

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Salud

Maestría en Trastornos del Desarrollo Infantil

Mención en Autismo

Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca

Carmen Magdalena Martínez Carvallo

Tutora: Ylonka Tillería Muñoz

Quito, 2022



Cláusula de cesión de derechos de publicación

Yo, Carmen Magdalena Martínez Carvallo, autora de la tesis intitulada “Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Trastornos del desarrollo infantil Mención Autismo en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

30 de mayo de 2022

Firma: _____

Resumen

El autismo es una condición de vida de personas que presentan formas diferentes para exteriorizar emociones y establecer vínculos de interacción social. La alteración de habilidades cognitivas, comunicativas y sociales forma parte de la concepción inequívoca de la sociedad en los procesos de reclutamiento de personas dentro del espectro autista, y con ello, la inclusión profesional es limitada. Esta investigación tiene como propósito determinar los procesos que influyen en la inserción laboral de las personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca en el año 2021. Para ello se realizó una revisión y análisis documental sobre las normativas para la inclusión laboral en el país. Posteriormente se levantaron estudios de caso para conocer el perfil integral-psicosocial de personas autistas en situación de desempleo. Además de la realización de entrevistas a gerentes de CENTROSUR y ETAPA EP para determinar los requerimientos profesionales. Los principales resultados muestran que la normativa en el Ecuador obliga a las empresas públicas y privadas a contratar a personas quienes presenten algún tipo de discapacidad en lugar de autismo, lo que evidencia una brecha entre el perfil de los individuos autistas desempleados y los requerimientos de las organizaciones. En cambio, desde la percepción de los participantes con autismo, el principal hallazgo implica el apoyo del núcleo familiar para la economía de los participantes, puesto que la preparación académica en bachillerato o tercer nivel no garantiza el acceso a una plaza de empleo. En cuanto a las entrevistas aplicadas a las empresas CENTROSUR y ETAPA EP, las empresas no tienen registro de haber contratado un empleado con autismo puesto que se alude al desconocimiento de las características de cada discapacidad.

Palabras clave: autismo, inserción laboral, perfil integral-psicosocial, legislación

Agradecimientos

Quiero agradecerle este trabajo a Dios como fuente de equilibrio, a mis padres, Sra. Lourdes Carvallo Campoverde, Sr. Manuel Castro, por su amor, alegría, motivación y fortaleza. A mi amado esposo por la compañía en las largas jornadas de trabajo y estudio. A los amores de mi vida David, Damián, Isma, Emi, Gene, Zoe, a mis ñaños del alma compañeros de vida y a mi tía Carmita Carvallo por alimentar mi alma. Gracias Totales.

Tabla de contenidos

Figuras y tablas	11
Introducción.....	13
Capítulo primero Marco conceptual	17
1. Principales concepciones acerca del autismo.....	17
2. Autismo y procesos de inclusión.....	22
3. Inserción laboral de las personas autistas.....	23
4. Marco normativo y legal que ampara la inserción laboral	26
5. Prácticas de inserción laboral en la región	30
6. La inserción laboral y el autismo Ecuador	34
7. Inserción laboral y calidad de vida (CV)	37
8. Principales limitaciones en la inserción laboral de personas autistas	40
9. El autismo y la inserción laboral	42
Capítulo segundo Objetivos y metodología	47
1. Método y técnica de recolección de información.....	48
Capítulo tercero Resultados y discusión.....	53
1. Caracterización de personas autistas en situación de desempleo	53
2. Entrevistas aplicadas a empresas el sector público	69
3. Discusión.....	75
Conclusiones.....	81
Lista de referencias	85
Anexos.....	91
Anexo 1: Carta consentimiento informado.....	91
Anexos 2: Entrevista semiestructurada a los representantes de empresas del sector público	93

Figuras y tablas

Figura 1. Niveles de gravedad TEA.	19
Figura 2. Causas genéticas del autismo.	20
Figura 3. Complicaciones derivadas del TEA.	20
Figura 4. Actividades para el tratamiento del Espectro del Autismo	22
Figura 5. Fases del empleo con apoyo.	25
Figura 6. Derechos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Constitución.	28
Figura 7. Leyes que abordan el derecho del acceso al trabajo de las personas con discapacidad.	29
Figura 8. Factores a favor de la calidad de vida para personas TEA	38
Tabla 1 Señales de alerta del autismo.	18
Tabla 2 Características de los participantes en el estudio	53
Tabla 3 Resultados entrevistas aplicadas a empresas	70

Introducción

La Organización Mundial de Salud (OMS 2019) refiere que uno de cada ciento sesenta niños es diagnosticado con autismo, siendo la misma proporción identificada en adultos, debido a que es una condición que no tiene cura y quien la padece la enfrenta de por vida. Si bien no existe un tratamiento único, se realizan diferentes ajustes para que los individuos autistas puedan ser incluidos en diferentes actividades propias de la edad.

Al respecto, existen diferentes aspectos que caracterizan cada etapa de la vida de una persona autista, así, según Kanner (1943) los niños autistas presentan deficiencias conductuales, de lenguaje e interacción social, en la adolescencia presentan una mejora en la comunicación, pero persiste la dificultad de interrelacionarse, en la etapa adulta al igual que en las anteriores necesitan de ajustes, especialmente para realizar actividades laborales, porque tienen dificultad de realizar y comprender actividades complejas.

Respecto a las barreras y dificultades en la inclusión laboral de las personas autistas, varios factores influyen para que las personas autistas no puedan obtener un empleo, lo cual ocasiona una situación de automarginación que a la larga afectan el bienestar individual. En este panorama, las personas autistas presentan habilidades y necesidades propias se rigen según el grado de afectación cognitivo, psicológicos y social, de ahí que los factores como el género, el nivel de escolaridad, la pobreza, la deficiencia de las políticas públicas complican la integración en la dimensión de la actividad profesional (Cavieres et al. 2020).

En esta misma línea, Castellanos (2018) refiere que los factores obstaculizadores para la inclusión o inserción laboral de personas autistas son: el miedo de los padres ante la situación que implica que los hijos asuman la vida laboral, la exclusión social, la relación del sujeto autista con la autoridad y otras variables propias de la actividad ocupacional como tener en claro las tareas, conocimiento de los horarios, designación de trabajos útiles y acompañamiento por parte de un supervisor laboral.

Por su parte, Riviére (2017) sostiene que no sólo la discapacidad es una variable que dificulta el acceso mercado laboral, sino que el desconocimiento generalizado de la población sobre este tipo de trastornos, generando barreras de acceso; a lo mencionado se suma el hecho de la dificultad de encontrar ofertas de empleo que se ajusten a las

necesidades especiales de los autistas, así como la carencia de información, asesoramiento y ayuda para acceder o mantener el empleo.

Gavranic (2014) destaca la importancia de diseñar estrategias empresariales considerando que los autistas se encuentran al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y perjuicios, como la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes o políticas insuficientes. Según Bagnato y Jenaro (2010), las personas con discapacidad deben tener iguales oportunidades que el resto de la población y el concepto de la calidad de vida permiten poner en práctica dichas oportunidades. Se argumenta que, el abordaje del empleo en personas autistas adquiere nuevas perspectivas al tener que responder al reto de mejorar la calidad de vida.

Cabe mencionar que la inclusión laboral es un derecho para todas personas, debido a que representa el proceso en el que la persona “pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad”. Por lo tanto, es un factor esencial para el desarrollo individual que influye directamente en la mejora de la calidad de vida mediante la participación social (Confederación Autismo España 2018).

En el caso de Ecuador, el Ministerio de Salud (2017) reporta 1.266 personas diagnosticadas de autismo, en donde se busca la inclusión de los individuos autistas o con cualquier otra discapacidad en el ámbito laboral, tanto en el sector público como privado, así en el art. 42, num. 3 del Código de trabajo (2020) refiere que las empresas públicas o privadas con 25 empleados, tienen la obligación de contratar por lo menos a una persona con discapacidad, en un cargo acorde a la condición física y aptitudes. La ordenanza de la contratación será progresiva, ya que para los siguientes años el número de empleados debe representar el 2 %, en el tercero el 3 %, y así sucesivamente. En el caso de incumplimiento de esta disposición se impone una sanción de 10 salarios básicos unificados.

Dada esta ordenanza, se evidenció un incremento de personas con discapacidad laborando, Espinoza y Gallegos (2018) refiere que para el año 2018 el 15 % del total de personas discapacitadas en el Ecuador tienen empleo, en donde el 55 % tienen discapacidad física, el 17 % auditiva y el 15 % visual. En tal virtud, se evidencia que la población con discapacidad intelectual no tiene empleo, a pesar de que el 80% se encuentre en edad de trabajar. No obstante, no existe un análisis de la inserción laboral de esta población vulnerable a nivel país o en la ciudad de Cuenca. Bajo tal contexto, en el presente trabajo de investigación se pretende identificar el perfil de una persona

autista y las opciones de laborar que se presentan en el sector público, a través de un estudio de caso aplicado a 7 personas autistas.

Al respecto, es imperioso indicar que el diseño y ejecución de esta investigación es relevante, puesto que los resultados obtenidos servirán de base para ayudar a promover el camino hacia un modelo de inclusión en el marco laboral que permita a las personas adultas autistas acceder al derecho, que como el resto de la sociedad tienen a formar como parte de una comunidad. Además, se evidenció la carencia de estudios que aborden la inclusión de trabajo de sujetos autistas a nivel de Latinoamérica, razón por la cual, el presente proyecto académico será de referencia para futuras investigaciones y programas de apoyo al grupo etario objeto de estudio. En este contexto, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el perfil integral y condiciones psicosociales de personas adultas autistas en situación de desempleo en la zona urbana de la ciudad de Cuenca en el año 2021? ¿Cuáles son las limitaciones a nivel normativo, social e institucional que inciden en la contratación laboral de personas adultas autistas en el sector público de la ciudad de Cuenca? ¿Cuáles son los ajustes necesarios para que los participantes de la investigación puedan insertarse laboralmente en las empresas del sector público de Cuenca?

De esta manera, la presente investigación se organiza en tres capítulos, el primer acápite corresponde al a fundamentación teórica sobre el autismo con enfoque en la inclusión laboral centradas en el contexto nacional e internacional, el siguiente epígrafe se precisa la metodología del estudio y la descripción de las técnicas e instrumentos aplicados, en el tercer capítulo se presenta los resultados y la discusión sobre el perfil profesional e historias de vida de los participantes con autismo, así como el criterio de los representantes de empresas del sector público; por último se dan a conocer las conclusiones de la investigación.

Capítulo primero

Marco conceptual

En el presente acápite se abordan las principales concepciones teóricas relativas al autismo, así el estudio se enfoca desde paradigma de la neurodiversidad. Se realiza una aproximación a las investigaciones que determinan la inclusión de personas autistas en el ámbito laboral. Se ofrece también una explicación del marco normativo, así como las prácticas de inserción en el contexto regional y nacional y sus principales limitaciones.

1. Principales concepciones acerca del autismo

Desde una perspectiva biológica, el autismo tiene que ver con una afectación relacionada con el desarrollo anormal del cerebro, de modo que afecta la interacción social y la comunicación, tomando en cuenta que la interacción neuronal genera dificultades en la expresión de emociones, resistencia frente al cambio de hábitos, falta de concentración, etc. Bajo tal perspectiva, el autismo incide en la Calidad de Vida (CV) de quien lo padece y el entorno familiar que lo rodea (Cala et al., 2015, 1).

En esta misma línea, el síndrome autista se define como un trastorno neurológico complejo, que prevalece durante la existencia de las personas afectadas (González-Mercado, Rivera-Martínez, and Domínguez-González 2016, 527). Por tanto, el comportamiento es un factor que contribuye al diagnóstico sobre tres áreas: la interacción social, habilidades comunicativas y las actividades e intereses. A ello se suma, la incapacidad de transmitir las percepciones, debido a la ausencia del lenguaje.

En consideración a las bases psicológicas, desde la teoría de psicoanalítica el autismo es producto del funcionamiento del inconsciente de la mente, ya que influyen en la aparición de algunos trastornos, por tanto, se considera como una forma “desviada” del desarrollo. Ante la incapacidad de cumplir las expectativas del entorno adherente a las personas, surgen el sentimiento de la incapacidad que conlleva a la presencia de autismo (Trujillo and Coronado 2016, 110).

Desde la concepción del movimiento constructivista social, (Sánchez 2020, 28) refiere que el paradigma de la neurodiversidad se presenta como una alternativa a la concepción del autismo, en donde se consideran diferencias, pero no como

discapacidades, por tanto, se concibe que todos los individuos tienen disímiles formas de ver el mundo y de reacción.

De tal forma se establece un nuevo modelo social, en el que se reconoce al autismo como una expresión de diversidad social, en donde las diferencias se reconocen en la forma de referirse al individuo como neurodiverso y a los regulares como neurotípicos, dando lugar a que los segundos no traten de cambiar a los primeros, sino se busquen la forma de entender y comprender las limitantes (Lay 2016, 111).

A pesar de los aportes de la etiología del autismo desde un punto de vista biológico, es importante mencionar que en la presente investigación se concibe al autismo desde el paradigma de la neurodiversidad, en la que no se entiende el trastorno desde la genética o biológica, sino social.

Dicho lo anterior, resulta importante referir sobre la identificación o diagnóstico de un individuo autista, en donde la forma de detección es desde temprana edad, por medio de hechos o acontecimientos que implican señales de alertas como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1
Señales de alerta del autismo

Periodo	Señales de alerta
Antes de los 18 meses – 24 meses	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausencia de balbuceo comunicativo ▪ Presencia de conductas repetitivas ▪ Ecolalia
A partir de los 36 meses	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausencia de sonrisa social ▪ Preferencia de actividades individuales ▪ Mutismo o uso limitado del lenguaje
5 años en adelante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultad para interacción ▪ Hipersensibilidad ▪ Movimientos posturales extraños.

Fuente: Ministerio de Salud Pública (2017, 20)
Elaboración propia

La información de la tabla 1 muestra que es posible identificar el autismo a partir de los primeros meses de vida una persona. Por ello, la incapacidad para comunicarse, expresar emociones, la repetición involuntaria de sonidos y actividades individuales son las características básicas del Autismo. En tal situación, se advierte sobre la hipersensibilidad en niños como la incapacidad de adaptación y respuesta ante los entornos y situaciones de cambio.

Ahora bien, la detección a tiempo del autismo, representa una oportunidad para que las personas afectadas cuenten con mecanismos que aporten un óptimo crecimiento

en el ámbito social, educativo, laboral, etc. De modo que, en la edad adulta, no sea un limitante para el desarrollo a nivel profesional.

Para Bonilla y Chaskel (2016, 19) un paciente con autismo presenta múltiples alteraciones relativas al neurodesarrollo, que inicia en la infancia y prevalece a lo largo de la vida. No obstante, el grado de afectación varía entre un individuo a otro. Por consiguiente, los niveles involucrados en el diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista, se representan en la figura 1.

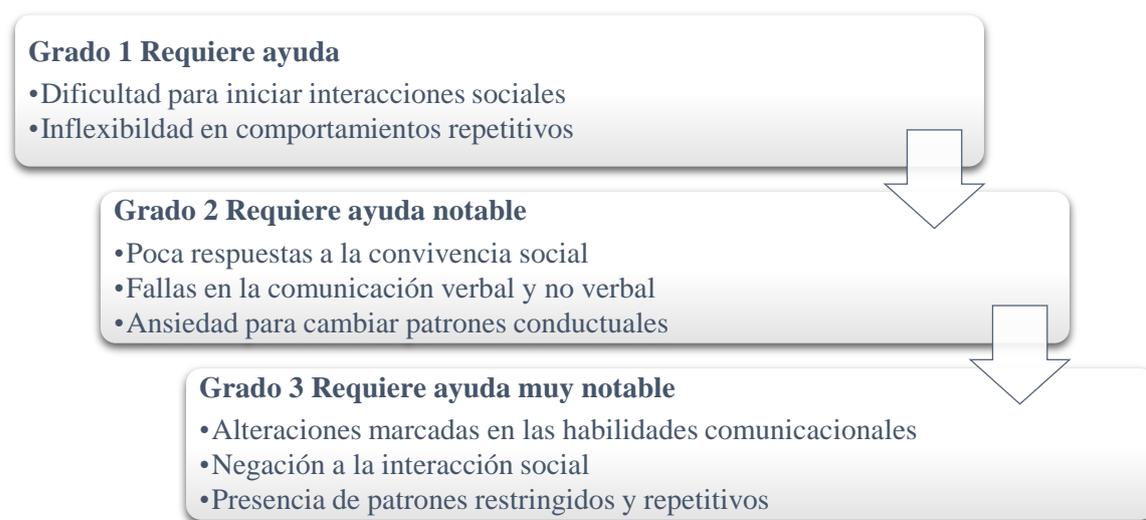


Figura 1. Niveles de gravedad TEA.
Fuente: Bonilla y Chaskel (2016, 20)
Elaboración propia

A razón de la información señalada, el nivel de implicaciones abarca la sintomatología leve, que con los medios necesarios no presenta problemas graves para las personas autistas; mientras más agresivas sean las implicaciones neurológicas se requerirá de ayuda profesional.

