

---

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

A silhouette of a person with their arms raised in a celebratory gesture, set against a background of a cloudy sky and colorful abstract shapes in shades of blue, green, and yellow. A horizontal light blue bar is positioned above the person's head.

## Módulo 4 - Plan de sesión de entrenamiento

Plan de sesión de entrenamiento de Opportunities4autisms	
<b>Número de módulo</b>	4
<b>Título del módulo</b>	Derechos laborales de las personas con TEA en un contexto internacional, europeo y nacional
<b>Duración</b>	10h
<b>Número de sesiones y duración de cada sesión:</b>	Unidad I - Normativa internacional de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA: 120 minutos Unidad II - Normativa europea de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA: 120 minutos Unidad III - Disposiciones legales a nivel nacional para contratar y preparar a un empleado con TEA: 360 minutos

Unidad I: Normativa internacional de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA				
Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Bienvenida y presentación del formador	5 minutos	-	El formador se presenta a sí mismo a los alumnos, incluidos sus antecedentes	Bienvenida y presentación del formador
Presentación de los alumnos, una actividad para romper el hielo/energizante	10 minutos	Hojas de trabajo/rotafolios/colores y papeles	Todos los aprendices involucrados y participando activamente, los aprendices aprenden a conocerse mejor	Presentación de los alumnos, una actividad para romper el hielo/energizante

<b>Presentación de los temas tratados en la sesión</b>	5 minutos	Presentación/diapositivas/material impreso/otros	Los alumnos entendieron el tema y el contenido de la formación	Presentación de los temas tratados en la sesión
<b>La importancia del tema, los resultados esperados</b>	5 minutos	Presentación/vídeos/otros	Los aprendices son conscientes de la importancia del tema y están motivados para mejorar sus conocimientos y habilidades.	Los aprendices son conscientes de la importancia del tema y están motivados para mejorar sus conocimientos y habilidades.
<b>Unidad 1 1. Marco jurídico internacional un. Referencias jurídicas sobre Derechos Humanos b. Referencias jurídicas sobre los derechos de las personas con discapacidad c. Referencias jurídicas sobre los derechos laborales y de discapacidad d. Reconocimiento internacional del espectro del trastorno autista</b>	90 minutos	Presentación PowerPoint, Legislación internacional, material de papelería básica, Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, (Derechos humanos /empleo/discapacidad/TEA)	Conferencia y debates	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer el contexto y sensibilizar a los participantes sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en todo el mundo</li> <li>- Comprender la aplicación del enfoque basado en los derechos humanos al empleo de las personas con discapacidad</li> <li>- Familiarizarse con los instrumentos internacionales básicos que establecen normas relativas al establecimiento, reconocimiento y observancia de los</li> </ul>

				<p>derechos de las personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adquirir nociones relativas a la aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales en el derecho interno</li> <li>- Lluvia de ideas sobre el significado y las implicaciones de algunos artículos de la CPRD a través de preguntas guiadas y un caso imaginario</li> <li>- Conozca la agenda 2030 para el desarrollo sostenible</li> </ul>
<b>Resumen de la sesión</b>	120 minutos	Presentación/hojas de trabajo/vídeo/estudio de caso/escenario de juego de roles	Actividad grupal: cada alumno nombra al menos una cosa que aprendió durante la sesión, escríbala en un post-it y colóquela en un rotafolio.	Todos los resultados de aprendizaje esperados cubiertos por los alumnos
<b>Preguntas y respuestas</b>		Rotafolio/pizarra	Pregunta <b>abierta s</b>	Respuestas a las preguntas de los alumnos, aclaración de las dudas
<b>Evaluación de la formación</b>		Cuestionarios de evaluación	Los alumnos rellenan cuestionarios para evaluar la eficacia y la calidad de la sesión, incluido el	Recolección de cuestionarios completados de todos los aprendices

			contenido y la organización.	
<b>Evaluación de competencias: solo sesión final del módulo</b>		Formulario de evaluación de competencias/Formulario de autoevaluación	Los alumnos responden a preguntas que evalúan el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante el módulo de capacitación.	Al menos 75% de tasa de éxito

## Unidad II: Normativa europea de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
<b>Bienvenida y presentación del formador</b>	5 minutos	Presentación/diapositivas/	El capacitador presentó a los alumnos, incluidos sus antecedentes	Bienvenida y presentación del formador
<b>Presentación de los alumnos y temas, una actividad / energizante para romper el hielo</b>	10 minutos	Preguntas y respuestas	Todos los aprendices involucrados y participando activamente, los aprendices aprendieron a conocerse mejor	Una energía mejor y más dinámica en el grupo para fomentar la atención durante esta sesión
<b>Unidad 2 un. Contexto europeo: referencias jurídicas sobre derechos humanos y discapacidades, documentos normativos,</b>	120 minutos	Presentación PowerPoint, Legislación internacional, material básico de papelería, referencias europeas, estrategias y documentos sobre los derechos de las personas con discapacidad	Conferencia y debates	- Establecer el contexto y mostrar las bases sobre las que se basan las competencias legislativas y ejecutivas de la UE en relación con los derechos de las personas con discapacidad.

conciencia europea expresa sobre los trastornos autistas  
b. Estrategia europea en materia de empleo y discapacidad durante las décadas pasadas y futuras  
c. Otras herramientas de la UE con impacto en el ámbito de la discapacidad: FSE, ANED, HGLD, EASPD, EDF, Ley Europea de Accesibilidad, informes europeos sobre políticas en la materia.

- Aclarar la división de competencias entre la UE y los países de la UE
- Resumir cómo y cuándo se hicieron las primeras referencias a los derechos de las personas con discapacidad
- Mostrar algunas evoluciones desde la CE hasta la UE actual
- Enseñar nociones de derecho laboral
- Instruir cómo los empleadores reciben apoyo y ayuda financiera para contratar a personas que luchan con discapacidades
- Informar sobre la existencia de documentos que protejan a las personas con autismo
- Mencionar los objetivos de la estrategia europea de discapacidad durante la década pasada y la futura
- Mostrar las medidas positivas que promueven el empleo de las personas discapacitadas en Europa

				- Mencionar otras herramientas de la UE que tienen un impacto en el ámbito de la discapacidad, como el Fondo Social Europeo, el Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad o el Foro Europeo de la Discapacidad.
<b>Resumen de la sesión</b>	120 minutos	Presentación/hojas de trabajo/vídeo/estudio de caso/escenario de juego de roles	Actividad grupal: cada alumno nombra al menos una cosa que aprendió durante la sesión, escríbela en un post-it y colócala en un rotafolio.	Todos los resultados de aprendizaje esperados cubiertos por los alumnos
<b>Preguntas y respuestas</b>		Rotafolio/pizarra	Sesión de preguntas abiertas	Respuestas a las preguntas de los alumnos, aclaración de las dudas
<b>Evaluación de la formación</b>		Cuestionarios de evaluación	Los alumnos rellenan cuestionarios para evaluar la eficacia y la calidad de la sesión, incluido el contenido y la organización.	Se recopilaron cuestionarios completados de todos los alumnos

## Unidad III: Disposiciones legales a nivel nacional para contratar y preparar a un empleado con TEA

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Bienvenida y presentación del formador y del grupo	5 minutos		El entrenador y el grupo se presentan a sí mismos y sus antecedentes	Bienvenida y presentación del formador y sus antecedentes
Presentación de los temas; Una actividad para romper el hielo y los resultados esperados	10 minutos	Actividad Ice Break	Todos los aprendices involucrados y participando activamente	Romper el hielo y reflexionar sobre las similitudes y diferencias de las personas Los capacitadores son conscientes de la importancia del tema y motivados para mejorar sus conocimientos y habilidades
Sesión 1 1. Normativa nacional y principales iniciativas por países: España, Polonia, Italia, Chipre, Serbia	100 minutos	Presentación en Poder Point Legislación nacional (empleo/discapacidad) Material de oficina, Acceso a internet, Visualización de vídeo Discusión guiada Autoevaluación	Conferencia y debates sobre los casos particulares de los países involucrados La sesión se basa en un análisis comparativo de la situación en cada país	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El participante conoce el sistema de legislación y las instituciones ejecutivas a nivel nacional</li> <li>- El participante conoce las principales regulaciones a nivel local en materia de empleo y discapacidad.</li> <li>- El participante conoce el nivel de implicación de su país en el ámbito del autismo</li> </ul>



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- El participante conoce las medidas gubernamentales para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral</li> </ul>
<b>Sesión 2</b> <b>La estrategia de la compañía a la hora de contratar a personas con TEA</b> <b>un. Marco jurídico</b> <b>b. Dirección y pasos de la estrategia de la empresa</b>	120 minutos	Presentación en Power Point Legislación nacional (empleo/discapacidad) Material de oficina, Acceso a internet, Visualización de vídeo Discusión guiada Autoevaluación	Conferencia y debates mediante el análisis del marco legal aplicado a las actividades empresariales. Detección de posibles impactos y procesos negativos en la política de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El participante conocerá el marco legal aplicable a las empresas</li> <li>- El participante puede conectar las disposiciones de la ley con la política clave de recursos humanos</li> <li>- El participante puede impactar negativamente a la empresa en el cumplimiento de los Derechos Humanos</li> </ul>
<b>Sesión 3</b> <b>Disposiciones legales relativas a la contratación y el lugar de trabajo por países:</b>	100 minutos	Presentación en Power Point Legislación nacional (empleo/discapacidad) Material de oficina, Acceso a internet, Visualización de vídeo	Conferencia y debates sobre los casos particulares de los países involucrados La sesión se basa en un análisis comparativo de la situación en cada país	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los participantes saben cómo se reconoce legalmente el TEA</li> <li>- El participante puede conectar las disposiciones de las</li> </ul>

<p><b>España, Polonia, Italia, Chipre, Serbia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento legal de la discapacidad / TEA</li> <li>- Contratos y condiciones de trabajo</li> <li>- Ayuda financiera y beneficios fiscales</li> </ul> <p><b>Conciencia</b></p>		<p>Discusión guiada Autoevaluación</p>		<p>leyes nacionales de acuerdo con las condiciones de trabajo y los contratos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los participantes saben cómo se comportan legalmente sus países para ofrecer beneficios a las empresas en términos de inclusión y discapacidad</li> <li>- El participante analiza el desempeño de los empleados con TEA utilizando el derecho laboral y la jurisprudencia para el tipo de autismo</li> </ul>
<p><b>Resumir la Unidad 3</b></p>	<p>Introducción: 15 minutos</p> <p>Sesión 1: 100 minutos</p> <p>Sesión 2: 120 minutos</p> <p>Sesión 3: 100 minutos</p>	<p>Presentación en Power Point</p> <p>Legislación nacional (empleo/discapacidad)</p> <p>CDPD, Principios Rectores sobre las Empresas, ODS de la Agenda 2030</p> <p>Material de oficina, Acceso a internet,</p>	<p>Conferencia y debates sobre los casos particulares de los países involucrados.</p> <p>Conferencia y debates mediante el análisis del marco legal aplicado a las actividades empresariales.</p> <p>Detección de posibles impactos y procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los resultados de aprendizaje esperados cubiertos por los alumnos</li> </ul>

	Conclusión: 35 minutos	Visualización de vídeo Discusión guiada Autoevaluación	negativos en la política de la empresa	
Preguntas y respuestas	15 minutos	Rotafolio/pizarra	Sesión de preguntas abiertas	Respuestas a las preguntas de los alumnos, aclaración de las dudas - Si no hay dudas, la discusión servirá para enfatizar los puntos clave
Evaluación de la formación	15 minutos	Cuestionarios de evaluación	Los alumnos rellenan cuestionarios para evaluar la eficacia y la calidad de la sesión, incluido el contenido y la organización.	Se recopilaron cuestionarios completados de todos los alumnos
Evaluación de competencias: solo sesión final del módulo	5 minutos	Formulario de evaluación de competencias/Formulario de autoevaluación	Los alumnos responden a preguntas que evalúan el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante el módulo de capacitación.	Al menos 75% de tasa de éxito

## **Módulo 4 - Instrucciones, consejos e información adicional para formadores**

### **Preparación**

Lea atentamente el documento completo "DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL" y la presentación que lo acompaña. El cuarto módulo consta de una introducción, tres unidades, y una conclusión. Se espera que la parte introductoria y la parte final duren 35 minutos cada una. La primera Unidad se entrega en una sesión de 90 min. La segunda Unidad se entrega en una sesión de 120 min. La tercera Unidad se entrega en tres sesiones de 100 min, 120 min y 100 min, respectivamente. El contenido de estas cinco sesiones se incluye en el documento y la presentación seguidos. Para la realización de la formación, los vídeos proporcionados y otros materiales tienen que ser analizados y preparados antes de la formación.

