comunicación, retroalimentación y consideraciones sensoriales.
- Módulos cortos de microaprendizaje digital para el desarrollo profesional continuo.

- Colaboración estructurada con organizaciones centradas en el autismo.

Principios transversales para el WP3

Los principios transversales para el WP3 hacen hincapié en la cocreación y la validación de los materiales de formación con representantes de todos los grupos destinatarios, garantizando que el contenido sea relevante, práctico y se base en necesidades reales. Los resultados deben diseñarse teniendo en cuenta la sostenibilidad y la adaptabilidad, de modo que puedan aplicarse fácilmente en diferentes contextos nacionales. Por último, el WP3 debe incluir mecanismos integrados de seguimiento y evaluación para valorar tanto el progreso del aprendizaje como los resultados de empleo a largo plazo, garantizando la mejora continua y el impacto.

Conclusión

Este informe establece recomendaciones prácticas para apoyar la inclusión laboral de los jóvenes con trastorno del espectro autista, basándose en investigaciones de campo y documentales. Las pruebas demuestran que la inclusión funciona mejor cuando el apoyo es estructurado, coherente y personalizado, al tiempo que se tiene en cuenta el entorno laboral en general.

La investigación también puso de relieve seis carencias en materia de competencias, tanto profesionales como interpersonales, y diez obstáculos principales, que se incorporarán directamente al WP3. El resultado será el Plan de Estudios de Formación PTE (PR2), un programa práctico diseñado para abordar los obstáculos identificados en el WP2 y ayudar a los jóvenes con trastorno del espectro autista (de 18 a 29 años) a adquirir las competencias y la confianza necesarias para prosperar en el trabajo.

La inclusión funciona cuando hay estructura y comprensión: una comunicación clara, rutinas predecibles, la consideración de las necesidades sensoriales y una tutoría continua ayudan a los jóvenes a sentirse seguros y capaces de trabajar de forma independiente. La exclusión se produce cuando el apoyo termina después de la contratación, hay poca flexibilidad o no se abordan las actitudes negativas y el estigma.

La investigación apunta a una lección clara: el apoyo relacional a largo plazo funciona. La tutoría entre compañeros, la retroalimentación estructurada y la sensibilización de los equipos son formas sencillas pero poderosas de hacer que los lugares de trabajo sean verdaderamente inclusivos y sostenibles para los jóvenes con trastorno del espectro autista.

Informe de investigación

de PTE

Compilado por

Mensaje proporcional

Fecha

Octubre de 2025



Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union