Según Cala et al. (2015, 1) el origen del autismo durante mucho tiempo estaba asociado con factores genéticos, con la mutación genética de cromosomas; a pesar de ello, durante los últimos años se trata de un conjunto de condiciones complejas que surgen del componente hereditario y del entorno de las personas. Por ende, se plantea esquema a partir de las causas genéticas del Autismo detallado en la figura 2.



Figura 2. Causas genéticas del autismo.

Fuente: Cala et al. (2015, 3)

Elaboración propia

Para efectos de interpretación -la mutación del cromosoma 12 en los niños- genera la incapacidad de transformar de manera orgánica el aminoácido fenilalanina que desencadena la deficiencia de fenilcetonuria. En general se producen trastornos de deficiencia cognoscitiva o retraso cerebral; lo que motiva la detección temprana de tal condición, pues mediante la ingesta de alimentos que transforman la encima aporta que el paciente tenga una mejor calidad de vida.

A criterio de Hervas y Maraver (2020, 235-e5) los factores ambientales asociados con las particularidades genéticas crean condiciones para el trastorno por autismo que se manifiesta en varias etapas en el desarrollo de las personas. De modo que, representa inconvenientes vinculados a la salud mental, tal como se observa en la figura 3.

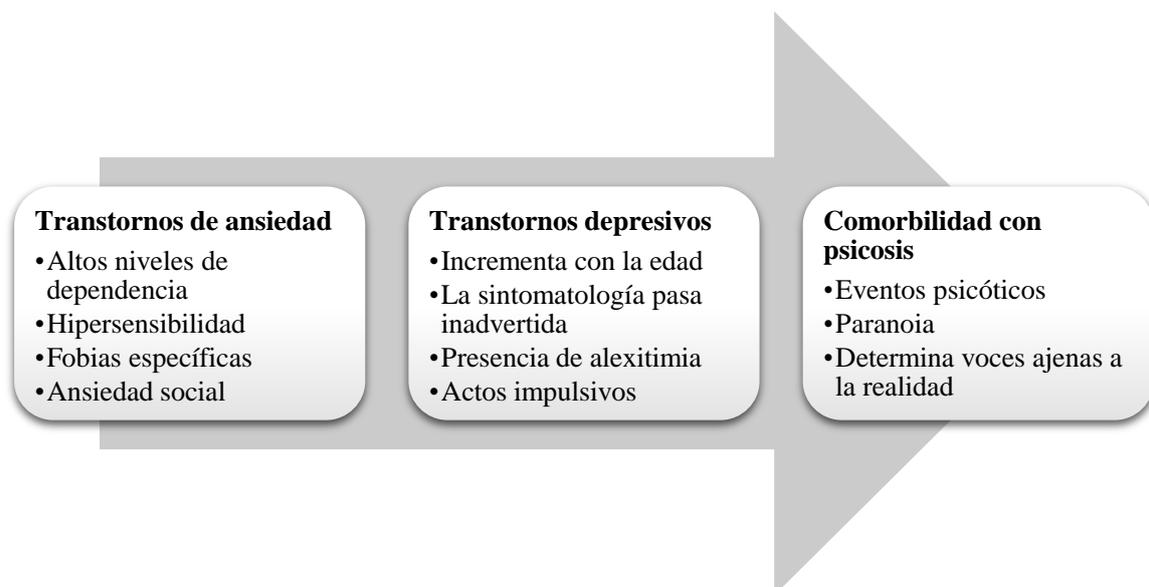


Figura 3. Complicaciones derivadas del TEA.

Fuente: Hervas y Maraver (2020, 235-e5-235-e6)

Elaboración propia

De acuerdo con lo antes mencionado, las complicaciones representativas del autismo son tres: la primera se relaciona con altos niveles de hipersensibilidad, ataques de fobia con niveles elevados de dependencia hacia el núcleo familiar. La segunda dificultad involucra actos impulsivos que se complican la presencia de alexitimia;¹ mientras que la tercera condición implica eventos con episodios psicóticos agudos con presencia de alucinaciones.

A raíz de la detección es posible el apoyo a favor de los autistas, de hecho, la Organización Mundial de Salud-OMS (2014) sostiene que un paciente diagnosticado bajo este tipo de trastorno neurológico, será objeto de investigaciones, considerando que el autismo genera condiciones adversas para el bienestar integral. La suma de criterios científicos sobre el desarrollo de habilidades cognitivas da soporte para incluir la inclusión en la sociedad.

De Schipper et al. (2015) señala que el autismo es parte de las enfermedades que conllevan discapacidad, a causa de la afectación a las interacciones interpersonales, la expresión de emociones. Por lo tanto, para efectos de la presente investigación se determina que las personas autistas son parte del grupo con discapacidad.

En este sentido, la OMS (Organización Mundial de la Salud 2021) en consideración a la literatura científica que determina las características y habilidades de las personas con menor grado de afectación por autismo, se recomienda la inclusión en los espacios laborales, siempre y cuando se las condiciones de salud no impliquen condiciones agravantes en cuando a comunicación y relaciones interpersonales. En función de ello, se advierte que uno de los retos es la concepción errónea de la sociedad sobre tal grupo de atención prioritaria.

Bedoya et al. (2014) advierten sobre las inconsistencias en el diagnóstico del autismo en adultos, al condicionar el grado de -afección leve- con etiquetas erróneas al determinar que son personas con dotes de súper inteligencia con deficiencia a nivel comunicativo. Ante ello, la aplicación de herramientas válidas como estudios sistemáticos y descripciones clínicas resulta necesarios para valorar la personalidad y psicopatología del segmento poblacional.

Una vez determinada la concepción del autismo como la afectación en el desarrollo de las habilidades cognitivas de unas personas cuyas repercusiones inciden en la búsqueda de ingresos económicos, ya que las principales características son las

¹ Se define como la dificultad de identificar y expresar sus emociones relacionada con el autismo (Hervas y Maraver 2020, 235-6e)

limitaciones en la interacción con el medio que los rodeas con afectaciones a nivel comunicativo y de concentración. Ante ello, la búsqueda de empleo se convierte en un proceso complejo, razón por la cual en la siguiente sección se aborda los procesos de inclusión laboral de personas autistas.

2. Autismo y procesos de inclusión

A nivel internacional, la inclusión de las personas autistas, la gestión pública cuenta con recomendaciones para facilitar las condiciones de vida. La construcción de políticas y programas a favor de la salud emocional, los procesos de capacitación y los servicios de asistencia, son aspectos que, desde el Estado, aportan de manera significativa a la incorporación de autistas en ámbitos socioculturales.

Por otra parte, Echavarría-Martínez *et al.* (2020, 36) consideran que, a pesar de la complejidad el autismo que involucra diferentes grados de afectación, es posible contar con tratamientos y cuidado paliativos a favor de las personas autistas. Los servicios de atención especializada como terapia de lenguaje y el uso de medicamentos controlados bajo la participación de la psicología, genera condiciones de vida estable para las personas autistas.

Con relación a las medidas que son parte el tratamiento del autismo, se plantean actividades para la inclusión de personas autistas en la familia y sociedad descritas en la figura 4.



Figura 4. Actividades para el tratamiento del Espectro del Autismo
Fuente: Echavarría-Martínez et al. (2020, 38-39)
Elaboración propia

La inclusión parte de reconocer las capacidades de las personas con TEA, con ello es posible la planificación de actividades cotidianas que generen autonomía. Al determinar los limitantes es posible la incorporación de actividades lúdicas durante los

procesos de instrucción en vinculación de profesionales en psicología. La suma de dichas acciones, generan condiciones óptimas para el desarrollo interpersonal y profesional de las personas autistas.

En virtud de lo expuesto, el autismo no se considera como una enfermedad o discapacidad, si bien afecta a la parte cognoscitiva del ser humano a nivel comunicativo, manejo de emociones y habilidades socio-afectivas, es posible manejar las limitantes, siempre y cuando el diagnóstico sea oportuno y se brinden los recursos psicológicos adecuados es posible el desarrollo de habilidades y capacidades que generan un valor adicional al perfil profesional de personas autistas.

3. Inserción laboral de las personas autistas

A criterio de Salomón (2020) las investigaciones sobre la inclusión laboral de personas autistas son insuficientes, frente a las implicaciones económicas que conlleva esta problemática. Se evidencia que algunas empresas no cuentan con la capacidad y la predisposición de contratar a individuos autistas, debido a percepciones erróneas sobre el trastorno. Aun así, las investigaciones precedentes destacan las habilidades de empleados autistas como eficientes, confiables y rentables para los núcleos empresariales (Soler 2020, 352).

Las barreras y dificultades en la inclusión laboral de las personas autistas tienen que ver con varios factores que influyen en la obtención de un empleo, entre los que se identifican aspectos cognitivos, comunicativos y sociales. Lo cual, posibilita la comprensión de términos mentalistas, meta cognitivo, conocimiento y conciencia de los intereses. Además de necesidades propias, comprensión de conceptos abstractos o que involucren temporalidad, déficit de atención a una tarea de manera sostenida y mantenimiento de la concentración (Ursuaga y Santino 2018).

En esta misma línea, Castellanos (2018) refiere que los factores obstaculizadores para la inclusión o inserción laboral de personas autistas son: el miedo de los padres ante la situación que implica que los hijos asuman la vida laboral, la exclusión social y la relación del sujeto autista con la autoridad. Por su puesto, se incluyen otras variables propias de la actividad ocupacional como tener en claro las tareas, conocimiento de los horarios, designación de trabajos útiles y acompañamiento por parte de un supervisor laboral.

Por su parte, Riviére (2017) sostiene que no sólo la discapacidad es una variable que dificulta el acceso mercado laboral, sino que el desconocimiento generalizado de la

población sobre este tipo de condición, generando barreras de acceso; a lo mencionado se suma el hecho de la dificultad de encontrar ofertas laborales que se ajusten a las necesidades de los autistas, así como la carencia de información, asesoramiento y ayuda sobre el acceso o preservación del empleo.

Gavranic (2014) destaca la importancia de diseñar estrategias empresariales considerando que los autistas se encuentran al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y perjuicios, como el desconocimiento, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes o políticas insuficientes. Según Bagnato y Jenaro (2010), las personas con discapacidad deben tener iguales oportunidades que el resto de la población y el concepto de la calidad de vida permiten poner en práctica dichas oportunidades. Se argumenta que, el abordaje del empleo en personas autistas adquiere nuevas perspectivas al tener que responder al reto de mejorar la calidad de vida.

Cabe mencionar que la inclusión laboral es un derecho para todas personas, debido a que representa el proceso en el que el individuo “pasa a formar parte de una comunidad, aportando su esfuerzo a un bien común y convirtiéndose en miembro de pleno derecho de la sociedad”. Por lo tanto, “es un factor esencial del desarrollo individual que incide de forma directa en la mejora de la calidad de vida a través de la participación social” (Cuesta, et al., 2018).

En este sentido, Segundo (2019) advierte que las personas autistas no cuentan con plazas de trabajo adecuadas, pese a sus habilidades y perfil profesional, las empresas no adoptan la disposición de contratar personal con capacidades diferentes.

En tal virtud, se identifica la problemática a la que se enfrentan los autistas en la etapa adulta para conseguir un empleo, lo cual surge por el desconocimiento y de aplicación de alternativas para considerar a los autistas dentro de las empresas, lo que no contribuye al paradigma de la neurodiversidad.

Al respecto, Urrutia (2019) analiza el caso de un estudiante autista, cuyos problemas de comunicación, falta de interacción social y la presencia de patrones de comportamiento repetitivos generaron dificultades durante el proceso de inserción laboral. Lo que corrobora la necesidad de incluir estrategias psicopedagógicas mediante la simulación de experiencias laborales con el propósito de mejorar las habilidades individuales para erradicar las barreras de inserción laboral.

Según Vidriales et al. (2015) una de las formas de inserción laboral para personas autistas es el -empleo con apoyo- que posibilita una verdadera inclusión en el mercado laboral ordinario. Además, se contemplan estrategias que involucran a todos

los empleados, directivos, clientes, incluso a los servicios comunitarios. A través de ellas se pretende modificar actitudes para crear una red de apoyo como fases de implementación de alternativas de empleo, así se sugieren los siguientes pasos en la figura 5.

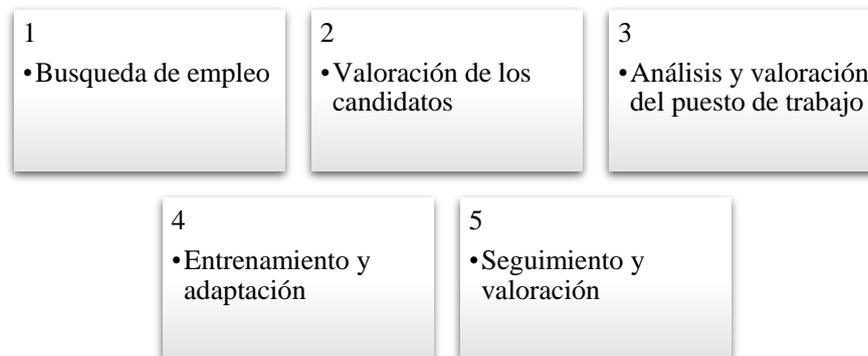


Figura 5. Fases del empleo con apoyo

Fuente: Vidriales et al. (2015)

Elaboración propia

La primera fase comprende la búsqueda del puesto de trabajo que se acople a la heterogeneidad de las personas autistas; la segunda fase valora a los candidatos según las capacidades individuales mediante pruebas que determinen una valoración funcional y orientación apropiada en la ejecución de labores. La fase tres comprende el análisis del puesto de trabajo mediante el estudio de las tareas, del ritmo de producción y del ambiente. Para lo cual, se realizan modificaciones al mobiliario y al espacio físico con el propósito de ofrecer entornos laborales eficientes.

Luego de cumplir con la parte de adaptación, surge la fase cuatro, que consiste en la capacitación con el apoyo de un mediador con recursos comunicativos acordes a las necesidades del empleado con autismo.

La etapa final se orienta al seguimiento de las funciones encomendadas al empleado, para ello, se lleva a cabo la evaluación de satisfacción del trabajador como de la calidad del apoyo y mejoramiento continuo de la organización.

Bajo otro enfoque, los beneficios derivados de la integración de las personas autistas al ámbito laboral son múltiples. Heras *et al.* (2016) mencionan que los beneficios son colectivos y sociales, entre los que constan:

- Buena imagen social de los individuos autistas
- Garantía del cumplimiento de derechos y responsabilidades de las personas autistas.

- Eliminación de estigmas sociales negativos que tachan a las personas con discapacidades especiales como incapaces de desarrollo.
- Incremento en la calidad de vida de las personas autistas.
- Disminución en la discriminación del colectivo.
- Incremento en el desarrollo económico de la nación.
- Contribución en la aceptación de personas autistas en otros ámbitos sociales.

4. Marco normativo y legal que ampara la inserción laboral

Uno de los instrumentos internacionales de mayor relevancia es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas 1969, 24) en reconocimiento a la igualdad de oportunidades, la erradicación de discriminación y la necesidad de proteger los derechos laborales de la diversidad de personas capacidades diferentes. En el art. 1 alude a la participación plena de todo ciudadano independientemente de las deficiencias físicas, intelectuales y sensoriales. En tanto que, el art. 4 insta a las naciones a implementar programas gubernamentales a favor de la profesionalización de sujetos con discapacidad.

En tal consideración, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (Asamblea Naciones Unidas 1971, 2) en el art. 3 precisa que las personas con discapacidad cognitiva podrán desempeñar un empleo productivo en medida de las capacidades y habilidades individuales, puesto que todo individuo tiene derecho a la seguridad económica.

En tanto, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas 1982) en el numeral 132 determina que las naciones deben contar con servicios de capacitación y orientación profesional para la asignación de plazas de empleo a favor de las personas con necesidades especiales. En tanto que el numeral 133 establece que las administraciones gubernamentales son las áreas que se perfilan con puntos de trabajo a favor de este segmento poblacional.