### **Introducción**

Lea atentamente el documento completo "DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL" y la presentación que lo acompaña. El cuarto módulo consta de una introducción, tres unidades y una conclusión. Se espera que la parte introductoria y la parte final duren 35 minutos cada una. La primera Unidad se entrega en una sesión de 90 min. La segunda Unidad se entrega en una sesión de 120 min. La tercera Unidad se entrega en tres sesiones de 100 min, 120 min y 100 min, de forma espectacular. El contenido de estas cinco sesiones se incluye en el documento y la presentación seguidos. Para la realización de la capacitación, los videos proporcionados y otros materiales deben analizarse y prepararse antes de la capacitación.

### **Unidad 1**

#### **Introducción**

Ahora, que se ha realizado la primera introducción, abordará la dificultad de las personas con TEA / discapacidad para ser empleadas. La importancia de contar con una legislación que proteja sus derechos en todos los niveles. Introducirá el concepto de derechos humanos y los conceptos básicos de aplicación de las leyes internacionales.

#### **Sesión 1.1**

Distribuya a los formadores las hojas de trabajo para las actividades 1 y 2 y proporcióneles el ppt y la parte apropiada del "Módulo 4".

Al comienzo de cada sesión, asegúrese de que la capacitación esté alineada con las necesidades de los participantes a través de una discusión de calentamiento.

Comience con un breve marco conceptual y contextual: antecedentes, legislación sobre discapacidad, estructura del marco jurídico, aplicación del derecho internacional.

Siga con la explicación de las normas internacionales de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pactos Internacionales de Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Los derechos de los niños con discapacidad, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y su artículo 27.

Mientras que la explicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, llevar a cabo un debate en torno a la definición de "ajustes razonables" como se indica en MOD4. Actividad 1.

En una primera parte, se requiere que los participantes piensen en el significado de "adaptación razonable" a través de la situación de Henry, una persona que lucha contra TEA y que acaba de ser contratada en una oficina de papel: ¿Qué tipo de actividades y adaptaciones pueden ser adecuadas para él?

En una segunda parte, se les pide a los participantes que compartan sobre el funcionamiento de dichas leyes en el país del que provienen y que hagan una lluvia de ideas sobre las implicaciones (tanto positivas como negativas) de las adaptaciones en el lugar de trabajo.

De acuerdo con el art. 27 de la CDPD, analícelo punto por punto con los participantes utilizando la hoja de trabajo MOD4. Actividad 2

Esta vez, el grupo pasa por una revisión de algunas citas del artículo 27 de CPRD. A través de algunas preguntas guiadas, se le pide al grupo que haga una lluvia de ideas sobre los significados de la ley, sobre sus límites, sus implicaciones y sus lados éticos.

Termine con una presentación sobre el reconocimiento internacional del espectro del trastorno autista

## Unidad 2

### Introducción

Proporcione a los facilitadores las hojas de trabajo relacionadas con las actividades 3 y 4, la parte apropiada del "Módulo 4" y el ppt correspondiente.

Para crear un vínculo y generar una energía positiva en el grupo, jugarás el juego de los misteriosos números de identificación. Cada aprendiz deberá escribir en un post-it una secuencia de letras y números. Partes de estas secuencias deben tener un significado para ellas. Por ejemplo: 1994-2B-5yD podría representar a una persona nacida en 1994, que tiene 2 hermanos y ha estado bailando durante 5 años. Después de un minuto o dos, el entrenador llamará a un participante para que muestre su post-it mientras el grupo trata de adivinar el significado de la secuencia. El juego se detiene cuando todos han sido entrevistados.

Ahora, puede presentar el contenido de esta sesión y sus resultados esperados, discutir su duración y momento, etc. Ofrezca a los participantes la posibilidad de hacerle preguntas sobre el curso.

## **Sesión 2.1**

En este punto, comenzarás impartiendo el contenido del curso: normativa europea de referencia sobre derechos humanos, discapacidad y TEA.

Explicar el contexto jurídico europeo: Tratados de la Unión Europea, de Lisboa y de Ámsterdam. Referencias jurídicas europeas sobre derechos humanos y discapacidad, documentos normativos europeos sobre derechos laborales y de las personas con discapacidad.

Al hablar sobre el empleo y los derechos de las personas con discapacidad, guíe una discusión sobre el concepto de carga desproporcionada como se indica en MOD4. Actividad 3

Basándose en el artículo 5 de la Directiva sobre igualdad en el empleo, se pide a los participantes que formen pequeños grupos de 2 o 3 personas y que discutan en cuyo caso, para algunos ejemplos dados (trabajos en un restaurante, en una tienda de videojuegos ...), es posible contratar a una persona que lucha contra el TEA o cómo, por otro lado, Esto podría representar una "carga desproporcionada para el empleador".

Continuar con la Estrategia Europea sobre Empleo y Discapacidad: Estrategias Europeas sobre Discapacidad 2010-2020 y 2021-2030.

Durante la fase de aplicación de la estrategia europea para el empleo y la discapacidad, se inicie un debate en grupo sobre una Europa sin barreras, como se indica en el MOD4. Actividad 4

Se establece un contexto: el formador invita a los participantes a descubrir que viven en el año 2121, en una era en la que Europa se ha vuelto libre de barreras y donde las personas que luchan con discapacidades expresan sus talentos y disfrutan

plenamente de sus derechos. Los aprendices son estudiantes de derecho que tropiezan con las Estrategias Europeas de Discapacidad de 2010 a 2030.

Usando un poco de imaginación y un sentido de anticipación, todos comparan estos viejos objetivos (enumerados en la hoja de trabajo) con la situación actual en 2121, de la misma manera que veríamos actualmente algunos aspectos medievales como las altas tasas de homicidios o la caza de brujas.

En cuanto a la actividad anterior, el formador puede alimentar el debate con más ideas si los participantes tienen dificultades para seguir adelante. Además, si algunos de los objetivos enumerados no parecen encajar en el juego, el entrenador es libre de omitir algunos de ellos.

A continuación, explique las medidas políticas para promover el empleo de los minusválidos en Europa y reflexione sobre ellas, tal como se indica en el MOD4.

#### Actividad 5

Basándose en las medidas positivas mencionadas en el programa de formación (sistema de cuotas, empleo apoyado y empleo protegido), se invita al grupo a discutir abiertamente sobre estos aspectos: ¿Alguien ha visto alguna vez eso en su experiencia personal? ¿Lo consideran como una medida ética, positiva, negativa? ¿Cómo beneficiaron tales acciones a la empresa o, por el contrario, la perjudicaron?

El capacitador podría alimentar la discusión con algunas ideas, preguntas o anécdotas adicionales si el grupo no se siente inspirado.

A continuación, una breve presentación de las demás herramientas de la UE con impacto en el ámbito de la discapacidad.

Entra ahora cómo es el reconocimiento y la conciencia europea expresa del espectro del trastorno autista.

## Unidad 3

### Introducción

Distribuya a los formadores las hojas de trabajo para las actividades 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 y proporcióneles el ppt y la parte apropiada del "Módulo 4".

Después de la presentación del formador, comenzaremos la sesión con una sencilla actividad para romper el hielo:

"Similitudes y diferencias": El objetivo es lograr que los miembros del equipo aprendan cómo son similares y diferentes entre sí y se conecten a nivel personal.

A todos nos gusta tener algo único sobre nosotros. Pero, también a todos nos gusta saber que somos similares de alguna manera. Este rompehielos permite descubrir esas cosas sobre nuestros compañeros de trabajo.

- Entregue a cada participante una hoja de papel y un bolígrafo.
- Haz que todos dibujen tres columnas en su hoja de papel con los encabezados: nombre, similar y diferente.
- Haga que su equipo se mezcle entre sí y descubra qué tienen similares y diferentes a cada otro.
- Después de que el reloj se detiene, el ganador es la persona que ha completado tantos nombres en su tarjeta como sea posible.

Esto sensibiliza al grupo sobre nuestras diferencias y, al mismo tiempo, enfatiza que todos somos iguales en derechos y el profesor dirigirá la conclusión de introducir la importancia del sistema legal que protege a las personas con discapacidad.

### **Sesión 3.1**

Comience la presentación con un cuestionario previo de acuerdo con la hoja de trabajo MOD4. Actividad 6. Se trata de un cuestionario preliminar en el que el profesor lanzará preguntas al aire a los diferentes participantes.

Todos los estudiantes participan activamente en base a su experiencia profesional y vital de cada uno de los países.

El profesor hará conclusiones globales para cada pregunta, evaluando el nivel de conocimiento de los estudiantes sobre el tema en su propio país.

Sirve como motivación para la siguiente actividad, con el fin de profundizar la investigación y el conocimiento.

La actividad previa ha servido para conocer el punto de partida de conocimiento de los participantes. Ahora, el profesor pide a los participantes que se unan a grupos según su país de origen utilizando el documento MOD4. Actividad 7.

Los estudiantes trabajarán en la investigación de información relevante de carácter legal de su país de origen.

La primera parte se centrará en los documentos normativos. La búsqueda se dividirá en legislación que protege los Derechos Humanos / Legislación aplicable en materia de empleo y discapacidad.

La segunda parte estará dirigida a la investigación de referencias legales específicas en materia de autismo.



El profesor pedirá un representante por grupo para compartir los resultados y dirigirá una discusión guiada comparando todos los países y luego profundizará en el contenido teórico al respecto.

Después de esto, el capacitador enseñará la parte de los documentos normativos nacionales sobre el empleo y los derechos de las personas con discapacidad por países.

### **Sesión 3.2**

Para continuar con la estrategia de la Compañía a la hora de contratar personas con TEA, empezar a presentar a los alumnos un vídeo en el que el marco legal sea fácil de entender cómo se indica en la Hoja de Trabajo MOD4. Actividad 8,9,10

Esta actividad consiste en retransmitir los vídeos intercalándolos con la transmisión de contenidos teóricos.

El profesor explicará un marco legislativo y luego mostrará el video correspondiente a cada uno.

Con esta actividad es posible consolidar conocimientos, resumir los contenidos y enfatizar los puntos importantes.

Además, se puede discutir en grupo cuándo se considera discriminación basada en la discapacidad o reflejar en el concepto de ajustes razonables e integrarlos de acuerdo con la parte teórica de la Convención.

Después de esta parte, insistir en la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos y cómo pueden conducir sus negocios en este sentido aplicando los Principios Rectores y la Agenda 2030.

Profundizando en los Principios Rectores, explique la dirección y los pasos al empleador para promover la inclusión de la discapacidad haciendo primero un compromiso.

En segundo lugar, averigüe qué derechos protege la Convención de una lectura comercial. Identificación de posibles impactos negativos mediante el uso del documento MOD4. Actividad 11.

Esta actividad consiste en reflexionar desde el punto de vista de la empresa, qué artículos de la CDPD se aplican y si la estrategia de la empresa es coherente o en qué puntos debe modificarse.

El profesor pedirá a los participantes que se reúnan en grupos (2-4 personas). Cada grupo fingirá que es una empresa.

Él distribuirá un folleto a cada grupo.

Explicará que se han seleccionado los artículos de la CPRD que se refieren al empleo de personas con discapacidad.

Para cada artículo, pedirá al grupo que lea y piense en las preguntas que la empresa puede hacerse para encontrar posibles impactos negativos en su estrategia.

Se proporcionan ejemplos para que la actividad pueda ser dirigida en caso de que sea necesario romper el hielo.

En tercer lugar, enseñar a establecer procedimientos y asignar gestores y recursos para mitigar y reparar posibles impactos.

Y para el cuarto y último paso, mencionar los ODS relacionados con la discapacidad para promover ciertas acciones que contribuyan con la Agenda 2030.

### **Sesión 3.3**

Esta sección es un estudio comparativo de cinco países europeos, sobre lo que exigen las disposiciones legales a la hora de contratar a una persona con autismo.

Consulte la hoja de trabajo: MOD4. Actividad 12. Se trata de un cuestionario preliminar en el que el profesor lanzará preguntas al aire a los diferentes participantes.

Todos los estudiantes participan activamente en base a su experiencia profesional y vital de cada uno de los países.

El profesor hará conclusiones globales para cada pregunta, evaluando el nivel de conocimiento de los estudiantes sobre el tema en su propio país.

Sirve como motivación para la siguiente actividad, con el fin de profundizar la investigación y el conocimiento.

La actividad previa ha servido para conocer el punto de partida de conocimiento de los participantes. Ahora, el profesor pide a los participantes que se unan a grupos según su país de origen como se indica en la hoja de trabajo MOD4. Actividad13.

La actividad previa ha servido para conocer el punto de partida de conocimiento de los participantes. Ahora, el profesor pide a los participantes que se unan a grupos según su país de origen.

Los estudiantes trabajarán en la investigación de información relevante de naturaleza legal de su país de origen.

El profesor distribuirá el ejercicio impreso con las secciones a estudiar.

La primera parte se centrará en el reconocimiento legal de TEA / discapacidad. Luego se trata de encontrar condiciones específicas según los tipos de contrato para personas con discapacidad.

Posteriormente, se profundizará en ayudas estatales y beneficios fiscales para las empresas que contraten a personas con TEA/discapacidad. Finalmente, continuarán investigando el nivel de participación que tiene el país en la sensibilización sobre el autismo.

El profesor pedirá un representante por grupo para compartir los resultados y dirigirá una discusión guiada comparando todos los países y luego profundizará en el contenido teórico al respecto.

## Conclusión

Esta sección debe proporcionar una visión general del contenido del Módulo 1. Comience con las experiencias y observaciones de los alumnos. Cada uno de ellos debe escribir en la pegatina qué es lo más importante que aprendieron dentro del primer módulo en su opinión. Pon las pegatinas en el rotafolio y léelas. Esto abre la discusión sobre cuestiones no resueltas. A través de preguntas abiertas, los alumnos señalan sus dudas que pueden resolverse de inmediato o las anotan y discuten en uno de los siguientes módulos. Finalmente, distribuya cuestionarios para evaluar la efectividad y la calidad de las sesiones, así como la evaluación de competencias.

Es importante recordar a los aprendices que las condiciones de trabajo de un empleado, especialmente el que sufre discapacidades, siempre deben tener en cuenta las normas jurídicas nacionales, europeas e internacionales. Algunos comportamientos más permisivos pueden ocurrir si tanto el empleador como el empleado lo acuerdan de manera explícita y oficial, siempre y cuando no vaya en contra de las regulaciones mencionadas anteriormente.

## Seguimiento

El empleador recopila documentación con los principales pasos a seguir y el marco legal relacionado.

El informe se revisará una vez al año y se actualizará de acuerdo con la normativa vigente.

## Evaluación de competencias

Por un lado, los conocimientos y dominio que el profesorado tiene sobre las competencias específicas y generales del título o títulos donde se desarrolla su práctica docente.

Por otro lado, la forma en que el profesor sabe valorar en el alumno los resultados que ha obtenido del proceso de aprendizaje.

La evaluación de competencias se realiza a través de preguntas de opción múltiple. Para cada una de las diez preguntas, se ofrecen cuatro respuestas posibles. Sólo hay una respuesta correcta. Cada respuesta correcta da un punto. El número mínimo de puntos requeridos para aprobar la prueba es de 8.

## Módulo 4 - Recursos recomendados y lecturas adicionales para formadores

- Las directrices políticas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible Inclusivo (ONU) - <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/Foundations/policy-guideline-foundations-final.pdf>
- Buenas prácticas en el empleo de personas con discapacidad - [https://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/disable/socpart/comp05\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf)
- Conciliación de la vida laboral y familiar para todos - Autism Europe (UE) - [https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/05/KE-04-19-351-EN-N\\_compressed-2.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/05/KE-04-19-351-EN-N_compressed-2.pdf)
- Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas empresariales – OIT (UE) - [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_150658.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf)
- Asistencia a las personas con autismo - La Autoridad Nacional de Discapacidad (IRL) - <https://nda.ie/Publications/Employment/Employment-Publications/Assisting-People-with-Autism-Guidance-for-Line-Managers-HR-Professionals.pdf>
- Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas (ES) - <http://www.autismo.org.es/sites/default/files/guia-empresa-y-ddhh-cermi.pdf>
- Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo (ES) - [https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual\\_empleo\\_apoyo.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf)
- Orientaciones a la empresa sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger (TEA nivel1) (ES) - <https://aspergermalaga.es/AMSA/wp-content/uploads/2020/11/Gu%C3%ADa-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral-del-trabajador-TEA-1.pdf>

- Real Orden 1/2013, sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, España
- Real Orden 2/2015 sobre el Estatuto de los Derechos de los Trabajadores, España
- Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad, España
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, España
- Real Decreto 818/2021, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, España
- Real Decreto 870/2007, por el que se regula el programa de empleo subvencionado como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, España
- <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacid>

- [ad.html](#)
- <https://sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_8/contenidos/guia\\_8\\_19\\_2.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm)
- <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/enlaces/1211891517654/Tramite>
- <https://javiorsagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia-tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->
- Empleo de personas discapacitadas - Oficina del Plenipotenciario del Gobierno para las Personas con Discapacidad (niepelnosprawni.gov.pl)
- Empleo de una persona sin discapacidad 2021 – cofinanciación de salarios de PFRON y alivios: condiciones, cantidad, cantidades, grados de discapacidad (blogarama.com)
- Work4Psy – Informe de revisión de la literatura, <https://cesie.org/en/resources/work4psy-literature-review-report/>
- El autismo en el panorama jurídico italiano, artículo, 11/09/2015
- <https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/01/la-sindrome-autistica-nel-panorama-giuridico-italiano>
- Autismo y trabajo: una pirámide que hay que volcar, <https://www.portale-autismo.it/autismo-lavoro-piramide-rovesciare/>
- Leyes y derechos de las personas con trastorno del espectro autista, <http://www.studiosalvago.it/leggi-e-dirit>
- Trabajadores discapacitados, <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Disabili.aspx>
- Legislatura 17 - Expediente núm. 466 - [https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/1009310/index.html?part=dossier\\_dossier1-sezione\\_sezione14-h1\\_h13](https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/1009310/index.html?part=dossier_dossier1-sezione_sezione14-h1_h13)
- Autismo e inclusión social: oportunidades de inserción laboral, <http://www.tieniamente.it/2020/09/autismo-inclusione-sociale-opportunita-inserimento-lavora>
- Ley de rehabilitación profesional y empleo de personas con discapacidad, Serbia - [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_profesionalnoj\\_rehabilitaciji\\_i\\_za\\_posljavanju\\_osoba\\_sa\\_invaliditetom.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_za_posljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html)
- Ley de prevención de la discriminación contra las personas con discapacidad, Serbia - [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_sprecavanju\\_diskriminacije\\_osoba\\_sa\\_invaliditetom.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html)
- <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>
- Documento oficioso de la Comisión sobre el establecimiento a escala de la UE del marco exigido por el art. 33.2 de la Convención de las Naciones

Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Agosto  
2012

## Módulo 5 - Plan de sesión de entrenamiento

Plan de sesión de entrenamiento de Opportunities4autisms	
<b>Número de módulo</b>	5
<b>Título del módulo</b>	Proceso de reclutamiento para personas con TEA: Crear un proceso de reclutamiento amigable para el autismo
<b>Duración</b>	10 horas
<b>Número de sesiones y duración de cada sesión:</b>	Introducción (80 minutos) Unidad I - Preparación del proceso de reclutamiento (60 minutos) Unidad II - Reclutamiento amigable con el autismo (180 minutos) Unidad III - Proceso de selección amigable con el autismo (240 minutos) Unidad IV - Reclutamiento y selección amigables con el autismo: seguimiento (120 minutos) Conclusión ( <b>125 minutos</b> )

Introducción			
Puntos clave	Hora	Material	Resultado esperado
<b>Bienvenida y presentación del formador</b>	10 minutos	Presentación/diapositivas/fo lleteo	El formador presentó a los alumnos
<b>Presentación de los alumnos, una actividad para romper el hielo/energizante</b>	45 minutos	Hojas de trabajo/rotafolios/colores y papeles	Todos los aprendices involucrados y participando activamente, los aprendices aprendieron a conocerse mejor
<b>Presentación de los temas tratados en la sesión</b>	10 minutos	Presentación/diapositivas/m aterial impreso	Los alumnos entendieron el tema y el contenido de la formación
<b>La importancia del tema, los resultados esperados</b>	15 minutos	Presentación/vídeos/otros	Los aprendices son conscientes de la importancia del tema y están motivados para mejorar sus conocimientos y habilidades.



## Sesiones principales

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Unidad 1 Preparación del proceso de reclutamiento	60 minutos	Presentación/ Hojas de trabajo y bolígrafos / Video/ Kahoot quiz	Conferencia / Discusión / Demostración / Estudio de caso / Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir los conocimientos clave sobre TEA.</li> <li>- Comprender los beneficios de emplear a personas con TEA.</li> <li>- Identificar las dificultades comunes que encuentran las personas con TEA al buscar y solicitar un empleo.</li> <li>- Implementar una comunicación y presentación externa amigable con el autismo.</li> <li>- Analizar y reconsiderar los valores de la empresa.</li> <li>- Apoyar un entorno de trabajo <b>inclusivo y con autismo</b>.</li> </ul>
Unidad 2 Reclutamiento amigable con el autismo	180 minutos	Presentación/ Hojas de trabajo y bolígrafos	Conferencia / Discusión / Demostración / Estudio de caso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir un modelo de competencias amigable con el autismo.</li> <li>- Identificar las competencias básicas.</li> <li>- Implementar un anuncio de trabajo amigable con el autismo.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionar diferentes canales de reclutamiento.</li> <li>- Diseñar un proceso de solicitud de empleo amigable con el autismo.</li> <li>- Desarrollar un proceso de reclutamiento amigable con el autismo.</li> </ul>
<b>Unidad 3</b> <b>Proceso de selección amigable con el autismo</b>	240 minutos	Presentación/ Video/ Hojas de trabajo y bolígrafos	Conferencia / Discusión / Demostración / Estudio de caso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un enfoque amigable con el autismo para la detección.</li> <li>- Apoyar un enfoque amigable con el autismo para una entrevista.</li> <li>- Seleccionar una metodología de entrevista recomendada.</li> <li>- Definir buenas habilidades de comunicación durante una entrevista de trabajo.</li> <li>- Identificar e implementar alternativas a la entrevista de trabajo tradicional.</li> </ul>
<b>Unidad 4</b> <b>Reclutamiento y selección amigables con el autismo: seguimiento</b>	120 acta	Presentación/ Hojas de trabajo y bolígrafos	Conferencia / Discusión / Demostración / Estudio de caso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir una herramienta efectiva para una evaluación justa de los candidatos.</li> <li>- Identificar qué es un sesgo y cómo evitarlo.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar un enfoque positivo para la selección de candidatos.</li> <li>- Formular comentarios adecuados de la entrevista al candidato.</li> <li>- Evaluar el proceso de reclutamiento de personas con TEA.</li> </ul>
--	--	--	--	---

Conclusión				
Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Resumen de la sesión	45 minutos	Presentación/ hojas de trabajo/bolígrafos	Actividad grupal: cada alumno nombra al menos una cosa que aprendió durante la sesión, escríbala en un post-it y colóquela en un rotafolio.	Todos los resultados de aprendizaje esperados <b>cubiertos por el aprendiz</b>
Preguntas y respuestas	30 minutos	Rotafolio / pizarra	Sesión de preguntas abiertas	Respuestas a las preguntas de los alumnos, aclaración de las dudas
Evaluación de la formación	20 minutos	Cuestionarios de evaluación	Los alumnos rellenan cuestionarios para evaluar la eficacia y la calidad de la sesión, incluido el contenido y la organización.	Se recopilaron cuestionarios completados de todos los alumnos
Evaluación de competencias:	30 minutos	Formulario de evaluación de competencias	Los alumnos responden a preguntas que evalúan el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes	Al menos 75% de tasa de éxito

**solo sesión final  
del módulo**

Formulario  
autoevaluación

de

desarrolladas durante el  
módulo de capacitación.