Por consiguiente, las Naciones Unidas (Asamblea Naciones Unidas 1987) emite las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que en el art. 24 indican que el principio de igualdad debe aplicarse para las personas con discapacidad, por ello el empleo es un derecho que debe ser observado tanto por el Estado como por la colectividad. De manera similar en el art. 7 se detallan las condiciones para el acceso al empleo productivo y bien remunerado que incluye la

adaptación de las condiciones físicas del entorno laboral, políticas de inclusión, el uso de tecnología y la prestación de servicios asistenciales.

Los instrumentos internacionales relativos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es evidente que existe el cuerpo normativo a favor de la protección del derecho al trabajo en condiciones de inclusión y equidad. Por tanto, es responsabilidad de los Estados acoger o desestimar las disposiciones relevantes a favor de las poblaciones con condiciones de vulnerabilidad.

Por otra parte, el organismo de Naciones Unidas (Naciones Unidas 2021, 2) advierte que los adultos Autistas viven graves condiciones de subempleo, por ello se celebra el Día mundial de Concientización sobre el Autismo con la implementación de mesas de trabajo virtuales con miras a determinar los retos y desafíos de la inserción laboral que contribuyan a generar estrategias para la creación de oportunidades en el mercado laboral.

A pesar de los esfuerzos a nivel de América Latina por el fortalecimiento de las políticas estatales a favor del derecho al empleo, las personas con discapacidad enfrentan mayores retos. Las barreras relativas a la inserción laboral como el desempleo, la vulnerabilidad y la falta de oportunidades ahondan las crisis sociales, por tanto, excluyen a la población en condiciones de riesgo (Paz-Maldonado y Silva-Peña 2021, 3). Frente a tal contexto, las medidas estatales anhelan romper el paradigma de discriminación de las personas con discapacidad que aún persiste en la sociedad.

Con respecto a las leyes que contribuyen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador se reconocen diferentes cuerpos legales en los que se aborda, por lo que, se expone y analiza los artículos en los que se hace referencia. Así, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) varios artículos refieren sobre los derechos de las personas en el ámbito laboral, a continuación, se presentan en la figura 6:

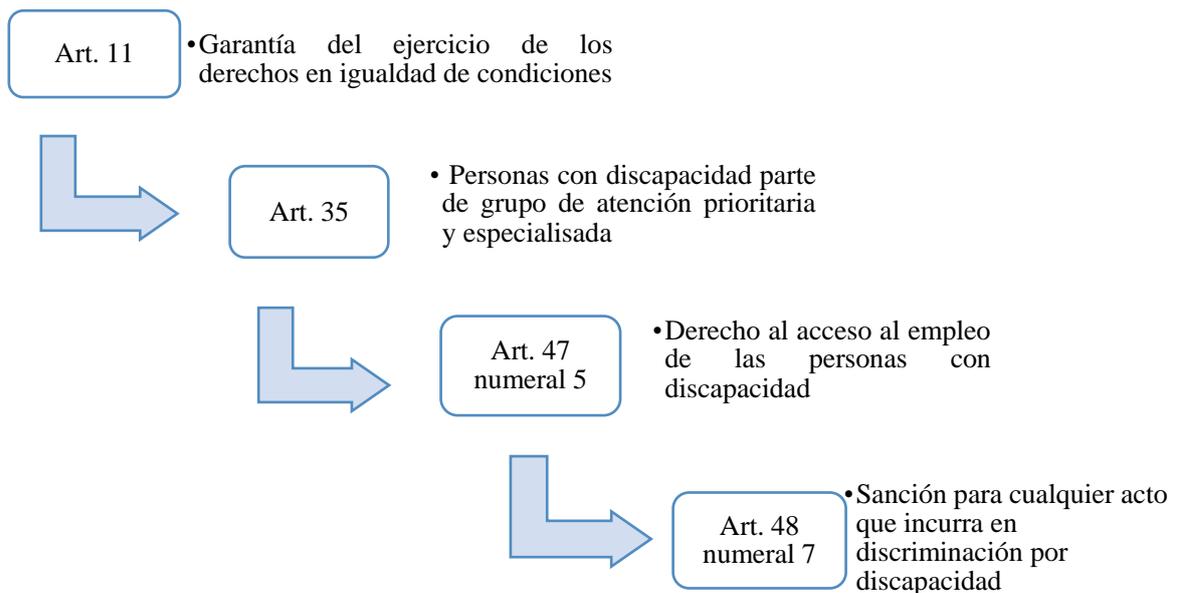


Figura 6. Derechos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Constitución.

Fuente: Asamblea Nacional (2008)

Elaboración propia

Como se observa en la figura 6, en el art. 11 se establece la garantía de que todos los individuos en igualdad de condiciones tienen derechos. Lo que refiere de forma general la libertad del ejercicio de los derechos para todas las personas sin ningún tipo de condición.

De forma particular, a las personas con discapacidad se considera como grupo de atención prioritaria en el art. 35, en el que menciona que la atención será especializada tanto el ámbito público como el privado. Con respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad, se establece en el art. 47 diferentes derechos, el numeral 5 menciona que tienen derecho al acceso a un empleo en condiciones de igualdad de oportunidades. Con ello se contribuye a la realización profesional, a través del fortalecimiento de las capacidades y potencialidades. Por tanto, el Estado tiene la obligación de encaminar políticas para permitir la incorporación laboral en organizaciones públicas y privadas.

En el art. 48, num. 7 se menciona que se sancionará cualquier acto que implique una forma de abuso, trato inhumano o la discriminación por la discapacidad que posee un individuo. En este sentido, uno de los derechos es el acceso al trabajo, en el caso de que se discrimine a las personas con discapacidad, es una causal para ser sancionados.

Además, de los derechos de inclusión laboral que se abordan en la Constitución, se abordan en diferentes leyes que respaldan el derecho al empleo de las personas con discapacidad, conforme lo señalado en la figura 7:

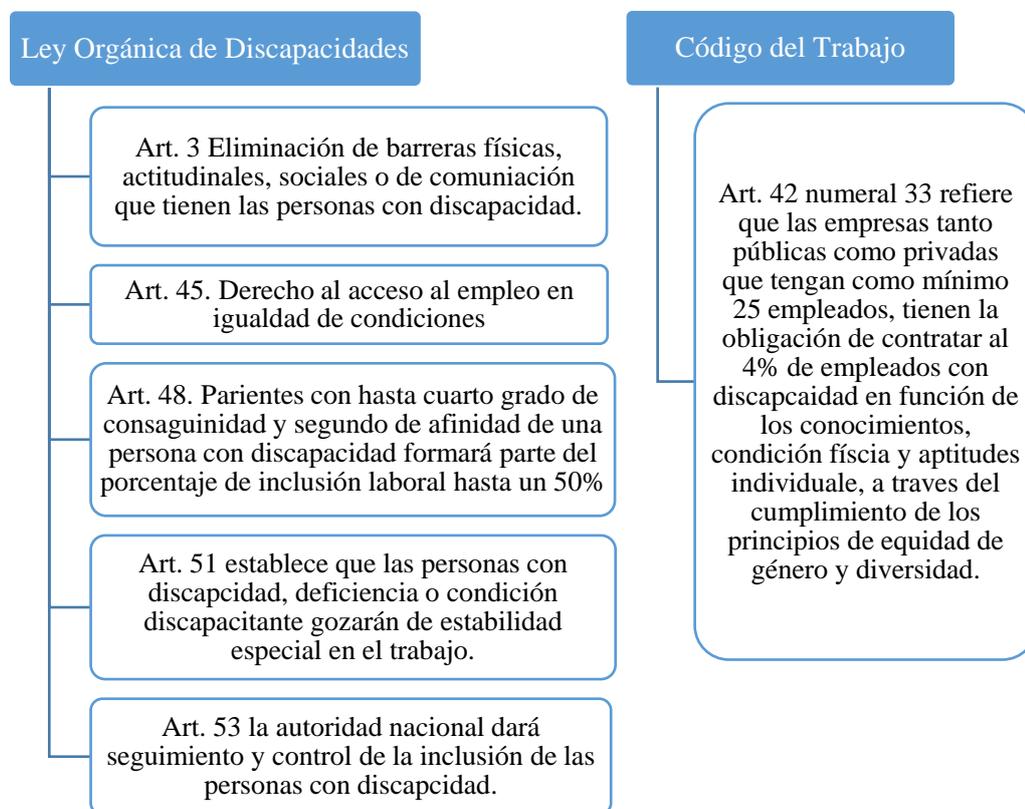


Figura 7. Leyes que abordan el derecho del acceso al trabajo de las personas con discapacidad.
Fuente: Asamblea Nacional (2008)
Elaboración propia.

Como se observa en la Ley Orgánica de discapacidades se aborda de una forma más amplia lo que implica el derecho laboral para esta población. En el art. 3 se menciona que tanto en el ámbito público como privado se debe eliminar cualquier barrera que impida la inclusión de las personas con discapacidad. En el ámbito laboral en el art. 45 se menciona que implica el acceso al empleo en igualdad de condiciones, en el art. 48 refiere que los familiares cercanos pueden sustituir al empleo directo de las personas con discapacidad, en donde solamente cubrirán el 50 % de los establecido en la ley.

Al respecto, en el Código de trabajo en el art. 42 se establece que las instituciones públicas y privadas en las que se cuenta con 25 empleados en total, se deben contratar hasta un 4% de empleados con discapacidad o con enfermedades catastróficas. A partir, de este 4%, la mitad se puede cubrir con familiares que tengan a cargo una persona con discapacidad. Finalmente, en el art. 53 de la Ley de

discapacidades, refiere que las políticas mencionadas se darán seguimiento por parte de la entidad competente.

El rol del Estado como garante de derechos no debe limitarse a la expedición de leyes relativas a la inclusión laboral, pues es evidente la necesidad de seguimiento y control efectivo de las disposiciones gubernamentales. En tanto, que las empresas con la finalidad de cumplir los lineamientos técnicos desestiman las potencialidades de las personas autistas, razón por la cual queda un largo camino para erradicar la exclusión de autistas en las empresas.

En virtud de lo expuesto, a nivel regional, el autismo y la inserción laboral cuentan con instrumentos políticos que no cuentan con mecanismos de seguimiento y control, razón por la cual algunas empresas no realizan la inclusión efectiva de talento humano de personas autistas. Junto a ello, se evidencia la necesidad de profundizar los espacios de capacitación y sensibilización a los gerentes vinculados a la contratación de personal y a la sociedad.

5. Prácticas de inserción laboral en la región

La investigación de Jaime (2019, 84) analiza el proceso de inserción laboral de un joven en México es un ejemplo de buenas prácticas de inclusión en el sector privado. El estudio que contempla una metodología mixta, a través de observación participativa, entrevistas y encuestas realizadas en la empresa donde labora el joven determinó lo siguiente. Lo primero se relaciona con las habilidades profesionales del aspirante laboral con autismo, requisito obligatorio para la asignación de la plaza de empleo; en cuanto al segundo ítem aborda el proceso de adaptación en el entorno laboral y evidencia la necesidad de socializar el criterio de inclusión de las personas con discapacidad en las empresas. Junto a ello, la construcción de políticas e indicadores gubernamentales en ámbitos públicos y privados genera condiciones óptimas a favor de la inclusión laboral.

Ante lo expuesto, la formación profesional de las personas autistas genera las condiciones necesarias para conseguir un puesto de trabajo, razón por la cual el sistema educativo debe proveer el nivel cognoscitivo adecuado según las necesidades de los individuos Autistas en grado 1 o leve. Al mismo tiempo, la postura de las empresas en conjunto con las medidas estatales debe flexibilizarse en beneficio de la incorporación de talento humano con aptitudes diferentes.

A criterio de Castellanos (2018), quien describe las particularidades para acceso al empleo de tres adultos con autismo en la ciudad de Medellín-Colombia, apoyado con

técnicas de investigación cualitativa como entrevistas y grupos focales, observó que los factores psicopedagógicos son elementos que facilitan y a la vez obstaculizan el empleo del segmento poblacional de estudio. Las condiciones resultan favorables, porque implican formas de aprendizaje de carácter individual; cada sujeto comprende las situaciones cotidianas desde diferentes perspectivas. Aun así, la creación de destrezas e intereses en determinadas áreas como lógica, cálculo, destreza motora, etc., imposibilita alcanzar experiencia en el campo laboral. Por ello, durante la formación profesional es necesario implementar el enfoque de pronósticos preventivos para definir la orientación vocacional de autistas.

Se infiere la necesidad de adoptar mecanismos que determinen la inspiración profesional de autistas. Razón por la cual, la etapa de profesionalización es un periodo de relevancia que determina el desarrollo de quienes presentan trastorno en el neurodesarrollo, pues al cultivar las destrezas y habilidades bajo guías seguras e inclusivas, a futuro tendrán un mejor desenvolvimiento en las labores asignadas en el entorno laboral.

Siguiendo la misma línea de investigación en Perú, Quiroz et al. (2017) estiman que el 20% de las personas con discapacidad cuenta con una fuente de empleo de calidad, se enfatiza que la principal desventaja es el bajo nivel educativo de los grupos vulnerables. Frente a ello, las empresas requieren mayores espacios con miras a la sensibilizar y concienciar sobre las potencialidades de la inclusión laboral con la aceptación de las diferencias entre las capacidades y necesidades de los individuos. En tanto, que la gestión social de carteras estatales debe encaminarse a la incorporación de entornos favorables que erradique el aislamiento y la discriminación de colectivos con competencias laborales variadas.

El último aporte revela que uno de los mayores retos de la inclusión laboral es la erradicación de la discriminación de personas con discapacidad. Mientras existan criterios de exclusión en la sociedad, las empresas no generan plazas de empleo, a causa del desconocimiento de las potencialidades de las aptitudes de quienes presentan autismo.

Por otra parte, Camacho y Solís (2019, 75) analizan la inserción en el campo laboral de personas con diversidad funcional cognitiva en Costa Rica. Para ello emplean el enfoque cuantitativo que incluye encuestas aplicadas a una muestra de 169 personas con dificultades de aprendizaje y autismo. Los principales aportes advierten que no

existe el apoyo, carencia de oportunidades requeridas para la asignación de empleo para autistas en cooperativas y empresas familiares.

En tanto que los gerentes de recursos humanos determinan que bajo el amparo de la ley para la inclusión es posible, pero en la práctica es diferente a causa de la complejidad que conlleva aceptar a personas con discapacidad. Otra de las problemáticas apunta a la familia, que en función de proteger a los miembros y junto al desconocimiento, generan limitantes a la motivación y la autonomía de s individuos con capacidades diferentes.

En virtud de lo expuesto, las políticas de inclusión son relevantes, pero durante la práctica las empresas consideran que el proceso de asignación de plazas laborales a personas con discapacidad resulta complejo, lo anterior debido a la falta de interés por realizar los ajustes necesarios para incorporar a personas autistas.

La inserción en el mercado laboral venezolano evidencia en la investigación de Cejas y Acosta (2018, 58) quienes realizan una aproximación teórica al proceso de acceso al empleo de las personas con discapacidad en función de las leyes promulgadas, sostienen que, a pesar de la normativa vigente, todavía persiste la exclusión del segmento poblacional porque el sector empresarial acata de manera parcial las disposiciones gubernamentales. En el caso de inclusión, la participación se limita a cumplir lo dispuesto en la ley sobre la jornada laboral sin involucrar las actividades productivas, siendo importante capacitar y sensibilizar con respecto a la inclusión de autistas al ámbito laboral.

En la investigación realizada por Casado et al. (2014) que aborda las necesidades económicas de los adultos Autistas en la provincia de Mendoza-Argentina, aplicó una metodología mixta, de enfoque cualitativo dirigido a familiares y profesionales con relación directa con pacientes autistas, mientras que en la parte cuantitativa se direccionó un cuestionario dirigido a cinco autistas. Los resultados estiman que las familias evitan el desplazamiento territorial porque implica en cambios que afectan en la salud emocional del sujeto-autista-, en tanto que durante la jornada de trabajo se da paso al componente emocional que exige un mayor nivel de atención y supervisión de las personas Autistas.

En efecto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se condiciona con el nivel de formación y sensibilización, por ello la importancia de contar con mecanismos a favor de las necesidades socio-educativas de los autistas y los familiares. A nivel empresarial se denota la importancia de profundizar la sensibilización y la

inclusión de personas autistas de manera efectiva y no solo cumplir los requisitos legales para el funcionamiento y acreditación empresarial.