## Módulo 5 - Instrucciones, consejos e información adicional para formadores

### Preparación

La preparación requiere consejos y pautas sobre cómo abordar el tema. También requiere la gestión del tiempo, reservar un lugar adecuado y asegurarse de que el material esté listo para cada sesión.

Para saber cómo abordar el tema, es importante tener en cuenta los principios del aprendizaje de adultos. Aprender sobre estos principios y girar las sesiones en torno a ellos, optimizará la capacitación como una experiencia valiosa para los asistentes.

Una buena preparación requiere un buen conocimiento de la estructura de la sesión de entrenamiento y el cronograma. Repetir varias veces antes de la capacitación es un paso importante para dominar el contenido y la gestión del tiempo. El capacitador también podría compartir una versión simplificada de la sesión de capacitación con los participantes con anticipación, para que puedan estar mejor preparados el día de.

Una buena preparación también significa un buen conocimiento del contenido de la formación. El formador debe dominar el tema y anticipar las preguntas que podrían hacer los alumnos. Para preparar las respuestas a las posibles preguntas, el capacitador puede echar un vistazo a las referencias indicadas en los materiales de capacitación.

### Introducción

La introducción se dividirá en 4 partes:

- Bienvenida y presentación del aprendiz

El formador se presentó a sí mismo y a la organización para la que trabaja a los alumnos de una manera clara y concisa. Además de compartir su nombre, el capacitador debe dar alguna información sobre sus antecedentes y elegir detalles que sean relevantes para la presentación y ayudar a establecerlo como un experto en el tema elegido. Esta parte no debe exceder los 10 minutos para no perder la atención de los alumnos.

- Presentación de los alumnos, una actividad para romper el hielo/energizante

La sesión de entrenamiento podría involucrar decenas de personas, algunas de las cuales podrían no estar familiarizadas entre sí. Es importante para el curso de la capacitación que todos los aprendices involucrados se conozcan mejor.

Por lo tanto, el entrenador debe elegir un rompehielos para instaurar un ambiente agradable y seguro. También es una buena idea dividir el grupo en grupos más pequeños para conducir a un ambiente de aprendizaje más relajado y propicio.

- Presentación de los temas tratados en la sesión

El formador debe presentar el tema de una manera sucinta y organizada. Si es necesario, el capacitador puede hablar sobre las fuentes y el método.

Para involucrar a los participantes desde el principio, captar su interés y ayudarlos a enfocarse en lo que el capacitador va a compartir, el capacitador debe hacerles comprender el tema y el contenido de la capacitación.

- La importancia del tema, los resultados esperados

Los participantes también necesitan saber que lo que el capacitador está presentando es importante. El capacitador debe considerar dar estadísticas para ayudar a transmitir la importancia del mensaje. El capacitador también debe compartir cómo esta presentación podría enriquecer sus vidas o ayudarlos a desarrollar nuevas habilidades.

### **Unidad 1, 2, 3 y 4**

Cada unidad debe prepararse con anticipación y se debe preparar un energizante antes de que comience la sesión. Los sujetos deben estar bien preparados para responder a cualquier pregunta que se le pueda hacer. Para preparar las asignaturas, se aconseja echar un vistazo al currículo de formación y a las referencias añadidas.

- Unidad 1: Preparación del proceso de selección
- Unidad 2: Reclutamiento amigable con el autismo
- Unidad 3: Proceso de selección amigable con el autismo
- Unidad 4: Reclutamiento y selección amigables con el autismo: seguimiento

Para adaptar el contenido a su experiencia, el capacitador debe considerar contar una historia corta y relevante, ya que puede ayudar a establecer una relación con los participantes. La historia puede ser idealista o estimulante, pero debe ser breve y contener información relevante.

Durante cada sesión, el formador debe animar a los participantes a sentirse entusiasmados con la presentación siendo un orador enérgico. Además de cambiar el tono de voz, el entrenador debe asegurarse de que está usando gestos con las manos y sonriendo durante todo el discurso.

Además de las actividades participativas, el capacitador debe motivar a los estudiantes a participar haciendo preguntas abiertas que requieran que levanten la mano o se pongan de pie para responder. Esto los alienta a ser oyentes más atentos y puede ayudarlos a reflexionar sobre el contenido de la presentación.

También es necesario preguntarles de forma inmediata si tienen alguna pregunta o si algo no está claro.

Es importante utilizar ayudas visuales. Sin embargo, usarlo no significa tenerlo como fondo. Si en las presentaciones de diapositivas hay gráficos, infografías, videos, imágenes y otros elementos visuales, es mejor que el entrenador lo muestre y lo explique con las manos mientras habla. Guía la presentación y ayuda a las personas a mantenerse interesadas y no estar divididas entre escuchar y comprender los elementos visuales.

### Conclusión

Al final del módulo, los conocimientos, habilidades y competencias de los alumnos se evaluarán mediante un cuestionario de evaluación, una prueba con 10 preguntas cerradas con múltiples respuestas correctas. Los aprendices tendrán que lograr al menos el 75% por ciento de las respuestas correctas para aprobar el módulo.

La evaluación del módulo formará parte de la evaluación general de Opportunities4autism, uniendo los resultados de la evaluación de los 6 módulos.

### Seguimiento

→ Redacte un informe del taller.

→ Entregar materiales de taller a varias empresas.

→ Mantener comunicaciones estratégicas y colaboración con los participantes del taller.

→ Abrir un espacio virtual para compartir experiencias y resultados de los resultados del aprendizaje.

### Evaluación de competencias

Los conocimientos, habilidades y competencias desarrollados por los alumnos, así como los cambios en las actitudes, creencias y comportamientos logrados dentro del Módulo 5 se observarán y evaluarán durante las actividades grupales, tales como:

- Simulaciones y juegos de rol
- Ejercicios prácticos de taller
- Prueba de Kahoot
- Análisis de casos de estudio de la práctica de la empresa y ejemplos externos
- Redacción de un plan de entrevistas de trabajo
- Discusiones

### Módulo 5 - Recursos recomendados y lecturas adicionales para formadores

- *Empleando a personas autistas – una guía para empleadores*, Sociedad Nacional de Autismo. -

<https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>

- *Beneficios de contratar personas con autismo*, Junta Internacional de Credenciales y Estándares de Educación Continua. - <https://ibcces.org/blog/2015/07/08/benefits-of-hiring-people-with-autism/9>
- *Neurodiversity as a Competitive Advantage*, Harvard Business Review. - <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- *Donde los candidatos autistas (y otros) se equivocan en las entrevistas de trabajo*, carreras financieras electrónicas. - <https://www.efinancialcareers.it/news/2020/11/autism-job-interviews>
- *Beneficios de emplear personas autistas*, videos de Youtube. - [https://www.youtube.com/resultados?search\\_query=beneficios+de+emplear+autista+personas](https://www.youtube.com/resultados?search_query=beneficios+de+emplear+autista+personas)
- *Discapacidad intelectual, algunos datos*, Anffas National. - [http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20million%20di%20persone,\(il%2010%2C7%25\)](http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20million%20di%20persone,(il%2010%2C7%25))
- *Autismo y empleo inclusivo*, Parlamento Europeo. - [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html)
- *Autismo en el trabajo: Un programa global*, Chase. - <https://www.youtube.com/watch?v=RrSGoK7jI2M>
- *Employer branding*, Wikipedia. - [https://en.wikipedia.org/wiki/Employer\\_branding](https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_branding)
- *Empleador amigable con el autismo y el síndrome de Asperger*, Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/the-autism-friendly-employer-meter>
- *Unmundo digital amigable con el autismo*, autismo vivo. - <https://livingautism.com/autism-friendly-digital-world/>
- *Cómo construir un sitio web amigable con el autismo*, HeX Productions. - <https://www.horlix.com/making-your-autism-friendly-website/>
- *Transformando vidas y cambiando actitudes*, Sociedad Nacional de Autismo. - <https://www.autism.org.uk/>
- *SAP Autism At Work Overview*, SAP. - <https://www.youtube.com/watch?v=VweAtdc3dyM>
- *¿Qué es una descripción de trabajo?*, WikiJob. - <https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/what-job-description>
- *Descripciones de trabajo basadas en competencias*. - <http://www.waljob.net/download/hrbook/HRM%20-%20Briefcase%20Books%20-%20Hiring%20Great%20People.pdf>



- *Prácticas neurodiversas: cómo contratar a personas con autismo*, enfocar los servicios profesionales. Agencia de Talento Neurodiversidad. - <https://focusps.ca/neurodiverse-practices-hire-people-autism/>
- *¿Qué es el autismo?*, Sociedad Nacional de Autismo. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>
- *Cómo realizar entrevistas de trabajo con candidatos que tienen autismo*, The Conversation. - <https://theconversation.com/how-to-conduct-job-interviews-with-candidates-who-have-autism-123152>
- *Lo que se debe y no se debe hacer al entrevistar a candidatos con autismo*, Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/entrevistando-autistas-candidatos>
- *Agotamiento autista, explicado*, Spectrum News. - <https://www.spectrumnews.org/news/autistic-burnout-explained/>
- *Ameliorating the Disadvantage for Autistic Job Seekers: An Initial Evaluation of Adapted Employment Interview Questions*, Centre for Applied Autism Research, University of Bath, Reino Unido y Centre for Research in Autism and Education, University College London, Reino Unido. - [https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10114129/1/Job%20interview%20paper\\_FINAL%20ACCEPTED%20AUTHORS%20VERSION.pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10114129/1/Job%20interview%20paper_FINAL%20ACCEPTED%20AUTHORS%20VERSION.pdf)
- *Los diferentes tipos de entrevistas de trabajo y qué esperar*, Morgan McKinley. - <https://www.morganmckinley.com/article/different-types-job-interviews-and-what-expect>
- *Entrevistas basadas en competencias*, ISC Professional. - <https://www.interview-skills.co.uk/free-information/interview-guide/competency-based-interviews>
- *Consejos para entrevistas y decodificación de las preguntas: una guía para entrevistas de trabajo para estudiantes con Asperger y TEA*, reclute a Guelph. - <https://www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca.cecs/files/public/Asperger%27s%20and%20ASD%20Job%20Interview%20Tips.pdf>
- *Detección mediante pruebas previas al empleo*, SHRM. - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/screeningbymeansofpreemploymenttesting.aspx>
- *¿Revelar o no divulgar? Kit de herramientas de empleo*, Autism Speaks. - <https://www.autismspeaks.org/tool-kit-excerpt/disclose-or-not-disclose>
- *Revelando su autismo - una guía para adultos autistas*, Sociedad Nacional de Autismo. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults>

- *¿Debo revelar mi autismo a un posible empleador?* , Noticias de Estados Unidos. -  
<https://health.usnews.com/wellness/articles/2018-11-08/should-i-disclose-my-autism-to-a-prospective-employer>
- *¿Es legal preguntar sobre salud mental en las entrevistas de trabajo?* , Conexión de reclutamiento. -  
<https://www.recruitment-connection.co.uk/index.php/2018/02/is-it-legal-to-ask-about-mental-health-in-job-interviews/>
- *Autismo y entrevistas de trabajo*, video de Youtube. -  
<https://www.youtube.com/watch?v=GPxaRpVoQ2g>
- *Gamificación en Reclutamiento, Contratación.* -  
<https://recruiterbox.com/blog/gamification-in-recruiting#:~:text=Gamification%20can%20be%20an%20effective,they%20would%20do%20if%20hired.>
- *Diseño de intervenciones gamificadas para el trastorno del espectro autista: una revisión sistemática*, Barros.V, Brancher.J, Camargo.M y Miranda.R. -  
[https://www.researchgate.net/publication/337108684\\_Designing\\_Gamified\\_Interventions\\_for\\_Autism\\_Spectrum\\_Disorder\\_A\\_Systematic\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/337108684_Designing_Gamified_Interventions_for_Autism_Spectrum_Disorder_A_Systematic_Review)
- *8 razones por las que los reclutadores deben tener cuidado al usar la gamificación para seleccionardidátesis, Meritocracia.* -  
<https://meritocracy.is/blog/2018/11/29/8-reasons-why-recruiters-should-be-careful-when-using-gamification-to-screen-candidates/>
- *Gamificación para reclutamiento y capacitación laboral: modelo, taxonomía y desafíos,* IEEE Xplore. -  
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9050550>
- *Reclutamiento y selección efectivos,* Saylor. - <https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=6121>
- *Cómo atraer una fuerza laboral más neurodiversa,* The Telegraph. -  
<https://www.telegraph.co.uk/business/autism-in-workplace/attract-neurodiverse-workforce/>
- *Recursos humanos: reclutamiento y selección,* Open Learn. -  
<https://www.open.edu/openlearn/money-business/human-resources/human-resources-recruitment-and-selection/content-section-2>
- *Understanding tus prejuicios,* Universidad de Washington. -  
<https://psych.wustl.edu/news/understanding-your-biases>
- *Cómo reconocery conquistar el sesgo inconsciente,* idealista. -  
<https://www.idealista.org/en/careers/unconscious-bias-recognize>
- *¿Qué es el sesgo cognitivo?* , Muy bien pensado. -  
<https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>

- *10 maneras de reducir el sesgo del entrevistador*, LinkedIn. -  
<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/ways-to-reduce-interviewer-bias>
- *Persona-Organización Fit*, Morley.M. -  
[https://www.researchgate.net/publication/233617447\\_Person-Organization\\_Fit#:~:text=Kristof%20\(1996\)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D](https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20(1996)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D)
- *La forma correcta de verificar las referencias de alguien*, Harvard Business Review. -  
<https://hbr.org/2016/07/the-right-way-to-check-someones-references>

## Módulo 6 - Plan de sesión de entrenamiento

Plan de sesión de entrenamiento de Opportunities4autisms	
<b>Número de módulo</b>	6
<b>Título del módulo</b>	Sobre el embarque y procesos de adaptación e implementación para empleados con TEA. Organización del lugar de trabajo.
<b>Duración</b>	9h45min
<b>Número de sesiones y duración de cada sesión:</b>	Unidad I - El papel de los RRHH en el proceso de adaptación: 2h10min Unidad II - Herramientas utilizadas y apoyo a la adaptación de los empleados con TEA: 2h Unidad III - Áreas de adaptación de un empleado con TEA en el trabajo – Taller: 2h Unidad IV - Uso efectivo de herramientas para introducir nuevos empleados con TEA en el trabajo y las consecuencias de un proceso de adaptación ineficaz: 3h Conclusión: 35min

Unidad I: El papel de los RRHH en el proceso de adaptación				
Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Bienvenida y presentación del formador	5 minutos	-	El formador se presenta a sí mismo a los alumnos, incluidos sus antecedentes	Contenido de interés general
Presentación de los alumnos, una actividad para romper el hielo/energizante	10 minutos	Presentación/diapositivas/material impreso/otros	Los alumnos entendieron el tema y el contenido de la formación	Presentación de los temas tratados en la sesión
Presentación de los temas tratados en la sesión	10 minutos	Presentación/vídeos/otros	Los aprendices son conscientes de la importancia del tema y están motivados para	Los aprendices son conscientes de la importancia del tema y están motivados para mejorar sus

			mejorar sus conocimientos y habilidades.	conocimientos y habilidades.
<b>La importancia del tema, los resultados esperados</b>	5 minutos	Presentación/diapositivas/ material impreso/otros	Los alumnos entendieron el tema y el contenido de la formación	Presentación de los temas tratados en la sesión

<b>Unidad I: El papel de los RRHH en el proceso de adaptación</b>				
<b>Puntos clave</b>	<b>Hora</b>	<b>Material</b>	<b>Metodología</b>	<b>Resultado esperado</b>
<b>Unidad 1 (Sesión 1) 1.2 Procesos de selección / selección personal en empresas de nivel general para empleados 1.3 Reclutamiento y discapacidad</b>	40 minutos	Hojas de trabajo / documentos para obtener un aprendizaje adecuado	Conferencia y debates.	encontrará una descripción general sobre reclutamiento y selección de personal, contenidos específicos, video explicativo, servicios de selección de páginas etapa para personas con té, herramienta gratuita Access.
<b>Unidad 1 (Sesión 2) 1.4 Selección personal y discapacidad 1.5 Información y sensibilización al trabajo 1.6 Asegurar que las condiciones de contratación sean claras</b>	50 minutos	Hojas de trabajo / documentos para obtener un aprendizaje adecuado	Conferencia y debates.	Encuentran la información adecuada para poder realizar una selección de personal sin discriminación y teniendo en cuenta las características de las personas con autismo

<b>Unidad 1 (Sesión 3)</b> <b>1.7 Información general sobre deficiencias auditivas e intelectuales sensoriales</b> <b>1.8 Materiales de ayuda suplementarios</b>	50 minutos	Hojas de trabajo / documentos para obtener un aprendizaje adecuado	Los asistentes al curso podrán ver un vídeo donde podrán ver el logro de una persona con autismo en la búsqueda de empleo	Encuentran la información adecuada para poder realizar una selección de personal sin discriminación y teniendo en cuenta las características de las personas con autismo
--	------------	--	---	--

## Unidad II: Herramientas utilizadas y apoyo a la adaptación de empleados con TEA

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
<b>Unidad 2 (Sesión 1)</b> <b>2.1 Conceptos generales</b>  <b>2.3 Cuestionario</b>	120 minutos	cuestionario, esquemas, documentos para obtener un aprendizaje adecuado	Cada uno de los asistentes al curso deberá cumplimentar el cuestionario que se encuentra en esta unidad para verificar que han obtenido los datos necesarios para continuar con el módulo.	Los asistentes encuentran las herramientas para que las empresas ayuden a los empleados con TEA a adaptarse al trabajo.

## Unidad III: Áreas de adaptación de un empleado con TEA en el trabajo – Taller

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
<b>Unidad 3 (Sesión 1)</b> <b>3.1 Sugerencias para preparar un taller</b>	120 minutos	Cuestionarios, esquemas, documentos para obtener un aprendizaje adecuado	A través de un video y una entrevista diseñada específicamente para personas con autismo, los	En esta unidad se destacarán los siguientes puntos:

<b>3.2 Materiales de ayuda suplementarios</b>			asistentes deben responder a una pregunta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentar al empleado de la organización de la empresa, su misión y objetivos.</li> <li>2. Presentar al empleado a los compañeros/equipo con los que trabajará, marcando la estructura y dependencias en la empresa.</li> <li>3. Presentación del principio de trabajo: reglamentos y procedimientos.</li> </ol> Presentación al empleado del lugar de trabajo: lugar y responsabilidad de este lugar, tareas, deberes, reglas de seguridad.
---	--	--	--	--

### Unidad IV: Uso efectivo de herramientas para introducir nuevos empleados con TEA en el trabajo y las consecuencias de un proceso de adaptación ineficaz

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
<b>4.1 Descripción de las personas con autismo y sus talentos, así como sus debilidades</b>	60 minutos	Hojas de trabajo / documentos para obtener un aprendizaje adecuado	Conferencia y debates.	En este apartado se abordará la política de personal, la concienciación de la voluntad de retener a los empleados talentosos con TEA y la

4.2 Las capacidades de las personas con TEA				concienciación de un alto nivel de rotación debido a dificultades específicas de comunicación y, en ocasiones, a oportunidades limitadas derivadas de la disfunción de los empleados.
4.3 Planificación de la trayectoria profesional y preparación de una estrategia de desarrollo del personal (incluidos los empleados con TEA):	60 minutos	Buenas Prácticas	El asistente al curso debe leer los casos de buenas prácticas para poder aplicarlo posteriormente.	Esta sesión es muy práctica y está diseñada para que las empresas aprendan buenas prácticas y puedan implementarlas.
4.4 Información más relevante 4.5 Las expectativas sociales requieren instrucción 4.6 Caso práctico	60 minutos	Documentos para leer, presentación, estudio de caso	Una vez leído todo el module, el asistente al curso deberá realizar el caso práctico donde podrá aplicar todo lo aprendido durante el curso.	Lista de cosas que los reclutadores y las empresas deben considerar y saber sobre las personas con autismo y su valor en el mercado laboral:

## Conclusión

Puntos clave	Hora	Material	Metodología	Resultado esperado
Resumen de la sesión	15 minutos	Publicar nota	Actividad grupal: cada alumno nombra al menos una cosa que aprendió durante la sesión, escríbala	Todos los resultados de aprendizaje esperados cubiertos por los alumnos



			en un post-it y colóquela en un rotafolio.	
<b>Preguntas y respuestas</b>	5 minutos	Rotafolio/pizarra	Sesión de preguntas abiertas	Respuestas a las preguntas de los alumnos, aclaración de las dudas
<b>Evaluación de la formación</b>	5 minutos	Cuestionarios de evaluación	Los alumnos rellenan cuestionarios para evaluar la eficacia y la calidad de la sesión, incluido el contenido y la organización.	Recopilar cuestionarios completados de todos los alumnos
<b>Evaluación de competencias: solo sesión final del módulo</b>	10 minutos	Formulario de evaluación de competencias/Formulario de autoevaluación	Los alumnos responden a preguntas que evalúan el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas durante el módulo de capacitación.	Al menos 75% de tasa de éxito

## **Módulo 6 - Instrucciones, consejos e información adicional para formadores**

### **Preparación**

Este módulo está destinado a empresas y empleados para proporcionar formación y herramientas prácticas a profesionales de recursos humanos, reclutadores, directores de diversidad e inclusión, gerentes de personal, líderes de equipo y empleadores, capacitación y educación en el campo de los empleados y la integración laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA).

El objetivo del Manual es ayudar a las empresas a saber cómo adaptar el lugar de trabajo a las personas con autismo, así como animar a los empleados a trabajar juntos para que puedan ayudar a los posibles empleados con TEA en su lugar de trabajo.

En primer lugar, el módulo presenta lo que debemos tener en cuenta sobre las personas con TEA y lo que hay que saber sobre ellas para que el trabajo se adapte lo más posible.

Dado que la formación de Opportunities4autims está dirigida específicamente a profesionales de recursos humanos y empleadores, el módulo proporciona una base teórica útil sobre el aprendizaje de adultos para ayudar a las empresas y empleados a capacitarse para adaptar el trabajo y su funcionalidad a las personas con TEA.