En cambio, en Uruguay, según Oficina Nacional del Servicio Civil (2017, 19) se cuenta con una guía relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, en este documento se considera que un empleado autista presenta discapacidad a nivel psicosocial. El entorno laboral debe fomentar la participación activa en todas las actividades empresariales en pleno conocimiento de la dificultad para interrelacionarse, las jornadas de trabajo deben ser estables que eviten cambios y rotaciones de turnos. De manera análoga, se alude que las instrucciones serán claras con el uso de lenguaje sencillo y material de ayuda visual que en caso de crisis las organizaciones deberán brindar la respectiva asistencia médica.

En similar tendencia de investigación, Orrú (2020) analiza el impacto social del autismo en Brasil, mediante un estudio mixto con la revisión de literatura referente al autismo y la aplicación de un cuestionario a 81 familiares de personas autistas. Los resultados muestran que uno de los principales problemas que presentan los individuos en la sociedad es la prevalencia de prejuicios que se ahondan con la publicidad malintencionada de los medios de comunicación. Lo anterior muestra la falta de interés por incluir a los individuos autistas en la sociedad, lo que no es una característica aislada del país analizado, sino es general en la región.

Con relación a la experiencia laboral de las personas con TEA en España, es necesario mencionar que no se puede establecer comparaciones numerosas con el perfil, pero si es fundamental establecer si las personas cuentan con una experiencia laboral en empresas similares o en el sector. Sin embargo, es reducido el número de personas con TEA que cuentan con varias experiencias laborales. Bajo este contexto, los individuos, señalan que sus experiencias laborales en la mayoría de los casos han sido gratificantes, dado que les ha permitido creer de forma profesional al adquirir nuevos conocimientos, aunque también les generó demasiados inconvenientes adaptarse a sus compañeros, dado que se sentían incomprendidos (Álvarez et al., 2019).

Por otro lado, en Argentina, la experiencia laboral vivida por personas con TEA que trabajan en J.P Morgan ha sido satisfactorio para las personas dado que los individuos cuentan con reuniones semanales y un partner social para ampliar la red de contactos dentro de la empresa, de tal forma que los sujetos con TEA se sienten valorados, además de que cuentan con las herramientas necesaria para el desarrollo de

sus habilidades y destrezas, bajo este contexto, se puede indicar que las experiencias laborales en este país van mejorando para este tipo de personas (Navarra 2020).

Así mismo en Chile, las personas con TEA indican que la inclusión laboral da mayor autonomía y mayor autodeterminación para los individuos, porque sienten que están aportando a la sociedad, de esta forma, las personas cuentan con una experiencia agradable en su mayoría en sus puestos de trabajo, porque las entidades han adaptado a los equipos de trabajo para brindar una mejor calidad de trabajo para el personal, de manera especial a los individuos TEA (Siebert 2017).

Por último, en Bolivia las personas con TEA señalan que su experiencia dentro del mercado laboral ha sido enriquecedoras porque les ha permitido desarrollar sus habilidades y capacidades, de igual forma les permitió mejorar su interacción con el grupo o equipo de trabajo, sin embargo, existe mucho trabajo por realizar de tal forma que todas las entidades del país integren dentro de su rol de empleados a personas con TEA, lo que implica mejorar sus condiciones de vida y aportar al desarrollo de la nación (Gardeu 2022).

6. La inserción laboral y el autismo Ecuador

El país cuenta con normativas a favor de la incorporación de personas con discapacidad en plazas de trabajo en condiciones óptimas. Por ello, se consideran los instrumentos legales correspondientes a los tratados internacional sobre los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas 1969, 1); la Constitución de la República del Ecuador-CRE (Asamblea Constituyente 2008, 1); Ley Orgánica de Discapacidades (CE 2012a, op. 1) en conjunto con otras leyes y reglamentos. Al mismo tiempo el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) se une a la cooperación internacional con las carteras de Estado como Educación, Trabajo, Salud, etc., con el propósito de favorecer a los grupos vulnerables.

Así, en la CE (Asamblea Constituyente 2008, 11) el art. 11 establece que todo ciudadano accederá a los derechos universales en igualdad de condiciones. En el art. 48 hace referencia a la sanción a causa actos o hechos de discriminación en contra de cualquier persona. Por ello, se infiere que las personas con discapacidad cuentan con la protección para el respeto del derecho al acceso a empleo en condiciones de equidad.

Según lo dispuesto por la Ley Orgánica de Discapacidades ((CE 2012a) en el art. 3 es imprescindible la erradicación de las barreras físicas y comunicativas que enfrentan

las personas con discapacidad, en tanto que en el art. 53 alude a la estabilidad especial en el entorno de trabajo.

Al respecto, López-Chávez y Larrea-Castelo (2017, 2) consideran que el autismo se incorpora a las enfermedades registradas por el CONADIS, previo a diagnósticos y evaluaciones que determinarán el grado de discapacidad intelectual, psicológica, comunicativa y demás complicaciones. A fin de determinar la inclusión laboral de individuos autistas en el país, se ponen en consideración investigaciones que abarcan el contexto la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Con la información expuesta, en un primer acercamiento a la inserción laboral a nivel nacional, se infiere que la presencia del cuerpo normativo vigente aporta a la exigencia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, además que se cuenta con un organismo estatal que vela por la seguridad de este grupo de atención prioritaria. En función de ello, las personas autistas cuentan mecanismos legales que les permita acceder a empleos bien remunerados y en igualdad de condiciones.

El tema de la inclusión laboral en Ecuador es un factor de interés de varios investigadores. Así Espinoza y Gallegos (2018) abordan el entorno y los factores relativos a la inserción laboral de las personas con discapacidad, bajo un tipo de estudio bibliográfico-descriptivo; los resultados advierten que nivel nacional las provincias con mayor porcentaje de personas con discapacidad empleadas son Guayas con 28,70 %, Pichincha 24,84 % y Manabí con el 6,96 %, a pesar de ello se evidencia discriminación de género en el empleo porque los datos indican que el 67% hombres y el 33 % mujeres.

En la investigación de Pacheco, Pazmay y Tibanta (2017) se determina la inclusión laboral en el cantón Ambato-Ecuador mediante una encuesta aplicada a 30 empresas y 47 personas con discapacidad. Los resultados aportan una idea del contexto laboral, con un mayor porcentaje de personal masculino (81 %) frente al 19 % que correspondiente a las mujeres; el rango de edad se sitúa entre 19-63 años, mientras que el nivel de educación se ubica en técnico y educación superior. Cabe mencionar que la asignación de los puestos de trabajo corresponde al tipo de conocimiento y habilidad de los sujetos con discapacidad y las principales plazas consisten en asistencia en áreas administrativas, ayudantes en espacios de producción, auxiliares en servicios de limpieza y finanzas y ventas en caso de contar con estudios superiores.

En contraposición con la normativa nacional, en la práctica, no es posible la integración total de las personas en condición de discapacidad. Ya que, no se cuenta con datos oficiales sobre las personas autistas, pero se infiere que, al contar con limitaciones

intelectuales, psicológicas y comunicativas, la situación laboral no varía en comparación otras enfermedades que generan inconvenientes durante la ejecución de actividades remuneradas.

En tal tendencia Gallegos y Buenaño (2017, 56) analizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, mediante la revisión de la literatura de las normativas vigentes. Los hallazgos determinan una mejora en el tema de protección de los derechos laborales de este grupo poblacional, con la exigencia del 4% del total de trabajadores con discapacidad por parte del Código de Trabajo (CE 2012b). Inclusive el CONADIS genera las condiciones para la revisión adecuada de los perfiles profesionales y las valoraciones médicas previas a la asignación de plazas de empleo.

Por otro lado, Pico y Torres (2017, 194-5) analizan prácticas empresariales ante la contratación de personas con discapacidad, mediante un muestreo probabilístico a 80 empresas. Los datos indican que el sector industrial aporta con el 8,81 %, seguido por el área de servicios con el 7,41 % con respecto a la equidad relativa a los derechos y el reconocimiento laboral de las personas con discapacidad. En contraste, la actividad comercial genera el 12,03 % de inclusión social a favor de este grupo vulnerable con énfasis en la accesibilidad y la señalización.

Con estos ejemplos, se podría deducir que la exigencia de la normativa genera mayores espacios de inclusión laboral. Bajo tal condición, las empresas deben acatar lo dictaminado por la ley a favor de las personas con discapacidad. En tanto, que el apoyo de un ente especializado para el manejo y la valoración de las incapacidades, supone ventajas para el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Por consiguiente, el sector comercial es una oportunidad para la inserción laboral de las personas autistas. Por ello, el tema de acceso resulta imprescindible ya que las personas autistas, cuentan con limitaciones en habilidades interpersonales y comunicativas, de ahí que la construcción de entornos laborales inclusivo es posible bajo los criterios de equidad e inclusión.

Figuerola, Vázquez y Castro (2018) mediante el proyecto de inserción laboral a jóvenes con discapacidad en Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), recalcan la importancia de articular el sistema político, empresarial y social a favor de alternativas de trabajo participativas. En su estudio se demuestra que el 80% de estudiantes de la institución objeto de estudio se ubican en plazas de empleo en empresas del sector privado. Por ello, se infiere que los procesos de formación de tercer nivel para los

individuos con limitaciones físicas y mentales requieren mayor atención curricular y práctica, con miras al fortalecimiento de las aptitudes y la orientación vocacional.

Por otra parte, Avecilla y Tapia (2018) tratan sobre la inclusión de 26 personas en condición de discapacidad en empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil. Los principales resultados muestran que las personas con discapacidad manifiestan que vivir con enfermedades que limitan la capacidad individual son retos para acceder a la salud y empleo en igualdad de condiciones, razón por la cual, se autoperciben como un sector vulnerable que es relegado de tareas funcionales y cuentan con bajos salarios. En cambio, los gerentes de talento humano manifiestan que resulta pertinente el cambio de las concepciones ambiguas sobre la discapacidad en labores empresariales, con ello se emprende la creación de espacios laborales justas mediante políticas inclusivas.

De acuerdo con Ana Luisa-Zumba et al. (2020), que investiga la contratación de personal con discapacidad en el sector empresarial de la provincia del Oro-Ecuador a través de un estudio cualitativo determina que, a criterio de los empresarios, la contratación laboral debe ser equitativa para todas las personas y debe ser parte de las políticas empresariales y no por la imposición del Estado. Al mismo tiempo, se destaca el beneficio fiscal que tienen las organizaciones del sector privado al obtener la reducción de la base imponible del impuesto a la renta, que se otorga por la ley de inclusión laboral.

7. Inserción laboral y calidad de vida (CV)

La OMS (2021, 1) considera que la atención y el cuidado de las personas autistas son parte de las políticas sociales de todo Estado. Con la generación de espacios de inclusión es posible optimizar las condiciones y aptitudes sociales a nivel comunicativo, afectivo y social, lo cual implica un impacto positivo en el bienestar y la Calidad de Vida de las personas que sufren dicha afección y de los familiares quienes velan por ellas.

La relevancia de la Calidad Vida para los autistas radica en fomentar la igualdad de oportunidades para dotar de condiciones mínimas relativas a las necesidades del ser humano. Se considera aspectos subjetivos que involucran el aspecto emocional y la forma de expresar lo que se siente, preferencias y demás componentes desde una perspectiva personal (Confederación Autismo-España 2017, 33-4).

Por tanto, se aluden factores intrínsecos a la Calidad de Vida para las personas con TEA con diversos componentes, para efectos de interpretación se plantea un resumen en la figura 8.

Bienestar físico	•Salud, nutrición, ocio
Bienestar emocional	•Seguridad, felicidad, empatía
Desarrollo personal	•Status económico, comida, finanzas
Relaciones interpersonales	•Habilidades, educación, progreso
Inclusión social	•Aceptación, ambiente laboral, roles sociales
Autodeterminación	•Autonomía, decisiones, metas personales,
Derechos	•Universales

Figura 8. Factores a favor de la calidad de vida para personas TEA

Fuente: Confederación Autismo-España (2017, 8)

Elaboración propia

La calidad de vida abarca todos los ámbitos de la vida de una persona Autista, que parte desde las necesidades básicas en función de alcanzar el equilibrio en el bienestar físico y emocional, con ello se propende al desarrollo de las habilidades personales e interpersonales. En efecto, para lograr el bienestar es imperioso contar con sociedades inclusivas que respeten la autonomía en valores y creencias personales que se alinea con la observancia de los derechos universales del hombre, uno de los cuales el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades.

Al respecto, la salud colectiva es parte de la calidad de vida, ya que actúa como plataforma de inclusión social de las personas con discapacidad es una deuda pendiente de toda política social, encabezada por el Estado como máximo ente. Puesto que los escenarios de promoción de salud y el vínculo para establecer alternativas de intervención positiva sobre ella dejan una brecha grande para su correcta aplicación. A criterio de Gómez et al., (2018) las propuestas conceptuales de la promoción de salud y las personas con discapacidad parten de modelos con criterios médicos y sociales, que buscan explicar las limitaciones personales provocadas por trauma o enfermedad y el funcionamiento orientado a la recuperación de las facultades perdidas.

De acuerdo con Cuesta, Sánchez, Orozco, Valenti y Cottini (2016) las personas autistas que reciben apoyo especializado desde una temprana edad, presentan mayores posibilidades de desarrollo, porque adquieren no solo habilidades básicas de la vida diaria, sino un perfil profesional que posibilita la inserción en la vida laboral, en donde es necesario que se adopten programas flexibles, debido a las características de cada individuo.

Lord et al. (2020) considera que, durante las etapas de la vida de las personas con autismo, de manera adicional, advierten que la mayoría de individuos no tendrán la misma capacidad laboral, así como la vida de forma independiente, por tanto, es imperante la atención de este tipo de afección como parte de los problemas sociales de salud.

Respecto a las barreras y dificultades en la inclusión laboral de las personas autistas, varios factores influyen para la obtención de un empleo, entre los que se diferencian aspectos cognitivos, comunicativos y sociales. Lo cual, posibilita la comprensión de términos mentalistas, meta cognitiva, conocimiento y conciencia de los intereses. Además de necesidades propias, comprensión de conceptos abstractos o que involucren temporalidad, déficit de atención a una tarea de manera sostenida y mantenimiento de la concentración (Ursuaga y Santino 2018).

Castellanos (2018) refiere que los factores obstaculizadores para la inclusión o inserción laboral de personas autistas son: el miedo de los padres ante la situación que implica que los hijos asuman la vida laboral, la exclusión social y la relación del sujeto autista con la autoridad. Desde luego, se incluyen otras variables propias de la actividad ocupacional como tener en claro las tareas, conocimiento de los horarios, designación de trabajos útiles y acompañamiento por parte de un supervisor laboral.

Por su parte, Riviére (2017) sostiene que no sólo la discapacidad es una variable que dificulta el acceso mercado laboral, sino que el desconocimiento generalizado de la población sobre la condición, generando barreras de acceso; a lo mencionado se suma el hecho de la dificultad de encontrar ofertas laborales que se ajusten a las necesidades de los autistas, así como la carencia de información, asesoramiento y ayuda sobre el acceso o preservación del empleo.

Rol de los sistemas educativos en el futuro de la inserción laboral

De acuerdo con Gallart (2010) el rol educativo juega un papel importante en la formación profesional de las personas autistas, de tal forma que logren insertarse en el mercado laboral de manera exitosa, sin embargo, este esfuerzo no es tarea de los centros

de educación, sino que forma parte de las políticas de empleo y de integración social, para que las personas logren tener un empleo digno que mejore su calidad de vida.

Así mismo, Bongofiglio et al. (2010) indica que el rol que asume la educación en el acceso al empleo de calidad es fundamental porque constituye la trayectoria de integración convencional a la vida adulta. Sin embargo, es importante señalar que el contar con un título profesional no implica que las personas autistas podrán acceder a un trabajo digno o que tenga un buen ambiente laboral, de hecho, existen varios jóvenes y adultos en situación de desempleo.

Para Ronquillo y Vásquez (2021) la inserción laboral de personas autistas debe ser considerada una prioridad para el sistema educativo y la sociedad, puesto que es un derecho para los seres humanos contar con un trabajo digno y remunerado. Bajo este contexto, la inserción laboral implica realizar un análisis de los procesos educativos que se desarrolla, dado que de ello depende que las personas autistas encuentren mejores y mayores oportunidades de trabajo, por consiguiente, podrán construir, de forma autónoma y madura su proyecto de vida.

El rol del sistema de educación en la inserción laboral implica acompañar a las personas autistas de forma singular, situada y atenta, a través de una educación de calidad, donde se requiere que los individuos adquieran conocimientos sobre factores sociales, económicos y del mercado laboral que les permita intervenir de forma directa e independiente en el desarrollo de sus actividades (Mansilla et al. 2022).

En virtud de lo expuesto, el papel que desarrolla el sistema de educación en la inserción laboral es importante porque otorgan las herramientas y conceptos necesarios para que las personas autistas puedan desenvolverse de mejor manera dentro del campo laboral, para ello es necesario que el Estado establezca las políticas necesarias para brindar una educación de calidad a los estudiantes.

8. Principales limitaciones en la inserción laboral de personas autistas

Ogalla (2003) señala que persiste la dificultad de las personas autistas en la inserción laboral, puesto que, es una consecuencia de la atención que se ofrece por parte del núcleo familiar durante la niñez. Por tanto, durante el enfoque atención y apoyo en la vida adulta es escasa, a pesar de las diferencias en las características de los sujetos autistas; la principal radica en la necesidad y capacidad de adaptación a los entornos laborales. Razón por lo cual, es necesario programas académicos que contribuyan al desarrollo de habilidades que le serán útiles para desempeñar un cargo.

El autismo como discapacidad, según De Schipper et al. (2015) se cataloga como tal, ya que afecta las interacciones interpersonales, la expresión de emociones, relaciones interpersonales complejas, la capacidad de atención y las facultades mentales y lenguaje, en síntesis, es una afección que impacta todas las dimensiones de vida de una persona. En el caso de Ecuador, a través de la Guía de Práctica Clínica sobre autismo (GPC) (2017) basándose en la clasificación internacional determina que, debido a las alteraciones en el desarrollo de las personas, las repercusiones en habilidades e interrelaciones sociales es catalogado como discapacidad que varía según la persona.

Una de las principales limitaciones corresponde al desconocimiento del potencial de las personas autistas, ya que las afecciones varían entre muy leve a grave. La inexistencia de organismos especializados que fundamenten la capacidad y la participación plena para los trabajadores que presentes deficiencias nivel comunicativo, relaciones sociales y comportamientos restringidos, es decir la inexistencia de planes de inserción laboral de personas con capacidades diversas con múltiples características (Asociación Madrileña de Síndrome de Ásperger y Autismo 2020, 13).

En similar apreciación Anzaldo y Cruz (Anzaldo and Cruz 2019) consideran que la falta asignación de recursos estatales es una de las mayores barreras para la inserción laboral de las personas autistas, por tanto, esta población se queda al margen de los proyectos sociales en situaciones de discriminación y exclusión. Ante el desinterés del estado por consolidar instituciones para impulsar la contratación del personal en condiciones de vulnerabilidad, se identifica el poco impulso en la construcción de políticas públicas transversales sobre salud, empleo, educación, etc.

Desde el ámbito social, las limitaciones implican el prejuicio social que mantienen los grupos empresariales y empleadores sobre los colaboradores con autismo. La marcada diferencia entre la distinción de las capacidades de los trabajadores corresponde a la percepción errónea que perdura en la sociedad. Por tanto, existe la predisposición de contratar a talento humano sin ningún tipo de condiciones cognitivas ni comunicativas, así en los procesos de incorporación no se ofrecen igualdad de condiciones para todos los candidatos (Federación de Autismo de Andalucía 2018, 22).

A criterio de González et al. (González-Mercado, Rivera-Martínez, and Domínguez-González 2016) los problemas de inserción laboral para personas autistas se derivan de inadecuada orientación vocacional, puesto que en los centros educativos no se cuentan con las metodologías adecuadas para potenciar los intereses y las habilidades innatas de personas autistas. En tanto que, la Confederación de Autismo-España

(Confederación de Autismo de España 2017, 5) determina que la etapa educativa a nivel profesional debe eliminar las brechas de conocimiento entre el estudiantado e incorporar programas de inserción laboral con el fin de sensibilizar al sector empresarial sobre la empleabilidad de sujetos con destrezas diferentes.

En efecto, el tema de la capacitación profesional de personas autistas se constituye como un obstáculo para la inserción laboral, debido a que en el proceso de la enseñanza mantiene currículos antiguos y poco inclusivos, por tanto, el factor educativo repercute de manera directa en las competencias profesionales de individuos con trastornos psicológicos.

El escenario laboral para autistas enfrenta retos, desde el punto de vista público se identifican por una parte el desinterés en la elaboración de lineamientos y estrategias estatales eficientes que motiven al sector empresarial a incorporar procesos de selección, mientras que la consignación de fondos se entrega a instituciones gubernamentales que desestiman la importancia de proyectos de incorporación laboral de profesionales con afecciones leves en el neurodesarrollo.

9. El autismo y la inserción laboral

En el presente apartado, se realiza una aproximación crítica a los estudios y aproximaciones empíricas relacionadas con el tema del autismo y la inserción laboral a nivel regional y local, en un primer acercamiento en el trabajo realizado por Duryea et al. (2019, 5) sobre la situación laboral de las personas con discapacidad incluidas las personas con limitaciones cognitivas en América Latina y el Caribe dan a conocer por medio de un estudio realizado en Costa Rica, Chile y México que las personas adultas jóvenes que tienen entre 24 y 35 años tienen una tasa de empleo del 24 % para los hombres mientras que para las mujeres se reduce al 12 % de acceso a puestos de trabajo, sobre ello se afirma los salarios son menores en comparación con los trabajadores sin necesidades especiales.

Con base en lo descrito el autismo y la inserción laboral implica un estado de exclusión para las personas que presenta capacidades diferentes a los otros colaboradores de empresas o lugares de trabajo, de hecho, se advierte un contexto social grave como la inequidad de género entre hombres y mujeres autistas en América Latina para conseguir un empleo digno. Esta afirmación se relaciona con los resultados de la investigación de Paz-Maldonado y Silva-Peña (Paz-Maldonado and Silva-Peña 2021, 4) por medio de un análisis bibliográfico de las personas con discapacidad incluye a sujetos que sufren de

trastorno del espectro autista da a conocer que aún es un grupo de atención prioritaria propensos a la vulnerabilidad social, como consecuencia de la inadecuada articulación de las políticas públicas y necesidad colectivas, por ello se determina la relevancia de incorporar programas de ayuda especializado que garanticen la participación efectiva en el mercado laboral en contra del estigma social.

En virtud de lo expuesto, a pesar de que las personas con discapacidad son un grupo de atención prioritaria, en el entorno laboral prima una sensación de inseguridad y precarización laboral, junto a ello se estima la ausencia consolidación de gremios sindicales; esta realidad de refleja en los sujetos adultos con autismo, de esta manera en la región no es posible determinar una inclusión laboral efectiva.

De esta forma, en la investigación de la Red Autista de Latinoamérica (Red Autista de Latinoamérica 2020, 1) que involucra la experiencia de las personas con trastorno por espectro autista y el núcleo familiar aplicó a través de una metodología exploratoria en países como Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Venezuela con una muestra de 79 individuos con autismo, obtienen que la afección del trastorno del neurodesarrollo implica desafíos en cuanto a la formación profesional y la erradicación de la brecha tecnológica. De este modo, las habilidades y aptitudes laborales de este segmento poblacional no son aprovechadas en los entornos laborables.

Frente a lo descrito es evidente los adultos con autismo como discapacidad son desestimados por las organizaciones económicas como parte del capital humano, de ahí que Bravo (Bravo 2018, 10) quien indaga sobre la situación laboral de personas autistas en Chile, manifiesta existe un mayor índice (44 %) de individuos con afectaciones cognitivas leves o moderadas en situación de desempleo, y en el caso de quienes acceden a un empleo formal desempeñan labores en un entorno neutral que dificulta el cumplimiento de labores al no contar con un facilitador o tutor que brinde una orientación en el espacio de trabajo.

Por consiguiente, el autismo y la inserción laboral es un tema que requiere mayor atención, debido a que persisten situaciones que afectan la consecución de una plaza de empleo, en el contexto colombiano, Buitrago y Caballero (Buitrago and Caballero 2020, 87–88) efectúan un análisis con respecto la inclusión laboral de la población con TEA, de manera que se expone que las empresas que ofertan vacantes no cuentan con una delimitación sobre el perfil profesional requerido. De ahí que, desde el punto de vista organizacional, es necesario fortalecer las políticas internas para la

creación de herramientas y espacios de reclutamiento para brindar oportunidades laborales a las personas autistas.

Conforme a los criterios descritos, se observan dos hitos importantes en la región que corresponden al cumplimiento efectivo de las medidas legales vigentes por medio de programas especializados en la inserción laboral de personas autistas y por otra parte la falta de adaptación de las políticas internas de las empresas reclutadoras. En consecuencia, el porcentaje de población con limitaciones cognitivas moderada y el acceso a puestos de empleo aún es insuficiente.

A nivel de Ecuador, el autismo es considerado como una discapacidad y con ello las personas que padecen este tipo de afecciones forman parte del grupo de atención prioritario, según Caín (Caín 2018, 53) la inserción laboral de personal en el país por medio de un método inductivo-analítico sobre los informes estatales se da a conocer que la mayor parte de vacantes corresponden al sector privado relacionadas con el comercio, manufactura, comidas rápidas, en tanto que la aplicación de la ley no se articula con normativas empresariales, con lo cual se afecta a estabilidad económica de los ciudadanos con limitaciones cognitivas.

En este sentido, la inserción laboral es un derecho incuestionable de las personas y en Ecuador existe normativa vigente que influye sobre las decisiones de los empresarios, sin embargo, no existe una gran acogida de contratación de las personas con discapacidad intelectual, para Castillo (Castillo 2020, 18) una de las estrategias aplicables en el contexto nacional implica la asignación de tutores laborales quienes aportan a la colocación de personas en las organizaciones, una situación que incluso es apoyada por parte de los padres de las personas con discapacidad, debido a que prestan una constante guía y ello ayuda a la adaptación del ambiente.

Desde la perspectiva de López (S. López 2018) quien realiza un acercamiento sobre la percepción del autismo en la población de Chimborazo, de ello se obtiene que los adultos con esta condición enfrentan momentos complicados ante las dificultades del trastorno y el desconocimiento por parte de los familiares y la comunidad que requieren de espacios adecuados de empleo para la subsistencia y el bienestar personal.

A raíz de este enfoque personal, se observa la compleja situación personal que las personas autistas viven en el país, por consiguiente, el apoyo de las organizaciones empresariales para la inclusión laboral aporta a la construcción de espacios equitativos. Sin embargo, estos hechos no se efectúan en la práctica, según AVECILLA y Tapia (Avecilla and Tapia 2018, 10) quienes analizan las concepciones de la inclusión de

personas con discapacidad en Guayaquil, por medio de un enfoque cualitativa dan a conocer que las personas autistas son objetivo de exclusión por parte de los compañeros de trabajo, en un escenario donde priman ideas erróneas sobre la discapacidad socio cognitiva, junto a ello los rubros por concepto de salarios son bajos que en efecto refleja deficiencias en el control laboral efectuado por las autoridades.

Es decir, que en caso de contratación laboral, las personas con limitaciones cognitivas como el autismo son objeto de inclusión, de hecho Pico y Torres (Pico and Torres 2017, 1–2) por medio de una investigación mixta sobre la inclusión laboral en empresas ubicadas en el cantón Ambato, manifiestan que en tema de laboral para este segmento poblacional persisten falencias, de manera que una de las alternativas es precautelar la integridad de los colaboradores menos favorecidos por medio de la responsabilidad social.

En virtud de lo expuesto, en el contexto ecuatoriano se considera que el autismo es aún discapacidad, pero no se mantiene una percepción clara sobre este segmento en específico en materia laboral; pero al ser un tipo limitación el criterio de los autores refleja por una parte la obligatoriedad de los empleadores para la contratación y por otra la falta de mecanismos que garanticen la continuidad y el soporte necesario dentro de los entornos de trabajo.

Capítulo segundo

Objetivos y metodología

El objetivo general de esta investigación es determinar los factores normativos, psicosociales e institucionales que influyen en la inserción laboral de las personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca en el año 2021.

Los objetivos específicos son tres: 1) Analizar el alcance de la normativa legal vigente para la inserción laboral de personas autistas. 2) Caracterizar el perfil integral y psicosocial de las personas adultas autistas en situación de desempleo. 3) Examinar los requerimientos del perfil profesional con discapacidad que tienen las empresas obligadas a contratar personas con discapacidad.

Acerca de la metodología, con la finalidad de cumplir el objetivo propuesto que involucra los factores normativos, psicosociales e institucionales que influyen en el empleo en los ciudadanos adultos que residen en las ciudades, se aplica una metodología cualitativa de tipo descriptivo. Desde la percepción de Hernández et al. (Hernández, Fernández, and Baptista 2014) las características de este tipo de investigaciones se sirven de la recolección de información sobre un tema y las variables de interés del investigador, de tal manera que describen los principales hallazgos. Según Díaz-Narváez y Calzadilla-Núñez (Díaz-Narváez and Calzadilla-Núñez 2016) la aplicación descriptiva dentro de un estudio recoge de la manera más precisa las propiedades, dimensiones o componentes encontrados durante el procesamiento de la información.

Con relación al primer objetivo, se aplica la técnica de la investigación bibliográfica desde la concepción de Gómez-Luna et al. (Gómez-Luna et al. 2014) implica la recolección de datos a través de fuentes confiables que se consideran de tipo primario que involucran artículos de producción científica, aportes teóricos, desarrollo de estudios empíricos, así como el uso de normativas legales. En efecto, se realiza una aproximación doctrinaria y jurídica para determinar el alcance de la normativa sobre la inserción laboral de personas autistas.

En lo que respecta al segundo objetivo se plantea el uso de las historias de vida. Conforme lo manifiestan Landín y Sánchez (Landín and Sánchez 2019) se trata de un método cualitativo que recoge las experiencias personales de un grupo de estudio, por tanto, los criterios obtenidos tienen un aporte significativo para caracterizar las variables

de estudios por medio de la interpretación y la comprensión de los sucesos narrados. A través de esta técnica se prevé determinar el perfil integral y psicosocial de las personas adultas autistas que viven en situación de desempleo.

En cuanto al tercer objetivo, se realizan entrevistas correspondientes al grupo de técnicas cualitativas, para Branda y Porta (Branda and Porta 2019) este tipo de recursos corresponden a direccionar a los participantes sobre las variables de un fenómeno o suceso analizado, en un escenario donde la información profundiza el conocimiento existente, por ende lo requerimientos del perfil profesional con discapacidad son abordados en las entrevistas aplicadas a los personas a cargo de talento humano en las empresas considerar en la presente investigación.

1. Método y técnica de recolección de información

En la presente investigación la obtención de la información se realizó a través de diferentes técnicas:

Fuentes secundarias

- **Análisis bibliográfico:** se realizó una revisión sistémica de las leyes laborales en el Ecuador a favor de las personas autistas, así como el criterio de autores en torno al tema de investigación desde el punto de vista psicológico.

Fuentes primarias

- **Aplicación de entrevista:** se realizó una entrevista estructurada a personas autistas, con el propósito de conocer el perfil integral y psicosocial de las mismas. Los sujetos entrevistados son cuatro, para ello se recurre a medios digitales para la obtención de la información, previo a la socialización del consentimiento informado (ver anexo 1).
- En efecto, las entrevistas realizadas las personas autistas con la finalidad de determinar el perfil profesional y psicosocial de los mismos, se toma en consideración del trabajo de Salinas (2017) quien realizó un artículo sobre la población con discapacidad en Ecuador, para conocer la situación individualizada en el mercado laboral. Para obtener mayor precisión, se realizan las historias de vida como método de investigación, según Ferrarotti (2007) son herramientas que expresan los cotidianos de los sujetos de investigación como el

cúmulo de experiencias que aportan a la consolidación de categorías sobre el material obtenido.

- **Entrevista a representantes:** se aplicó un tipo de entrevista estructurada (Ver anexo 2) a los representantes de dos empresas públicas de la ciudad de Cuenca como son Empresa Eléctrica Regional Centro Sur (CENTROSUR); Empresa Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado (ETAPA EP), con el objetivo de conocer los requerimientos del perfil profesional con discapacidad que tienen las empresas que están obligadas a contratar personal con estas características.
- Conforme a lo expuesto en párrafo anterior, las entrevistas a empleadores de empresas públicas, se estructuran con base al estudio de Conde *et al.* (2019) quienes realizaron un estudio de la inclusión de individuos autistas en el mercado laboral y se ajustaron a los objetivos de la presente investigación.