Para preparar este módulo de la mejor manera posible, debes tener a tu disposición los medios necesarios para acceder a los vídeos que debes reproducir a lo largo del curso. También debe imprimir las pruebas y cuestionarios para hacerlos de la manera correcta. Recuerda que es necesario que obtengas información sobre la definición de autismo y sus características (establecidas en otros módulos) antes de terminar el caso práctico que se encuentra en el módulo 6.

### **Introducción**

Antes de comenzar, se pide a los asistentes al curso que comenten si alguna vez han tenido alguna experiencia trabajando con una persona con autismo. De esta manera, logramos un intercambio de experiencias que al final del módulo será bueno recordar para ver qué haría cada uno de los participantes ahora que tienen toda la información y conocimientos necesarios.

Además, se explicará a los asistentes qué conocimientos adquirirán con el módulo 6. Estos son los siguientes:

Después de completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:

- Los participantes son conscientes de la necesidad de desarrollar habilidades para apoyar y desarrollar la motivación de los empleados con ASA en el entorno laboral.
- Los participantes son conscientes de la importancia de una presentación amistosa y profesional de un nuevo empleado con trastorno de autismo específico la empresa / equipo.
- Los participantes conocen las etapas de inducción de un nuevo empleado con TEA en el entorno laboral de la empresa y entienden el papel de RRHH en cada una de estas etapas.
- Los participantes conocen y pueden utilizar las herramientas y métodos utilizados en el proceso de adaptación de los nuevos empleados, con especial énfasis en los empleados con TEA.
- Los participantes conocen la importancia de las áreas de uso de los conocimientos adquiridos en el proceso de adaptación por parte de los nuevos empleados (reglamentos, normas relativas a la toma de decisiones o flujo de documentos, etc.) para la gestión eficaz de los procesos de trabajo en equipo o proyecto o para llevar a cabo tareas profesionales.
- Los participantes son capaces de desarrollar sus propias competencias de comunicación efectiva y construir relaciones positivas dentro de un equipo.
- Los participantes son conscientes de los errores más frecuentes en la implementación de los empleados con TEA, y conocen las consecuencias de estos errores en el proceso de trabajo en equipo/profesional.

### **Unidad 1, 2, 3 y 4**

Para las unidades 1, 2 y 4, asegúrese de que todos los materiales estén preparados (hojas de trabajo, videos, cuestionarios, etc.) y que todos los videos estén disponibles. Fomente la discusión entre los participantes.

### **Conclusión**

Recuerde que este módulo se utiliza para que los participantes puedan realizar la selección de personal, entrevistas y todos los procesos laborales necesarios relacionados con una persona con autismo. Esto tiene un valor muy importante ya que estamos hablando de oportunidades, igualdad, no discriminación, etc. Por lo tanto, los participantes deben hacer todas las preguntas que tengan y tratar de hacer de este módulo un aprendizaje práctico que puedan utilizar en el futuro. De esta manera, podrán cambiar el mundo.

### **Evaluación de competencias**

Las competencias que obtendrás se desarrollan en la introducción.

## Módulo 6 - Recursos recomendados y lecturas adicionales para los investigadores

- Ir al enlace del video haga clic aquí (REALIDAD, MITOS Y DESAFÍOS DEL AUTISMO) <https://www.youtube.com/channel/UCI6QcXatdaEAaRTRjI3dc0w>
- IR A ESTA PÁGINA GRATUITA TE AYUDARÁ A CREAR PERFILES ADAPTADOS A PERSONAS CON [AUTISMO:](http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea/) <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea/>
- Aguilar, M (2005), Preparando mi entrevista de trabajo, UNAM: México.
- Chiavenato, Idalberto (1999) Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill Interamericana, S.A., Colombia,
- Claver Cortés, E, Gascó Gascó, J. L., Llopis Taverner, J. (2001). Recursos humanos en la empresa: un enfoque de gestión. (Segunda edición) Editorial Cívitas, Madrid.
- Equipo Vértice (2007) Selección de personal, EditorialVértice, Málaga
- Olleros Izard, Manuel (2005) El proceso de reclutamiento y selección de personal, Barcelona, Gestión 2000.
- Recursos de Internet:
- Abellán García, Antonio; Hidalgo Checa, Rosa M<sup>a</sup>. (2011). Definiciones de discapacidad en España, nº 109 Informes Portal de Personas Mayores. Madrid. (<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf> )
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, módulo nº4, El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Costa Rica.
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, módulo nº4, El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiv. Costa Rica.
- Sitio web de la Fundación Adecco (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/> )
- FSC Inserta Web Page (Fundación Once) (<http://www.fsc-inserta.es/> )
- Sitio web de Inclúyeme (www.incluyeme.com)
- Sitio web de la Organización Mundial de la Salud (OMS) ([www.who.int/es/](http://www.who.int/es/) )
- Página web del Servicio Público de Empleo Estatal ([SEPE](https://www.sepe.es/)) (<https://www.sepe.es/> )
- Sitio web de SINPROMI (<http://www.sinpromi.es/> )
- Video corporativo FSC Inserta (<https://www.youtube.com/watch?v=wsgpoxFwB4> )
- Video corporativo de SINPROMI (<https://www.youtube.com/watch?v=xpUQIJIKWfo> )
- <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea>

## Anexo 2 - Evaluaciones de competencias

### Módulo 1 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	1
Título del módulo	El significado del autismo
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	10 puntos
Puntuación mínima de aprobación	80 %

#### Instrucciones para los alumnos:

La evaluación de competencias se realiza a través de preguntas de opción múltiple. Para cada una de las diez preguntas, se ofrecen cuatro respuestas posibles. Sólo hay una respuesta correcta. Cada respuesta correcta da un punto. El número mínimo de puntos requeridos para realizarla prueba es de 8.

#### Cálculo de puntos:

Preguntas de opción múltiple: respuesta correcta 1 punto / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta 1. El término espectro autista indica que:

- a) Todas las personas con autismo tienen los mismos síntomas
- b) Existe una gran heterogeneidad de síntomas
- c) El autismo se acompaña de deficiencias visuales
- d) Los niños con autismo tienen habilidades especiales

Pregunta 2. El aleteo de manos y el movimiento de los dedos son:

- a) Movimientos estereotipados
- b) signos de daño cerebral
- c) Señales de que el niño está aburrido
- d) presente solo en niños no verbales

Pregunta 3. Todas las personas con autismo tienen:

- a) discapacidad intelectual
- b) Síndrome del cromosoma X frágil

- c) Dificultades en la comunicación social
- d) comportamiento agresivo

Pregunta 4. Un factor de riesgo conocido para la ocurrencia de autismo es:

- a) Edad paterna
- b) Madre emocionalmente desapegada
- c) vacunación
  
- e) analgesia epidural

Pregunta 5. ¿Cuál de las siguientes habilidades está relacionada con las funciones ejecutivas?

- a) Reconocimiento emocional
- b) Habilidades motoras finas
- c) planificación
- d) habilidades motoras gruesas

Pregunta 6. La teoría de la mente es:

- a) Capacidad para comprender los estados mentales
- b) Una forma de pensar en los niños con autismo
- c) Una teoría de cómo piensa el niño con autismo
- d) Teoría psicológica de cómo "funciona" el cerebro

Pregunta 7. El nivel de soporte

- a) no depende del contexto
- b) no cambia con el tiempo
- c) depende del contexto y nunca cambia
- d) depende del contexto y puede cambiar con el tiempo

Pregunta 8. Estar orientado a los detalles:

- a) es siempre debilidad en el ambiente de trabajo
- b) siempre es una ventaja
- c) a veces podría verse como una ventaja
- d) no está relacionado con el trabajo

Pregunta 9. El capacitismo es:

- a) Movimiento por los derechos del autismo
- b) La opinión de que las personas con autismo tienen diferentes habilidades
- c) discriminación basada en la discapacidad
- d) Estado de autismo de alto funcionamiento

Pregunta 10. La enseñanza de tareas laborales complejas dividiéndolas en pasos secuenciales más pequeños se conoce como:

- a) Provocando
- b) encadenamiento
- c) modelado
- d) refuerzo

**Solución:**

Pregunta 1 –

Pregunta 2 –

Pregunta 3 –

Pregunta 4 –

Pregunta 5 –

Pregunta 6 –

Pregunta 7–

Pregunta 8 –

Pregunta 9 –

Pregunta 10 –

## Módulo 2 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	2
Título del módulo	Dificultades de las personas con TEA en el lugar de trabajo
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	100 puntos
Puntuación mínima de aprobación	75 %

### Instrucciones para los alumnos:

Entregue una copia del cuestionario de evaluación a cada participante. Explique que solo hay 1 respuesta correcta en cada pregunta. Permita 10 minutos para que los participantes respondan. Al final pueden discutir las preguntas una por una, como grupo.

### Cálculo de puntos:

Pregunta de elección: respuesta correcta 1 punto / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta de opción múltiple: respuesta correcta 1 punto / respuesta parcialmente correcta 0,5 puntos / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta 1. ¿Cuál de los siguientes NO es un obstáculo para el empleo específicamente para personas con TEA?

- a) Analfabetismo
- b) Problemas de salud mental
- c) Comportamiento agresivo
- d) Deficiencias sociales

Pregunta 2. ¿La capacidad de entender las instrucciones o "leer entre líneas", son ejemplos de qué habilidad?

- a) Habilidades de funcionamiento cognitivo
- b) Habilidades sociales
- c) Habilidades de comunicación
- d) Habilidades lingüísticas

Pregunta 3. En base a las principales dificultades asociadas con el autismo, ¿cuáles son las necesidades de apoyo más comunes?



- a) Necesidades físicas, sociales, de comunicación, salud mental y bienestar, habilidades y experiencia
- b) Necesidades físicas, sociales, cognitivas, salud mental y bienestar, necesidades conductuales
- c) Físico, Lenguaje, Cognitivo, Salud mental y bienestar, Necesidades de habilidades y experiencia
- d) Necesidades físicas, sociales, cognitivas, de salud mental y bienestar, de habilidades y experiencia

Pregunta 4. Los ajustes en el lugar de trabajo se clasifican en 3 tipos. ¿Cuál de los siguientes es NO uno de ellos?

- a) Ajustes en el espacio físico y el equipo
- b) Ajustes al rol de trabajo y a los procesos de gestión
- c) Ajustes a las prácticas socioculturales dentro de la organización
- d) Ajustes al entorno de trabajo

Pregunta 5. ¿Cuáles de los siguientes son ejemplos de ajustes de espacio físico y equipo?

- a) Silla ergonómica
- b) Vidrios tintados
- c) Evite la oficina de planta abierta si es posible
- d) Todo lo anterior

Pregunta 6. ¿Cuáles de los siguientes son ejemplos de ajustes en el rol del trabajo y los procesos de gestión?

- a) Horarios de trabajo flexibles para evitar desplazamientos en hora punta
- b) Señalización clara en todo el edificio y áreas tranquilas designadas
- c) Colegas conscientes de usar perfumes fuertes
- d) Acceso a mentoría senior

Pregunta 7. ¿Cuáles de los siguientes son ejemplos de ajustes a las prácticas sociales / culturales?

- a) Minimice las reuniones cara a cara innecesarias
- b) Formación del personal en neurodiversidad y necesidades específicas
- c) Opción de trabajar de forma remota siempre que sea posible
- d) Más tiempo para las tareas

Pregunta 8. ¿Qué recursos requieren los ajustes?

- a) Hora
- b) Costo financiero
- c) Espacio
- d) Todo lo anterior

Pregunta 9. Las obligaciones relajadas con los compromisos sociales, el trabajo cerca de colegas familiares y comprensivos y la entrega de folletos antes de la capacitación / presentaciones (para seguir lo que se está discutiendo verbalmente), son ejemplos de qué tipo de ajustes.