En lo referente al procesamiento de la información, el análisis bibliográfico se realizó a través de una revisión sistémica de la normativa y de la postura de autores en diferentes bases de datos digitales confiables que garantizan la información encontrada. A todo ello, resulta evidente aclarar que la ausencia de cifras oficiales sobre la tasa de empleo personas autistas es un obstáculo para la consolidación de una muestra cuantitativa, razón por la cual se recurre a la observación de estudios de caso por medio de cuatro relatos de vida. De manera adicional, las condiciones por la emergencia sanitaria por COVID-19 es un limitante para la obtención de entrevistas físicas de manera que se recurre al uso de medios digitales para el levantamiento de información.

Estudios de caso

En la presente investigación se trabajó con dos poblaciones para la recopilación de información de estudios de caso, en primer lugar, involucra a adultos autistas en una situación de desempleo de la zona urbana y en una segunda acepción corresponde a empleadores del sector público en la ciudad de Cuenca.

Es preciso señalar que a nivel de la ciudad objeto de análisis, no se cuenta con estadísticas en concreto sobre las personas autistas por discapacidad y la inserción laboral. Por el contrario, las cifras oficiales advierten sobre la población total con autismo de manera general con la inclusión de niños, adolescentes y adultos, razón por la cual no evidencian el número total de adultos con las características de personas mayores de edad en situación de desempleo necesarias para el presente estudio.

Bajo tal condición, se empleó la técnica de estudio de caso para la selección de la muestra, es decir no es posible identificar un número de la población de estudio por tanto se recurre a una técnica cualitativa. De acuerdo con Jiménez y Comet (Jiménez and Comet 2016, 2) los estudios de caso aportan al desarrollo de la investigación empírica que estudio un hecho o fenómeno en un contexto real en concreto cuando no se delimita de manera clara. En este sentido, al no conocer el número de adultos con autismo en condición de empleo se procede a la recolección de datos de manera descriptiva desde las proporciones teóricas.

Por tanto, la muestra se limita cuatro personas autistas en situación de empleo a los cuales se tiene acceso para el levantamiento de información cualitativa por medio del uso de dispositivos tecnológicos. Según Hernández et al. (2014), la muestras que corresponde a los estudios de caso se utilizan en investigaciones cualitativas para analizar un fenómeno en particular. Por lo que, de acuerdo al objeto de estudio el investigador debe seleccionar a los sujetos de estudios más apropiados, para ello se plantean los siguientes criterios:

Criterios de inclusión adultos con autismo

- Personas autistas entre los 18 y 65 años
- Personas autistas que no se encuentran laborando en los últimos 6 meses
- Personas autistas desempleadas que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión adultos con autismo

- Personas autistas menores de 18 años y mayores de 65 años.
- Personas autistas que se tengan un empleo estable por más de 6 meses.
- Personas autistas con diagnóstico de afecciones mentales (depresión o ansiedad), que no sigan tratamiento o que no se pueda comunicarse de forma efectiva.
- Personas autistas que no deseen participar en la investigación.

Con las características mencionadas se identificaron 4 casos de personas autistas para participar en la presente investigación, cabe resaltar que dichas personas que participaron son hombres, esto debido a que el TEA tiene mayor prevalencia en hombres que en mujeres de acuerdo al estudio de Montagut et al. donde realiza un recorrido bibliográfico y determina que existe una diferencia de genero sobre las personas autistas, donde los hombres son los más afectado o presentan mayores sintomatologías.

Características de las empresas consideradas en la investigación

La población de estudio de las empresas, según datos del SRI (2021) está conformada por 10.340 empresas obligadas a llevar contabilidad en la zona urbana de Cuenca. No obstante, es importante mencionar que las empresas que tienen más de 25 empleados tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad, información que no posee la base de datos del SRI, por lo que se desconoce con certeza el universo de estudio.

Por tal razón, se utiliza un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, que implica seleccionar los casos próximos y accesibles al investigador para que cumpla con los objetivos de estudio. Para garantizar el cumplimiento de objetivos se plantean los siguientes criterios.

Criterios de inclusión empleadores

- Que labora en una empresa obligada a contratar personas con discapacidad.
- Que conozcan de las políticas de inclusión de la entidad que dirigen.
- Tengan conocimiento del proceso de inclusión a personas con discapacidad
- Que deseen participar en el estudio

Criterios de exclusión empleadores

- Que no labore en una empresa obligada a contratar personas con discapacidad.
- No conocer de las políticas de inclusión de personas con discapacidad de la entidad.
- Desconocimiento de los procesos de inclusión social
- El tiempo como empleador en una empresa obligada sea menor a 5 años.
- Que no deseen participar en el estudio

En función de los criterios mencionados se obtuvo acceso a dos empresas públicas ubicadas en la zona urbana de Cuenca. En primer lugar, la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur (CENTROSUR) (Ministerio de Electricidad y Energía renovables 2017) es un ente público encargado de suministrar el servicio público, cuya misión es

para satisfacer las necesidades de la sociedad a través de la implantación de nuevas tecnologías. Con respecto a la inclusión laboral, cuentan con el 3,83 % de personas con discapacidad, superado el mínimo de 25 colaboradores solicitado por el ministerio.

En tanto que, Empresa Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado (ETAPA EP) (Empresa Telecomunicaciones 2019) es una empresa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca dedicada a la prestación de servicios de telecomunicaciones, agua potable, alcantarillado y gestión ambiental. Con respecto al talento humano, la entidad se rige a la normativa legal vigente, además cuenta con el departamento de bienestar social y seguridad industrial. Entre las principales actividades se terminan los procesos de orientación y asesoramiento, acciones a favor de la salud, programas de bienestar social y demás acciones sobre la gestión de personal.

Capítulo tercero

Resultados y discusión

En la presente sección se abordan la información obtenida de los instrumentos aplicados. En primera instancia, se dan a conocer los resultados de la caracterización de las personas autistas en situación de desempleo, para ello se describe el perfil integral, las principales reflexiones de las historias de vida que permiten la elaboración de los factores psicosociales de los sujetos de estudio. Como segundo punto, se exponen los criterios de los representantes de las empresas públicas quienes reflexionan acerca de los requerimientos de la inserción laboral para personas autistas. Por último, se realiza un apartado de discusión con respecto a los hallazgos de la investigación y el autismo en el escenario laboral.

1. Caracterización de personas autistas en situación de desempleo

Con el propósito de caracterizar el contexto de las personas con discapacidad por autismo, en la presente sección se plantea en primer lugar la caracterización del perfil integral de los participantes del estudio, luego se procede a la determinación de los aspectos psicosociales una vez realizada la interpretación de la información recolectada por medio de las historias de vida.

1.1. Perfil integral de las personas adultas autistas

Tabla 2
Características de los participantes en el estudio

Pregunta	Respuestas			
	Neithan (Participante 1)	David (Participante 2)	Rodrigo Participante 3	Dariel Participante 4
	Sujeto sexo masculino	Sujeto sexo masculino	Sujeto sexo masculino	Sujeto sexo masculino
	20 años de edad	24 años	27 años	44 años
Datos generales	Nacionalidad: estadounidense Ciudad de residencia: Cuenca	Ciudad de residencia: Cuenca	Ciudad de Quito	Cuenca
	Trabaja con familiares	Situación en desempleo	Estudiante de especialización en ginecología	Trabajo en un colegio particular (pocos meses)
Formación profesional	Título de bachiller	Título de bachiller	Médico general	Docente
Idiomas	Español e inglés	Español	Español	Español

Informática (uso de celular y computadora)	Medio	Medio	Avanzado	Avanzado
---	-------	-------	----------	----------

Fuente: Historias de vida recopiladas en la investigación
Elaboración propia

Conforme a lo establecido en la tabla 2 se establecen los datos generales de los participantes del estudio, de hecho, todos los participantes son hombres que bordean entre los 20 y los 27 años que debido a circunstancias personales no cuenta con un empleo fijo, a excepción de Dariel quien tiene 44 años y que durante la emergencia sanitaria obtuvo un puesto como docente. Con base a esta descripción se cumplen los criterios de inclusión que corresponde a las personas mayores de edad que tiene una condición de autismo.

Con respecto a la zona de residencia: tres de los cuatro participantes en la actualidad radican en la ciudad de Cuenca, a pesar de que Neithan nació en Estados Unidos y Dariel procede de Cuba, mientras que el Rodrigo por motivos profesionales radica en Quito. Al hablar sobre el estado de empleo dos de cuatro participantes realizan trabajos ocasionales en el contexto familiar con el apoyo con labores cotidianos a los progenitores, en el caso de Rodrigo hasta el momento no tiene una experiencia laboral, por lo que se ha centrado en la preparación académica, mientras que Dariel ingresó al país con un empleo y luego vivió en la situación de desempleo hasta que hace algunos meses consiguió un espacio como docente.

Con base a lo descrito, los datos generales determinan que la población objeto de estudio es un segmento joven que radica en la zona sur del Ecuador, de ellos se precisa que resulta complejo lograr una plaza de trabajo adecuada, razón por la cual se acogen al apoyo de los familiares para el sustento económico.

A propósito de la formación profesional, Neithan cuenta con un nivel de bachillerato, el currículum diferenciado hasta noveno grado implica que las aptitudes no sean relevantes y con ello se dificulta conseguir un empleo, el segundo participante cuenta posee un título de bachiller, mientras que el resto de los individuos entrevistados poseen una grado académico de tercer nivel con especialización en medicina (Rodríguez) y bioquímica (Dariel) en hecho que ha sido desestimado al momento de postular para una vacante de trabajo, este tipo de profesionales se enfrenta a complicaciones como la inserción laboral efectiva, pues en el caso del médico general se encuentra en una especialización en ginecología por medio de una beca por ello y del

profesional en bioquímica prevalece el interés en el profesorado con complicaciones en la comunicación directa con alumnos y colegas.

Las particularidades de los idiomas, tres de los cuatro participantes tiene por lengua madre al idioma español, a excepción del Neithan que habla inglés; en tanto que las aptitudes informáticas son básicas en dos participantes (Neithan y David), en comparación con el resto de la muestra quienes en el proceso de formación tiene un nivel alto en el uso de dispositivos tecnológicos, es decir tiene una alta preparación personal y con ello conseguir un empleo digno.

En síntesis, el perfil integral involucra dos subtipos de participantes por un lado quienes son bachilleres con conocimiento básicos en manejo de tecnología y quienes cuentan con estudios universitarios y un manejo oportuno de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin embargo, todos enfrentan problemas para la inserción laboral. Bajo este contexto, se intuye que los adultos con autismo con o sin preparación profesional no acceden a espacios laborales según el grado de especialización e incluso son personas que dependen de forma directa del apoyo económico del núcleo familiar.

1.2. Historias de vida personas adultas autistas

Para interpretar las variables del perfil psicosocial es pertinente realizar una aproximación a las historias de vida de los participantes para ello se recogen categorías tales como el contexto familiar, la influencia del entorno en situación de desempleo, los cambios con la preparación académica, percepción sobre ofertas de empleo, oportunidades laborales, experiencia en procesos de selección.

- **Neithan (20 años)**
 - **Contexto familiar**

El primer participante dada la condición de autismo se procede a la entrevista con la compañía del progenitor, por tanto, algunas de las respuestas se narran desde la apreciación de esta persona; la reflexión se centra en el apoyo a la inserción laboral por parte del componente familiar, la influencia de las relaciones sociales cercanas ante el desempleo, los cambios evidenciados luego de la obtención de un título de segundo nivel, la perspectiva sobre la modalidad de las entidades para la oferta de empleo a personas en condición de autismo, perspectivas hacia el futuro laboral, preferencias laborales, motivaciones y las expectativas en procesos previos.

Con respecto al apoyo del componente familiar, el adulto responsable de manifiesta:

mi hijo y yo hemos buscado pocas iniciativas de trabajo, pero él tiene una oportunidad para salir del país, yo veo que mi hijo es una persona funcional, pero siempre necesita de supervisión constante ya que no puede trabajar de manera independiente o por iniciativa propia. (Progenitor Neithan)

yo estaría más tranquilo si mi hijo continúa trabajando para mí, antes que, con los terceros, a pesar de que se enoja yo le respondo que otras personas no se van a aguantar y les despiden lo que no pasa al trabajar en la empresa familiar dedicada a la construcción en donde en lugar de un horario se deben cumplir las actividades que yo organizo, incluso si va hacia las empresas familiares en el exterior va a recibir malos tratos. (Progenitor P1)

De tal manera que, las expectativas del P1 sobre el trabajo implican el viaje hacia Estados Unidos que es fomentado por las cargas familiares (progenitor-abuelos), con el propósito de favorecer la autonomía personal. Es evidente que el apoyo de la familia es relevante para el acceso a un empleo, no obstante, las condiciones del proceso en este caso en particular implican el estado de ánimo y disposición de la persona con autismo, que en ocasiones se confunde con falta de iniciativa ante tareas encomendadas, cuando se limitan a cumplir las tareas encomendadas (se requiere precisión y detalles en las indicaciones). Se destaca, que el interés del progenitor es lograr la determinación de destrezas en el P1 de manera que no se mantenga algo de experiencia en el entorno laboral, pues a pesar de lo pesado en el trabajo de la construcción,

Lo expuesto se relaciona con el componente de las relaciones sociales, por ello a decir del P1 se determinar que:

yo quiero viajar a Estados Unidos... pero dependo del permiso de mi papá para irme a vivir con mi mamá y de que mis abuelos se vacunen contra del COVID, bueno mi mamá y mi abuela ya están vacunadas, pero mi abuelo no quiere, por eso aún no he podido salir del país y me mantengo ayudando en construcción con mi padre. (P1)

yo tengo un amigo en el área de alimentos y bebidas, así que le comenté si tenía la oportunidad de incorporar a mi hijo como parte del personal para la atención en donde no toma órdenes ya que se mantiene una plataforma digital, a pesar de que me dijo que envíe la hoja de vida de mi hijo, hasta el momento no lo hacemos, bueno no le he comentado de la condición de autismo. (Progenitor P1)

vine del trabajo, estaba con un amigo aquí conversando, escuchando música y los fines de semana salgo depende si mis amigos están disponibles. Tengo un mejor amigo del vecindario Sebastián a quien considero como un hermano, pero ahora ya está trabajando en sus tiempos libres y estudiando en la universidad por eso ya no lo veo mucho. (P1)

Ante tal afirmación, se infiere que el sujeto con autismo tiene una apertura con el componente familiar por parte de la progenitora, razón por la cual P1 mantiene la esperanza de residir en el país de origen, a pesar de ello existen limitaciones para concretar tales acciones como la autorización de padre y la inoculación de los abuelos. En cambio, los apoyos de las redes del progenitor otorgan la posibilidad de participar en espacios de atención al público, pero se evidencia el temor de mencionar el autismo, debido a que, al desconocer sobre las capacidades y ajustes necesarios, existe una alta probabilidad de que no le consideren para el puesto.

La influencia del entorno en situación de desempleo

En cuanto a las relaciones sociales P1 se mantiene como un sujeto social, pues luego de la jornada de trabajo tiene espacios para socializar con el mejor amigo de la infancia e incluso tiene amigos del vecindario con los cuales comparten intereses particulares. Sobre ello, la influencia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral es positiva pues se entiende que los espacios de socialización se dan luego del trabajo.

Cambios con la preparación académica

En tanto que los cambios una vez obtenidos un título profesional, el progenitor del P1 sostiene:

mi hijo tiene el título de bachiller, pero él se graduó con un currículo priorizado que comprende contenidos hasta noveno grado, después de la graduación, se ha realizado alguna actividad en el sector de construcción de manera ocasional, yo por mi parte me había mantenido ejerciendo funciones como profesor de inglés y descuidaba las actividades de mi hijo. Él al tener tanto tiempo libre se ocupaba en los videojuegos por ello lo incluí en los trabajos de construcción y yo puedo supervisarlo. (Progenitor P1)

Con relación a la situación académica de P1, se establece que mantiene un título de bachiller, a pesar de esto, la ausencia de una ocupación laboral incentiva al adulto responsable a incluirlo en la empresa de construcción de la familia como un primer acercamiento al ámbito laboral. En virtud de ello, se infiere que la transición entre la preparación académica y la obtención de una plaza de empleo requiere de un mayor grado de especialización.