- a) Ajustes en el espacio físico y el equipo
- b) Ajustes al rol de trabajo y a los procesos de gestión
- c) Ajustes a las prácticas socioculturales dentro de la organización
- d) Ninguna de las anteriores

Pregunta 10. ¿Cómo puede evaluar periódicamente la efectividad de los ajustes y/o identificar nuevos ajustes para un empleado específico?

- a) Discusiones de seguimiento que pueden programarse o incluso integrarse en reuniones de prueba con el empleado
- b) No es necesario adaptar los ajustes para una necesidad específica del empleado.
- c) Si el empleado no se queja, puede asumir que todo está funcionando bien.
- d) La discusión previa al empleo con el empleado es suficiente. Sus necesidades no cambiarán.

**Solución:**

Pregunta 1 – A

Pregunta 2 – C

Pregunta 3 – D

Pregunta 4 – D

Pregunta 5 – D

Pregunta 6 – A

Pregunta 7 – B

Pregunta 8 – D

Pregunta 9 – C

Pregunta 10 – A

### Módulo 3 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	3
Título del módulo	Desarrollar y gestionar las competencias de los empleados con TEA. Las fortalezas de las personas con TEA como empleados.
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	64
Puntuación mínima de aprobación	75% (48 pts.)

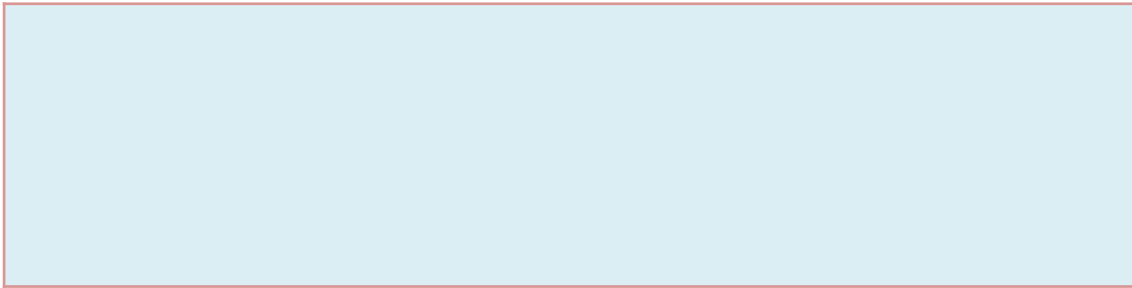
#### Cálculo de puntos:

Para cada pregunta, hay un número específico de puntos máximos que se pueden ganar.

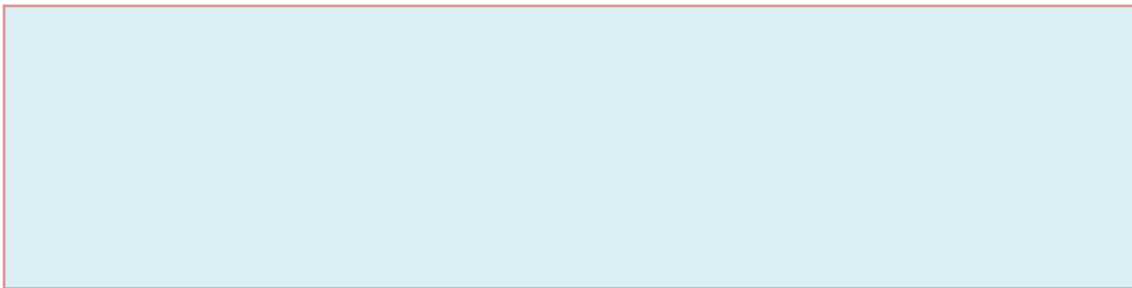
Pregunta 1. Enumere al menos cinco características de las fortalezas de las personas con TEA como empleados (1 característica 1 punto, número máximo de puntos - 5 puntos).

Pregunta 2. ¿Cuáles el diagnóstico de los roles del equipo según el Test de Belbin? (respuesta correcta 10 puntos)

Pregunta 3. Enumere al menos cinco de las actividades vocacionales más efectivas para las personas con TEA (1 característica 1 punto, máximo 5 puntos).



Pregunta 4. Enumere cinco herramientas que conoce que diagnostican y apoyan el desarrollo de las competencias y habilidades de los empleados con TEA (1 característica 1 punto, número máximo de puntos - 5 puntos).



Pregunta 5. Prepararse para trabajar con un empleado con TEA implica (marque la respuesta correcta - 5pts):

- a) Asegurarse de que el empleado es presentado: la organización de la empresa, su misión y objetivos, y los compañeros de trabajo / equipo con los que trabajará, destacando la estructura y las relaciones dentro de la empresa. Normas de trabajo: reglamentos y procedimientos. Estación de trabajo: ubicación y responsabilidad de esa ubicación, tareas, deberes y reglas de seguridad.
- b) Comunicarse de tal manera que establezca un vínculo y logre la mejor relación de trabajo posible y un ambiente de trabajo agradable y amigable.

Pregunta 6. El mapa de diagnóstico de competencias y habilidades de un empleado con TEA incluye un sistema (marque la respuesta correcta - 5pts):

- a) Análisis FODA de las fortalezas y debilidades del empleado
- b) Analizar las competencias personales de los empleados, las competencias sociales, las competencias gerenciales y las competencias profesionales.

Pregunta 7. Enumere tres, beneficios clave del desarrollo de las competencias de los empleados con TEA (1 característica 2 puntos, número máximo de puntos - 6 puntos).

Pregunta 8. Describir el método de discusión moderado para apoyar a un empleado con TEA, ¿en qué consiste? (Respuesta correcta Ítem 10):

Pregunta 9. El desarrollo de los empleados con TEA se produce bajo las condiciones de (marque la respuesta correcta - 5pts):

- a) Cuando el objetivo del desarrollo de competencias es un desafío para el empleado, y su logro debe ser una fuente de satisfacción y el logro de la meta está asociado con el logro de otros beneficios. Los objetivos se dividen en etapas, cuyo control se controla, y el empleado recibe retroalimentación sobre el efecto del control.
- b) Cuando hay instalaciones sociales amistosas en el trabajo y el empleador ofrece un paquete de beneficios.

Pregunta 10. Indique hasta qué punto está de acuerdo con cada declaración.

- a) 1pkt. – No estoy de acuerdo
- b) 2pkt. – Estoy bastante en desacuerdo
- c) 3pkt – Estoy más bien de acuerdo
- d) 4pkt – Estoy completamente de acuerdo

**Satisfacción con la formación**

**1 2 3 4 N/A**

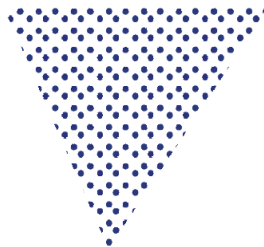
Entendí los objetivos de la capacitación con respecto a la necesidad del tema de apoyar las fortalezas de los empleados con TEA.					
El conocimiento adquirido de la capacitación ha ampliado mi comprensión del tema de apoyar las fortalezas de los empleados con TEA.					

### Solución:

Pregunta 1 – Las respuestas correctas son:

- alto nivel de habilidades técnicas (por ejemplo, excelentes calificaciones en TI),
- realización meticulosa de tareas,
- atención al detalle,
- alta concentración durante las actividades rutinarias y movimientos repetitivos,
- memoria para hechos y cifras (útil, por ejemplo, en finanzas y contabilidad),
- enfoque lógico y sin emociones de las tareas,
- destreza manual,
- fiabilidad (honestidad del habla),
- estricto cumplimiento de los procedimientos,
- Excelentes habilidades interpersonales en equipos estructurados con una jerarquía de personal establecida, una clara división de responsabilidades y acciones determinadas como correctas o no.

Pregunta 2 - Respuesta correcta:



## Diagnosis of Team Roles

Team role diagnosis provides valuable information about the specific functioning of the individuals in the team and the whole team, which is a mosaic of various team roles and natural predispositions.

Role diagnosis can be used to:

- build a new team,
- include the optimal person in the team,
- increase the effectiveness of team activities
- and – manage careers according to individual talents and acceptable weaknesses.

Pregunta 3 - Respuestas correctas:

- introducir datos en bases de datos,
- edición de texto,
- trabajos de investigación,
- llenando formularios,
- copiar, escanear, clasificar, distribuir información,
- manejo de correo entrante y saliente,
- limado
- trabajar en una biblioteca,
- Industria de TI - especialmente trabajando con software,
- plegado, embalaje, apilado, archivo y otras tareas repetitivas en un proceso de fabricación acelerado.

Pregunta 4 - Respuestas correctas:

- Observación
- Entrevista
- Hablar
- Taller
- Adiestramiento
- Coaching
- Retroalimentación
- Monitoreo de procesos
- Formación / curso

Pregunta 5 - A

Pregunta 6 - B

Pregunta 7 - Respuestas correctas:

- Valor de mercado del empleado
- Seguridad laboral
- Nivel salarial
- Prestigio e importancia en la organización / confianza en sí mismo
- Profesionalidad / Especialización
- Posibilidad de multi-profesionalidad / versatilidad
- Facilidad para encontrar trabajo
- Satisfacer la necesidad de autorrealización
- Ampliación de la perspectiva cognitiva

Pregunta 8 - Respuesta correcta:



## Methods and techniques for supporting/training the persons with ASD

**Moderated discussion** can be used to change attitudes and overcome resistance to change. During the discussion, the tutor activates all the participants - confronting different points of view, works on clarifying the understanding of concepts and modifying attitudes (it can be used for sociotechnical purposes). Relevant content is noted on the board. Each discussion requires a summary at the end. The principles of proper discussion :

- be active and open to all the participants,
- the group should not consist of more than twelve people,
- use whiteboards or flipcharts,
- keep neutrality towards the proposals,
- group discussion requires skilful leading, resourcefulness, preparation and understanding of one's role by the leader.

**AUTISM**

Pregunta 9 - A

Pregunta 10 - Número máximo de puntos 8



## Módulo 4 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	4
Título del módulo	Derechos laborales de las personas con TEA en un contexto internacional, europeo y nacional
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	100 puntos
Puntuación mínima de aprobación	75 %

### Cálculo de puntos:

Pregunta de opción única: respuesta correcta 1 punto / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta de opción múltiple: respuesta correcta 1 punto / respuesta parcialmente correcta 0,5 puntos / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta 1: El marco conceptual para el proceso de desarrollo humano se basa normativamente en...

- a) Observación general N.º 9 (2006): Los derechos de los niños con discapacidad
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos (X)
- c) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- d) Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)

Pregunta 2: ¿Dónde podemos encontrar más detalladamente el marco jurídico que establece las obligaciones del Estado en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad?

- a) Arte. 17 convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- b) Arte. 27 pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- c) Arte. 27 convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (X)
- d) Arte. 13 declaración Universal de Derechos Humanos

Pregunta 3: ¿En qué reglamentos pueden basarse los países miembros de la UE para aplicar sus competencias en materia de empleo y discapacidad?

- a) La Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (ANED)

- b) Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad en el empleo, 2000 y Reglamento general de exención por categorías, 2014 (X)
- c) Fondo Social Europeo
- d) Ninguna de las anteriores

Pregunta 4: ¿Con qué medidas promueve Europa la inclusión de los minusválidos en el entorno laboral?

- a) El sistema de cuotas
- b) Empleo apoyado
- c) Empleo protegido
- d) Todos ellos son correctos (X)

Pregunta 5: ¿Qué marcos legales debe tener en cuenta cualquier estrategia dirigida a gestionar de manera más responsable la discapacidad en el ámbito de influencia de la empresa?

- a) La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- b) Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos
- c) La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- d) Todos ellos son correctos (X)

Pregunta 6: ¿Qué puede significar para una empresa cumplir con los tres ejes internacionales sobre discapacidad?

- a) Asegurar que la empresa no está teniendo un impacto negativo en los derechos de las personas con discapacidad
- b) Tomar como referencia en la estrategia de la empresa, las normas únicas que han sido reconocidas internacionalmente.
- c) No es necesario tenerlos en cuenta
- d) A y B son correctas

Pregunta 7 ¿Cómo pueden las empresas garantizar que respetan los Derechos Humanos?

- a) Las empresas siempre cumplen con los derechos humanos
- b) Haciendo un compromiso público, identificando posibles impactos negativos, estableciendo procedimientos para mitigarlos y repararlos y contribuyendo a los ODS relacionados con la discapacidad
- c) Tener una inspección laboral mensual
- d) Es imposible que las empresas cumplan con todos los requisitos

Pregunta 8 ¿Qué se considera una medida preventiva en la empresa para mitigar posibles impactos negativos?

- a) Contratar a un pasante diferente mensualmente para revisar los impactos
- b) Nombramiento del departamento de TI responsable de la política de diversidad
- c) Organizar esta función internamente, mediante la asignación de gestores y recursos
- d) Desarrollo de una política de amortiguación

Pregunta 9: ¿Qué marco jurídico significa una OPORTUNIDAD y una responsabilidad por parte de las empresas en relación con este colectivo (TEA/discapacitados)?

- a) Agenda 2030 ODS
- b) Directiva relativa a la igualdad en el empleo
- c) El sistema de cuotas
- d) Declaración Universal de Derechos Humanos

Pregunta 10 ¿Puede una empresa negar adaptaciones razonables a cualquier empleado?

- a) Puede negarse, porque no es una obligación para nadie
- b) Denegar ajustes razonables a los trabajadores constituye una discriminación en virtud de la Directiva sobre igualdad de empleo, a menos que la aplicación de los ajustes suponga una «carga desproporcionada» para el empresario.
- c) No, porque constituye discriminación
- d) Sí, porque no hay un Fondo Público que pueda ayudar a poner en marcha el apoyo.

### **Solución:**

Cuestión 1 –B) Declaración Universal de Derechos Humanos (X)

Pregunta 2 - c) Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (X)

Pregunta 3 - b) Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad en el empleo de 2000 y Reglamento general de exención por categorías de 2014 (X)

Pregunta 4 - D) Todas ellas son correctas (X)

Pregunta 5 - D) Todas ellas son correctas (X)

Pregunta 6 - D) A y B son correctas

Pregunta 7 - B) Haciendo un compromiso público, identificando posibles impactos negativos, estableciendo procedimientos para mitigarlos y repararlos y contribuyendo a los ODS relacionados con la discapacidad

Pregunta 8 - C) Organizar internamente esta función, asignando gestores recursos

Pregunta 9 - A) ODS de la Agenda 2030

Pregunta 10 - B) Denegación de ajustes razonables a los trabajadores constituye una discriminación en virtud de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo, a menos que la aplicación de la adaptación suponga una «carga adecuada» para el empresario.

## Módulo 5 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	5
Título del módulo	Proceso de reclutamiento para personas con TEA: Crear un proceso de reclutamiento amigable para el autismo
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	100 puntos
Puntuación mínima de aprobación	75 %

### Cálculo de puntos:

Pregunta de opción única: respuesta correcta 1 punto / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta de opción múltiple: respuesta correcta 1 punto / respuesta parcialmente correcta 0,5 puntos / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta 1: ¿Cuáles son las cualidades específicas de las personas con TEA? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 1)

- a) Memoria fuerte.
- b) Altos niveles de concentración y enfoque intenso.
- c) Lectura rápida.
- d) Capacidad técnica, como en TI.

Pregunta 2: ¿Cuáles son las dificultades comunes que encuentran las personas con TEA cuando buscan y solicitan un empleo? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 1)

- a) Inaccessibilidad física.
- b) Comunicación e interacción social.
- c) Hipersensibilidad sensorial.
- d) La inflexibilidad del pensamiento.

Pregunta 3: ¿Qué pueden hacer los empresarios para gestionar las dificultades a las que se enfrentan las personas con TEA? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 1)

- a) Utiliza un lenguaje claro, concreto y completo.
- b) Escriba sus preguntas.
- c) Contrata a un tutor intermediario.
- d) Crea un espacio tranquilo y seguro.

Pregunta 4: ¿Qué deben usar los empleadores en el anuncio de trabajo? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 2)

- a) Use un lenguaje conciso y sencillo.
- b) Concéntrese en las habilidades exactas necesarias para el rol.
- c) Usa gráficos.
- d) Explique la abreviatura o los términos especiales.

Pregunta 5: ¿Cuáles son las mejores maneras de llegar a los candidatos con TEA? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 2)

- a) Colaboración con agencias de empleo especializadas.
- b) Usando LinkedIn.
- c) Acercándose directamente.
- d) Colaborar con universidades, escuelas y organizaciones especializadas y proyectos de apoyo a personas con TEA.

Pregunta 6: ¿Cómo debe ser el lugar de la entrevista de trabajo y la interacción Inter visual? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 3)

- a) La ubicación física debe ser tranquila y privada.
- b) La habitación no debe estar demasiado fría o caliente.
- c) Pregunte si el lugar y el entorno son cómodos.
- d) Ve directo al grano.

Pregunta 7: ¿Qué metodología de entrevista deben utilizar los empleadores? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 3)

- a) Entrevista de caso.
- b) Entrevista estructurada.
- c) Entrevista con el panel.
- d) Entrevista basada en la competencia y el comportamiento.

Pregunta 8: ¿Cuáles son las alternativas a la entrevista de trabajo tradicional? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 3)

- a) Gamificación.
- b) Entrevista en línea.
- c) Entrevista asistida.
- d) Pruebas de habilidad y habilidades.

Pregunta 9: ¿Cuáles son los pocos ejercicios mentales para desafiar las suposiciones del empleador? (Pregunta de opción múltiple) (Unidad 4)

- a) Escribiéndolo.
- b) Sustitución.
- c) Individuación.
- d) Ralentizar.

Pregunta 10: ¿Qué debe contener la retroalimentación cuando el candidato es aceptado?

- a) La oferta de trabajo.
- b) La información y las instrucciones para los pasos siguientes.
- c) La posibilidad de discutir cualquier dificultad o pregunta.
- d) La siguiente tarea que el candidato tiene que hacer.

### **Solución:**

Pregunta 1 – A) B) D).

Pregunta 2 - B) C) D).

Pregunta 3 - A) C) D).

Pregunta 4 - A) B) D).

Pregunta 5 - A) C) D).

Pregunta 6 - A) B) C).

Pregunta 7 - B) d).

Pregunta 8 - A) C) D).

Pregunta 9 - B) C) D).

Pregunta 10 - A) B) C).

## Módulo 6 - Evaluación de competencias

Evaluación de la competencia de Opportunities4autisms	
Número de módulo	6
Título del módulo	Sobre el embarque y procesos de adaptación e implementación para empleados con TEA. Organización del lugar de trabajo.
Número de preguntas	10
Puntuación máxima	100 puntos
Puntuación mínima de aprobación	75 %

### Instrucciones para los alumnos:

Entregue una copia del cuestionario de evaluación a cada participante. Explique que solo hay 1 respuesta correcta en cada pregunta. Permita 10 minutos para que los participantes respondan. Al final pueden discutir las preguntas una por una, como grupo.

### Cálculo de puntos:

Pregunta de elección: respuesta correcta 1 punto / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta de opción múltiple: respuesta correcta 1 punto / respuesta parcialmente correcta 0,5 puntos / respuesta incorrecta 0 puntos

Pregunta 1: A la hora de adaptar un puesto de trabajo a una persona con autismo, ¿cuál es la mejor opción?

- a) Se debe crear un puesto de trabajo adaptado a la persona con discapacidad.
- b) La persona con discapacidad debe adaptarse al puesto de trabajo ya creado.
  
- c) En ningún caso se adaptará un puesto de trabajo a nadie. La adaptación no es importante.

Pregunta 2: Durante el proceso de seguimiento:

- a) Esto implica, entre otras cosas, una evaluación del desempeño, el ambiente de trabajo y los apoyos establecidos.
- b) Esto implica una evaluación del desempeño y dar al empleado libertad para hacer lo que quiera.
- c) Todas las respuestas anteriores son correctas.



Pregunta 3 Las herramientas que las empresas deben utilizar para apoyar al empleado con TEA en su trabajo son:

- a) Formación en el puesto de trabajo, coordinación, proceso de seguimiento.
- b) Instrucciones en el lugar de trabajo, capacitación en el trabajo, coaching, proceso de monitoreo.
- c) Instrucciones en el lugar de trabajo, capacitación en el trabajo, coaching.

Pregunta 4 ¿Qué estrategias de comunicación considera apropiadas para trabajar con personas con TEA?

- a) Debemos acercarnos a la persona con TEA y darle instrucciones claras y precisas.
- b) Es ideal para comunicarse con apoyo visual y mirarlos siempre a los ojos
- c) Buscaremos recursos tecnológicos que nos ayuden a comunicarnos, por ejemplo: chat de empresa, correos electrónicos, etc.

Opción D) Todas las respuestas son correctas

Pregunta 5 ¿Cómo debo planificar el trabajo conjunto con una persona de TEA?

- a) Basaré las tareas compartidas con horarios visuales y tiempo expreso.
- b) Apoyaré la tarea como modelo para que puedas imitarme y pueda servir de ejemplo.
- c) Creo que no es necesario ritualizar las tareas.
- d) A y B son correctos.

Pregunta 6 Si se encuentra en una situación en la que la persona con TEA no entiende la tarea a realizar, ¿qué haría?

- a) Enviarlos al departamento de recursos humanos
- b) Llame al gerente de área
- c) Ayúdelo dándole apoyo emocional en este momento y busque ayuda de un tutor o servicio de recursos humanos.
- d) Creo que debería darle espacio y se calmará

Pregunta 7: Ponte en una situación: imagina que tu pareja con TEA se encuentra en una situación comunicativa donde no tiene la capacidad de responder, qué haríamos nosotros en esa situación:

- a) Proponga a mi pareja otra forma de comunicarse, por ejemplo, escríbalo.
- b) Use tarjetas visuales que ayuden a comprender la situación más visual.

- c) Dale la oportunidad de comunicarse conmigo por otros medios audiovisuales, por ejemplo.
- d) Todo lo anterior.

Pregunta 8: Durante la fase de "información en el lugar de trabajo" usted debe:

- a) Prepara sorpresas para que la persona con autismo que va a empezar a trabajar pueda empezar su trabajo con entusiasmo.
- b) Siempre anticipe a la persona con autismo sobre todo lo relacionado con su trabajo y los deberes a realizar.
- c) Solo anticipa el lugar donde realizarás tu trabajo.

Pregunta 9: Recomendaciones para las empresas:

- a) Se deben celebrar reuniones periódicas con el equipo de trabajo para resolver cualquier duda, pregunta o problema que pueda surgir a lo largo de la jornada laboral.
- b) Crear un buzón de sugerencias para que cualquier persona pueda expresar sus diferentes opiniones sobre la ejecución del trabajo o las dudas relacionadas con el equipo de trabajo, etc., sin ser responsable directa y expresamente de ello, sino de forma anónima.
- c) Todas las respuestas anteriores son correctas.

Pregunta 10: Las intervenciones específicas para el desempeño del trabajo son:

- a) Proporcionar y mantener recursos en el lugar de trabajo para ayudar al trabajador a hacer mejor su trabajo.
- b) Promover la adquisición de habilidades sociales y autonomía personal.
- c) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**Solución:**

Pregunta 1 – A

Pregunta 2 – A

Pregunta 3 – B

Pregunta 4 – D

Pregunta 5 – D

Pregunta 6 – C

Pregunta 7 – D

Pregunta 8 – B

Pregunta 9 – C

Pregunta 10 – C