Percepción sobre ofertas de empleo en entidades públicas y privadas

Por otra parte, sobre la oferta de empleo por parte de instituciones públicas y privadas a personas en condición de autismo según padre de P1

mi hijo aplicó para una vacante en una cadena de supermercados local, pero las pruebas no eran diferenciadas en relación con los demás alicantes, pues incluía razonamiento, lógica-matemática, lectura a pesar de haber indicado la condición de autismo... Yo siento que nuestra cultura no está preparada para la incorporación laboral diferenciada, pues yo le ayudé a completar las pruebas en línea y me resultaban complejas a pesar de que en el registro se colocó la condición de autismo. (Progenitor P1)

Bajo tal contexto las acciones, la única experiencia de aplicación para la postulación de trabajos, pues la existencia de “pruebas no diferenciadas” implica que las organizaciones privadas si bien buscan cumplir las disposiciones de inclusión personas con capacidades diferentes en la práctica se presentan trabas que impiden un proceso de selección de personal justo. De la línea “nuestra cultura no está preparada” implica que las personas autistas, así como sus familias denotan que no existe una inserción en el mercado laboral de manera justa, al menos en el caso de P1 fue un detonante para detener la búsqueda de empleo bajo dependencia e inclinarse por las actividades económicas a nivel familiar.

En efecto, P1 no ha accedido a una plaza de trabajo de calidad hasta el momento, a pesar de contar con el carnet de discapacidad del CONADIS, de manera que las pruebas de incorporación laboral no diferenciado con relación a los demás participantes. De ahí se desprende, que las corporaciones o empresas ofertan vacantes, pero no se garantiza la asignación de un cargo para personas autistas.

– Perspectivas en el ámbito laboral

Parte de las impresiones que se destacan en el relato de vida, corresponde a las perspectivas hacia el futuro laboral de la persona con condiciones de autismo, sobre ello P1 refiere

a mí no me llama la atención la universidad para nada [...] sé que hay bastantes institutos, pero yo no pienso en estudiar y quiero ir a aprender la vida de allá y trabajar conforme he visto a mis familiares trabajar cuando era niño, como trabajan mi primo, mis tíos y mi abuelo [...]. (P1)

Yo tuve la oportunidad de formarme en Estados Unidos, por eso considero que en el extranjero existen mayores oportunidades laborales, para las personas con autismo siempre y cuando haya disposición. En el caso de mi hijo quien tiene la nacionalidad, las acciones o tareas sería las mismas que un migrante que en muchas ocasiones es discriminado, por eso me gustaría enseñarle algo con lo que se puede defender. (Progenitor P1)

Con base a la afirmación de participante, la oportunidad para viajar al exterior es un hecho que proporcionaría un mayor grado de capacitación por medio de cursos en institutos especializados, pero a decir percepción de P1 no existen factores que lo motiven para dar continuidad de estudios de tipo superior por ende el futuro profesional se centra en el conjunto actividades que el componente familiar en el extranjero puede aportar.

A pesar que el progenitor reconoce que en Estados Unidos hay mejores oportunidades, se evidencia el temor por cuidar de Neythan ya que las actividades disponibles en gran medida tendrán un nivel de exigencia alto, por tanto, un ciudadano con autismo no presenta los mismos mecanismos para lograr llevar a cabalidad las posibles tareas asignadas y con ello será objeto de sanciones por parte de los posibles empleadores.

En tanto que las impresiones en cuanto a preferencias manifiestan lo siguiente:

A mí me gustaban los animes y los dibujaba, pero ya no soy tan bueno como antes hubo un tiempo que intenté retomar, pero por estar en otras cosas. Otra de la cosa que me llama la atención son los vehículos de los cuales le gusta tratar de entender el funcionamiento.

Yo he visto que desde pequeño mi hijo se interesa en el tema los motores y la mecánica, pues a mí también me gustan las cuestiones de la mecánica por eso motivo a mi hijo a interesarse más sobre la composición y el cilindraje, pero hasta el momento no he encontrado un mecanismo adecuado para que el desarrolle estas habilidades. (Progenitor P1)

Sobre los intereses y preferencias laborales, el P1 se inclina por la mecánica y el funcionamiento de los motores de los automóviles, por ello persiste el deseo de realizar algún tipo de curso didáctico, así como el uso de las herramientas de la construcción que aprende en las jornadas como ayudante en la empresa de construcción de la familia. Se infiere que responde a la iniciativa del adulto responsable antes que P1, por ello se complica el potenciamiento de las preferencias y motivaciones con respecto a lograr una plaza de empleo. Mientras que el tema de dibujo más bien se torna como un hobby, que a decir de P1 se ha dejado a un lado y no tiene manera de convertirse es una oportunidad de sustento económico.

– **Experiencia en procesos de selección**

Con relación, a las expectativas con base a los procesos anteriores para la contratación laboral, pese a no existir una condición favorable, el criterio del adulto a cargo versa en:

yo sé que es un reglamento que todas las empresas deben tener, por eso tal vez en algún momento mi hijo logre conseguir un trabajo, así que desconocemos cual es otra forma de acceder a un empleo justo. (Progenitor P1)

tengo las herramientas a pesar de que no me gusta, yo sé que tengo que aprender lo que mi padre me enseña porque me va a servir, bueno en cuanto con la movilidad yo salgo a comprar en la tienda del barrio y he salido a la ciudad, pero sólo me guío por lo que veo... y para lograr un trabajo pienso que es complejo para mí incorporarse en procesos de grandes empresas. (P1)

Con relación a las dificultades, P1 y la persona responsable del cuidado desconoce la existencia de espacios que contribuyan a la inclusión laboral efectiva, a la vez que el entrevistado cuenta con limitaciones en el tema de movilidad, por tanto, es estima que siempre y cuando se presente las condiciones necesarias en la ciudad como en el caso del centro especializado de empleos que consideren un proceso de selección de personal justo.

- **David (24 años)**

Contexto familiar

Con relación a la experiencia sobre el contexto familiar para las actividades laborales y la búsqueda de empleo, el P2 expone: “Mi familia me apoya mucho en la búsqueda de empleo, empecé trabajar con mi padre en lavadora de carros, pero me molesta el agua los líquidos, jabón, ahora estoy sin trabajo lo que me entristece porque duermo mucho y me duele la cabeza”.

Sobre este aspecto, es evidente que el apoyo del núcleo familiar incide en las acciones para conseguir un empleo digno, en este caso al no encontrar oportunidades laborales el padre de familia genera una oportunidad en el negocio familiar, no obstante, esta labor no es del agrado dadas las condiciones en las que se desarrolla, por tanto, renuncia. Desde luego la situación de desempleo desencadena un cuadro de acciones que interrumpen en el bienestar de P2, puesto que manifiesta una alteración a nivel física debido al desempleo.

La influencia del entorno en situación de desempleo

Desde otra perspectiva, las relaciones con los amigos o parientes cercanos influyen al no tener trabajo, el P2 “No tengo muchos amigos, pero pienso que si tuviera trabajo podría salir conocer gente o conocer a una novia bonita. Pasar todo el día en casa me pone de mal humor enojado con mi familia”.

Con base a la opinión personal de P2, las relaciones sociales no son un hecho característico de la personalidad razón por la cual no existe un apoyo por parte de amistades o personas cercanas al círculo social del sujeto entrevistado. Por consiguiente, sin actividades para realizar las personas autistas situación de desempleo y con limitado contacto con pares da como resultado un cuadro de agresividad en la familia. En otras palabras, se aprecia que la motivación por parte de terceros tiene un impacto positivo en la búsqueda de fuentes de ingresos.

Cambios con la preparación académica

Otro de los temas de suma importancia corresponde a la percepción sobre la etapa de transición entre la finalización de estudios y los escenarios posteriores, tal como el cambio a partir de la obtención del título profesional para encontrar empleo.

Desde que me gradué no podido ingresar a la universidad, mis padres no pueden pagar algo privado, me gustaría trabajar y estudiar en algún momento. Pero no quiero nada de matemáticas porque los números no me gustan. (P2)

Dentro de los limitantes para lograr mejores habilidades y capacidades cognitivas radican en el poder económico de los hogares con personas en condiciones de autismo, según la frase “mis padres no pueden pagar algo privado” da a conocer que el acceso al conocimiento aún es limitado por tanto la profesionalización se transforma en una actividad compleja de alcanzar. Una vez concluidos los estudios a nivel secundario o bachillerato para el P2 priman los intereses y asignaturas de afinidad personales de manera que al evitar la operacionalidad de cifras matemática es preciso incorporar otros referentes que fomenten el desarrollo personal.

Percepción sobre ofertas de empleo en entidades públicas y privadas

En lo que concierne a la modalidad que emplean las instituciones públicas y privadas para ofrecer empleo a personas autistas, el P2 afirma: “Para mí no me ayudado en nada y no tengo información en referencia a ese tema, solo sé que no hay trabajo para mí”.

P2 es un sujeto joven que ha buscado ocupar un puesto de trabajo, pero no lo ha logrado, de manera el proceso de inserción laboral no ha sido satisfactorio ante la carencia de información adecuada y oportuna. Desde el punto de vista del entrevistado, se infiere que existe poca gestión de parte los profesionales inmersos en contrataciones de empleo, razón por la cual se mantienen la creencia que no existen espacios laborables a favor de los trabajadores con autismo.

Perspectivas en el ámbito laboral

En este sentido, la percepción sobre la utilidad de ser o no profesional para la generación de nuevas oportunidades de trabajo, P2 manifiesta “me gustaría trabajar desarmando computadoras, nada de limpieza, me gustaría acomodar las cajas en la farmacia de mi mamá, pero ella no quiere pagarme un sueldo por eso no trabajo con ella”.

Con base al criterio descrito, el P2 manifiesta un interés por el desarrollo de la tecnología por medio de la descomposición de circuitos de ordenadores, que más allá de una visión de un futuro laboral dan a conocer la intención de iniciar actividades por cuenta propia. En consideración a “pero ella no quiere pagarme un sueldo” implica que estima que las capacidades individuales son lo suficientes y el trabajo requiere un incentivo económico.

De tal manera que, las razones que le motivan a buscar trabajo y con base en la experiencia en la búsqueda P2 menciona que “tengo poca experiencia buscando, porque mi mamá se asusta mucho, por eso prefieren que me quede trabajando con ellos, yo quiero conseguir trabajo para tener dinero, salir y estudiar”.

En virtud de lo descrito, la falta de experiencia en la búsqueda de trabajo se ve sesgado por la preocupación de los familiares que al tratar de precautelar la seguridad de los familiares con autismo se centran en crear oportunidades dentro de los espacios de los negocios familiares. Se observa que existe un mayor interés personal por parte de P2, por encontrar lugares con espacios adecuados de trabajo en donde respeten el nivel de autismo, con el propósito de lograr independencia económica.

Experiencia en procesos de selección

En consecuencia, las expectativas sobre los procesos que aplican las entidades públicas para la incorporar personas autistas P2 sostiene: “No tengo mucha experiencia, pero creo que es difícil encontrar trabajo y pienso que cuando vean mi carnet de discapacidad no me van a contratar”.

Al respecto, existe un desconocimiento de la existencia de organizaciones especializadas y al mismo tiempo el temor de acercarse a los ofertantes de empleos y manifestar la existencia de discapacidad, estas condiciones denotan las dificultades para el ingreso al mercado laboral a pesar de la necesidad y el interés personal.

- **Rodrigo (27 años)**

Contexto familiar

Con relación a la experiencia en torno al contexto familiar que involucra el apoyo de la familia, con respecto a las actividades laborales y las situaciones asociadas en la búsqueda de empleo.

Mi familia ha sido de gran apoyo, en el tema del impulso educativo y lo mismo sucede en la búsqueda de trabajo, ya que ha buscado los espacios para que yo pueda presentar capetas, pero en lugar de eso yo decidí seguir estudiando por eso gané una beca en la Universidad San Francisco de Quito. (P3)

El perfil P3, difiere de los participantes anteriores ya que se encuentra estudiando en una institución de educación superior, lo que se fundamenta en el soporte del núcleo familiar. En función de ello, se establece que, a pesar de la intención por conseguir una plaza de empleo, P3 persiste en el empeño de mejorar en la formación profesional que le ha permitido ser acreedor de estímulo educativo.

La influencia del entorno en situación de desempleo

Dentro del contexto sobre la influencia en las relaciones con los amigos, pareja, esposo/a, con relación al estar en situación de desempleo, P3 considera que “era frustrante no encontrar trabajo, mientras que los compañeros ya se encontraban laborando, yo no contaba con recursos para pagar los estudios y eso era un gran problema, pero con la beca yo puedo cubrir mis gastos”.

Al analizar, parte de la historia la influencia de los amigos se torna en un factor de depresión pues al mantener un tipo de formación académica, la falta de inclusión en el entorno laboral para personas autistas es una situación compleja. En tanto que, se profundiza la problemática de alcanzar los recursos necesarios para el financiamiento de la escolaridad que tiende a generar mayores oportunidades para la inserción laboral.

Cambios con la preparación académica

En materia de cambio posterior la obtención del título profesional para encontrar empleo el P3 expresa lo siguiente: “Sí, al graduarme de médico general pude acceder a una beca para la especialización en el tratamiento de afecciones de las mujeres como es la ginecología y obstetricia”.

A diferencia de P1 y P2, el presente individuo mantiene una mayor formación profesional, que va hacia un cuarto nivel de preparación académica, por ello se reconoce que el acceso a la educación es un detonante para espacios amplios en instituciones reconocidas a nivel nacional. De ello, se infiere que la adjudicación de apoyo

económico por la modalidad de las becas supone la inclusión de futuros profesionales a pesar de la condición de autismo.

Percepción sobre ofertas de empleo en entidades públicas y privadas

Con relación a las experiencias educativas y formativas, la perspectiva sobre la modalidad que emplean las instituciones públicas y privadas para ofrecen para el proceso de contratación para P3 “no es la adecuada ni la correcta, pues no respeta la condición de las personas autistas, con la toma de pruebas generalizadas en lugar de las individualizadas que dificulta mucho el ingreso de un autista en el ámbito laboral”.

Es decir, existe una ausencia de especificaciones para la contratación del personal es un hecho común que mantiene los reclutadores de talento humano, es decir no existen cuestionarios que validen las aptitudes de las personas quienes padecen autismo, sobre ello se manifiesta que el nivel de afectación varía entre una persona a otra, por tano la individualización de las pruebas dan origen a una mayor posibilidad de ingreso más no responde a una garantía para la asignación de plazas de empleo justas.

Perspectivas en el ámbito laboral

En un futuro, para las actividades en las que se podría trabajar con base a la condición de autismo y la relación sobre la utilidad de ser o no profesional para la generación de nuevas oportunidades de trabajo, P3 expresa:

A mí me gustaría, a pesar de que estoy haciendo mi postgrado en ginecología, me gustaría realizar una subespecialización en neuropediatría porque me ha llamado la atención, pero también hay una apertura desde la universidad de una beca para que yo me quede estudiando en esa área, pero en la actualidad me planteo la idea de quedarme en Quito, para luego de acabar los estudios retornar a la ciudad de Cuenca. (P3)

Sobre lo descrito, a futuro se prevé con la formación en el campo de la medicina permita obtener un trabajo en la ciudad de origen de P3, pero para ello se plantea seguir especializándose en una segunda área como es el tratamiento de la población infantil. Dicho de otro modo, siempre y cuando haya el apoyo de las casas de estudios se mantiene una tendencia a favor de la formación profesional.

Al referirse sobre los estímulos personales con el afán de lograr un espacio laboral y con base a la experiencia adquirida, P3 afirma a lo siguiente “mi motivación para buscar trabajo en la actualidad en primer lugar culminar la especialización para poder ejercer porque hasta el momento no he ejercido y por eso espero encontrar un trabajo acorde a mi preparación”.

Al respecto, se determina que la motivación intrínseca de las acciones de P3, corresponde a culminar con los criterios de formación que se exigen en el área médica para luego ejercer la práctica de la medicina. Sin embargo, esto repercute de una forma negativa pues a mayor nivel de especialización tiene que ir la praxis profesional. Por tanto, si bien lo ideal implica una mayor formación, P3 hasta el momento no cuenta con ninguna experiencia laboral que a futuro podría ocasionar inconvenientes.

Experiencia en procesos de selección

Con relación al último criterio del participante que comprende el cumplimiento de expectativas los procesos que aplican las entidades para la incorporar personas autistas, se describe como:

mis expectativas no se cumplen con los procesos de contratación de personas autistas, ya que si bien es cierto la ley exigen la contratación, pero no es aplicable en los casos que presentan un carnet con discapacidad psicosocial. (P3)

Al empezar a relatar sobre la vida el P3, advirtió que la familia lo ha motivado a presentarse en varias ofertas de empleo, pero estas no responden al interés personal, así como tampoco responden a procesos efectivos de inserción laboral, pues de recalca que los empleadores no tienen una mayor formación sobre la discapacidad psicosocial ya que en algunas ocasiones están son permanentes o temporales lo cual es considerado como un factor de exclusión.

- **Dariel (44 años)**

Contexto familiar

Al indagar el relato de vida de Dariel, se obtiene una apreciación relacionada con el entorno familiar en los espacios laborales para la respectiva búsqueda de empleo, pues se describe a continuación:

Llegué al Ecuador con un contrato de trabajo, pero me el contrato de trabajo se terminó y decidí quedarme en Ecuador he pasado mucho tiempo sin trabajo, se me dificultaba acceder aplicar a una plaza de trabajo al inicio estaba solo sin apoyo familiar, ya que toda mi familia vive en Cuba. en la actualidad mi familia me apoya mucho, apliqué hace varios meses en un colegio particular y me contrataron luego de la pandemia, lo que destaco que es fue diferente porque ellos me hicieron una entrevista verbal, me preguntaron cosas cómo me sentía respondiendo.

[...] no me gusta quedarme en nada, me gusta intentarlo una y otra vez hasta que me saliera algo. No me gusta que me digan que no lo puedo estudiar, a pesar de que me decía para qué quieres hacerlo yo tengo que hacer algo para estar tranquilo.

En este caso, se trata de un ciudadano extranjero que vive en el país y vivió en una situación de desempleo, en primer lugar, al tener a la familia lejos se convierte en un limitante pero no es una camisa de fuerza. En consideración a las palabras “me gusta intentarlo una y otra vez” pues esto implica un hecho de motivación personal para llevar a cabo algo por iniciativa propia, por tanto, si bien el soporte de la familia es relevante también lo es el empeño propio.

La influencia del entorno en situación de desempleo

En tanto, que la influencia de las relaciones con amigos, parejas al no tener trabajo P4 transmite: “No tengo muchos amigos, pero ahora atengo familia mi esposa me apoya, es mi regulador cuando siento q mis alumnos se burlan o no me entienden algunas cosas, me ayuda a ver alternativas, necesitamos el dinero”.

Al presentar limitaciones con relación a la interrelación con las personas, el Dariel admite no disponer de un número considerable de amigos dado que le cuesta expresar lo que siente, no obstante, ha sido capaz de formar una familia. Al ser un sujeto casado, el apoyo de la pareja fue fundamental para la búsqueda de empleo a través de páginas de empleo y por recomendación. Por tanto, ahora la esposa es uno de los principales puntos de motivación que luego de haber sido seleccionado como docente tuvo mayores inconvenientes se enfrentó a las críticas de alumnos e incluso en situaciones de austeridad económica.

Cambios con la preparación académica

Los cambios en algún cambio, a partir la obtención del título profesional para encontrar empleo, al ser de otro país “en Cuba obtuve varios títulos eso me facilito el salir de mi país, gane una maestría en la Universidad Politécnica Salesiana la que estoy terminando, pero ahora mientras trabajo se me han presentado oportunidades en la Universidad Católica pero los horarios no deseo ya que mi obligación es estar con mis hijos”.

En este contexto, la formación profesional en personas autistas implica una oportunidad para acceder a mayores oportunidades en el terreno laboral, con la preparación profesional se acceden a estímulos académicos y desde luego con el interés personal se logran situaciones y contextos al respecto. En este caso se estima que más allá del trabajo, quiere dedicar tiempo al núcleo familiar.

Percepción sobre ofertas de empleo en entidades públicas y privadas

Otra de las características evidenciadas en la historia de vida, se formula alrededor de las experiencias formativas y educativas en entidades de nivel público y privado, sobre ello “en las entidades públicas pienso que la ley está.... pero no se cumple, las pruebas que realizan las entidades públicas son rigurosas y en ocasiones no se entienden ya que no se relación con la información ocasionando que personas con mi condición entremos en ansiedad y no terminemos la prueba”.

Es decir, aún prevalecen falencias en el sistema escolar para las personas autistas, de hecho, las tomas de pruebas de ingreso según las normativas vigentes no aportan a la verdadera inclusión al no ser diferenciadas del resto de la población estudiantil. Uno de las variables que se evidencia, es la afectación a nivel psicológico pues se desencadenan cuadros de inseguridad y de ansiedad antes la complejidad de las evaluaciones.

Perspectivas en el ámbito laboral

Por consiguiente, sobre las actividades que se prevé a futuro y con base a la percepción sobre la utilidad de ser o no profesional para la generación de nuevas oportunidades de trabajo, P4 sostiene: “me gustaría incursionar más en la docencia, desde el enfoque de la investigación pues me agrada seguir los procesos por ello tengo mayor afinidad con las asignaturas en filosofía y química. Pero por el momento disfruto de dar clases y a pesar del miedo que tenía al inicio, pero sí me preguntan para cambiarme de actividad yo respondería que no”.

Al estar por algún tiempo desempleado, el P4 encuentra una oportunidad para mejorar sus ingresos por medio de la docencia a pesar de las dificultades existentes se plantea como meta aportar a la sociedad por medio del estudio o análisis en centros de investigación. Por tanto, se reafirmar la idea de que ser profesional es una ventaja para lograr mejores condiciones de vida.

Al referirse sobre los estímulos personales con el afán de lograr un espacio laboral y con base a la experiencia adquirida, P4 afirma a lo siguiente:

Yo estimo que como en todo, te encuentras un obstáculo y hay algo que te impulsa a solventar ese obstáculo, pero el hecho de poder aplicar lo que uno estudia y repasa me hace muy feliz, aunque a veces yo necesito revisar todas las variables en mi mente desde el salario personal, compañerismo, actividades extracurriculares, entre otros, pero hay quienes que dicen que sí, pero yo no puedo, necesito analizar porque hay una cuestión de valores y responsabilidad. (P4)

Al inferir sobre el párrafo antes descrito, la motivación responde a un interés personal por parte de las personas autistas, para lo cual se recurre a los valores y al análisis de la situación. Pues en algunas veces la sociedad desconoce las potencialidades y piensan que el mayor anhelo es el beneficio económico, sin embargo, la experiencia se centra en los espacios donde le permiten crecer con el acompañamiento especializado, porque todo responde a la construcción de procesos que a largo plazo aportan a la inserción laboral.

Experiencia en procesos de selección

Para concluir la historia de vida, las expectativas en los procesos de contratación de personal de las empresas con relación a individuos en condición de autismo, para P4 corresponde a:

Como había indicado la ley está escrita, pero en la realidad es de difícil cumplimiento ya que muchas empresas nos limitan a trabajo de limpieza, y son pruebas estandarizadas y de diferenciadas, en mi caso en el trabajo como docente me llamó la atención de que se centran en preguntar cómo me siento lo que me produjo una sensación de calma durante la entrevista. (P4)

Bajo tal contexto, las disposiciones legales no garantizan la asignación de plazas de trabajo para personas autistas, sobre ello incluso la oferta de empleo se produce una creencia errada de este grupo social se limita a tareas funcionales como cargar, orden y limpieza. Estas condiciones dan lugar a la emisión de criterios erróneos de la sociedad con las aptitudes y las habilidades como el P4, por ello a pesar de las limitaciones existen directores de talento humano dispuestos a descubrir el potencial en colaboradores con capacidades diferentes a los demás.

1.3. Perfil psicosocial de las personas adultas autistas

En concordancia con la información obtenida tanto en el perfil profesional como en el análisis de las historias de vida, la caracterización del perfil integral y psicosocial de las personas adultas en situación de desempleo se presenta a continuación:

- Bachilleres mediante un currículo diferenciado
- Idioma que dominan: español
- Dificultad de conseguir empleo por desconocimiento de las cualidades y limitaciones del autismo.
- El proceso de selección de empresas no contempla pruebas diferenciadas.
- Interés sobre armar y desarmar productos eléctricos
- Desconocen de un empleo que considere las características del autismo

- Los familiares no consideran la importancia de remunerarlos por los trabajos realizados en empresas propias
- Los familiares tienen temor porque reconocen el desconocimiento de la discapacidad
- También están personas en con formación profesional: educación y docencia
- El apoyo de la familia para culminar y lograr el ingreso a los estudios superiores
- Entre las limitaciones, se admite la falta de la individualización de las pruebas de ingreso a la educación por parte de instituciones públicas.
- En tema de la incorporación laboral permaneces como un requerimiento legal, pero en la práctica aún se evidencia que los procesos de contratación no son del todo inclusivos.

2. Entrevistas aplicadas a empresas el sector público

En la presente sección se muestra una tabla resumen con las apreciaciones relevantes de las entrevistas aplicadas a los funcionarios de las empresas CENTROSUR y ETAPA de la ciudad Cuenca-Ecuador, con la finalidad de conocer sobre las políticas, los beneficios y el impacto de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad. De manera similar, se determinan las particularidades de incluir en el entorno labora a individuos con autismo.

Tabla 3
Resultados entrevistas aplicadas a empresas

Ítem	Respuestas				
	E1	E2	E3	E4	E5
¿Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?	Jefe de talento humano	Trabajadora social	Analista de orientación laboral, desde hace 4 años	Vice presidenta, desde hace 2 años	Coordinadora de talento humano. 5 años
¿Qué tipos de políticas tiene la empresa en relación a la inclusión de personas con discapacidad, y en particular con autismo?	- Ley de discapacidades	Atención prioritaria, equitativa e inclusiva.	Dentro del proyecto de inclusión laboral trabajan personas con las diversas discapacidades	Trabajan capacitaciones, seguimiento y reivindicación de derechos con jóvenes y sus familias	Son aceptados con apoyo y por lo general laboran a medio tiempo
	-Inclusión de personal multiétnico				
	- Política institucional de contrato fijo				
	- Rendición de cuentas institucional				
	- Contar con trabajadora social para aportar con la identificación de los carnets de discapacidad				
¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas para la inclusión laboral?	- Fomentar la inclusión de personas con discapacidad física en área administrativa.	Brindar un servicio social, y cumplir con la ley del Ministerio de Trabajo que es contratar personas con discapacidad.	Se genera un compromiso laboral en la empresa y buen ambiente de trabajo	Procurar una convivencia en igualdad de condiciones	Saber que reglas y decisiones tomar al momento de contratar
	- Incluir a personas con capacidad no notoria de personal con discapacidad.				
	- Reubicar al personal operativo con discapacidad física como jefes de grupo del área técnica				
¿Cuál fue el impacto que tuvieron las políticas en el clima laboral?	- Se fortalece la empatía entre compañeros.	No existen problemas dentro del clima laboral, pero sí problemas con atención al cliente.	Muy buenas, puesto que compartir diferentes experiencias con personas con y sin discapacidad genera empatía, trabajo colaborativo y compromiso empresarial.	Se dio un empoderamiento en la empresa, oportunidades e inclusión	Al inicio del empleo las personas tienen un trato preferencial. Pero una vez que se integra y conocen a la persona, el personal aprende de las diferencias.
Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con discapacidad.	- Depende del cargo	Existe poca formación para trabajar con personas con discapacidad, pese al perfil profesional que tienen en las diferentes áreas.	Comprometidas, liderazgo, empáticas, proactivas, pacientes, resuelve conflictos	Son sensibles, afectuosas, comprensivas, respetuosas y más humanas	Las personas que ya han trabajado con personas con discapacidad son más proactivas, solidarias. Y si no han trabajado y lo hacen por primera vez sienten temor.
	- Al jubilarse se abre el proceso de contratación.				
	- Auxiliar de servicios administrativos (seis meses de				

	<p>experiencia, bachiller)</p> <p>- Inducción y capacitación previa (respuestas programadas).</p> <p>- Se rige al proceso de selección de la organización.</p>				
<p>Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con autismo.</p>	<p>- No se contrata personal con discapacidad en el área operativa.</p> <p>- Depende del presupuesto de la institución.</p> <p>- Dependen de la jubilación de colaboradores con discapacidad</p> <p>- Falta de información para la recalificación de las discapacidades.</p>	<p>Ninguna, en relación a las personas con autismo la empresa no cuenta con estos casos.</p>	<p>Existe desconocimiento en general sobre las discapacidades, por lo que es complejo que se pueda entender desde los procesos de selección y de inclusión laboral, las empresas por lo general esperan que las personas con discapacidad se adapten, en lugar de que los puestos laborales sean adaptables.</p>	<p>Hay que conocer sobre la discapacidad, entender y capacitarse de forma permanente</p>	<p>No existen problemas, pero se generaron cambios dentro de la empresa, por ejemplo, ahora se deben rotular los espacios de acceso con letras grandes y claras.</p>
<p>Si no cuentan con políticas dirigidas a autismo, ¿por qué no tienen? ¿qué conoce en relación a esta condición?</p>	<p>- Las actividades de la empresa no permiten el contrato de personal con autismo.</p> <p>- El personal con autismo tiene el coeficiente intelectual alto.</p> <p>- No se cuentan con candidatos autistas</p> <p>- El perfil requiere nivel de comunicación</p>	<p>Porque el autismo está considerado como discapacidad, sin embargo, conoce poco sobre el tema.</p>	<p>En la empresa no se trabaja de forma específica con personas autistas, se labora con todos los tipos de discapacidad, para ello existe acompañamiento psicológico y asesoramiento legal para las personas y familiares.</p>	<p>Hay que manejar con conocimiento de causa, iniciando con el diagnóstico correcto, porque existen conductas diversas, a veces requieren medicación por los niveles de ansiedad</p>	<p>No existe una política como tal, pero el trabajar o conocer a personas con autismo, implica un cambio de pensamiento de tal forma que se dé un cambio para generar la posibilidad de integrarse y después incluirse.</p>

En la tabla 3 se evidencia las respuestas del personal de las empresas públicas de Cuenca. Los entrevistados ejercen cargos como jefe de talento humano, trabajadora social, analista de orientación laboral, vicepresidente y coordinadora de talento humano. En lo referente a los tipos de políticas se identificó que los entrevistados tienen conocimientos de varias leyes que implican la inclusión de las personas con discapacidad y que rigen la relación laboral, uno de los entrevistados refiere una política interna al mencionar que por lo general los empleados con discapacidad cubren puestos de medio tiempo.

Las políticas de la empresa se rigen a las disposiciones de la Ley de discapacidades con el porcentaje del personal con discapacidad, además en el caso de las instalaciones en la región orienta se promueve la inclusión del personal multiétnico. Como parte de las políticas internas, la entidad determina la idoneidad del contrato fijo para el talento humano en condición de discapacidad; así como la importancia de contar con una trabajadora social para aportar con la identificación de los carnets de discapacidad, tales acciones se reflejan en la rendición de cuentas.

En tanto que los beneficios que dan el contemplar las políticas de inclusión laboral uno de los entrevistados mencionan que sirven para fomentar la inclusión de personas con discapacidad física en el área técnico administrativa, en el que se incluye al personal que sufre accidentes en el puesto de trabajo dentro de las mismas empresas, al quedar en condiciones de discapacidad no notoria son reubicados en otros contextos laborales como jefes del grupo del área de técnica como parte de la reincorporación a la nueva realidad.

Por otra parte, mencionan que el beneficio radica con el cumplimiento de lo establecido por el Ministerio de Trabajo, lo que muestra que la iniciativa no proviene de la institución, sino del cumplimiento de la normativa. En cambio, refieren como otros beneficios la creación de un espacio social y laboral que contemple el principio de igualdad de condiciones, así como el compromiso laboral y la creación de un buen ambiente de trabajo.

En lo referente al impacto de las políticas de inclusión en el clima laboral refieren que al generar un espacio en el que compartan trabajadores con y sin discapacidad genera experiencias que incrementan la empatía entre compañeros, el trabajo colaborativo y el compromiso con la entidad. Otro de los entrevistados manifiesta que al inicio la inclusión de una persona con discapacidad a la empresa

implica que se realice un trato preferencial, pero que conforme se integran, las diferencias se comprenden y se aceptan por los pares.

Un aspecto importante que mencionó uno de los funcionarios es que el clima laboral no representa un inconveniente para las personas con discapacidad, pero si con los clientes, en especial cuando se tiene que brindar un servicio de quejas o sugerencias, por la falta de empatía que se evidencia en la sociedad.

En lo referente al perfil que consideran para la contratación de personal con discapacidad, uno de los entrevistados refiere que depende del cargo, pero que por lo general se busca para el área de servicios administrativos, en la que se pide como mínimo seis meses de experiencia con preparación formal a nivel de bachiller, para cumplir con tal requerimiento se sigue proceso de selección de la organización. Una vez seleccionado el candidato se procede a la fase de inducción y capacitación de las funciones que implica la atención del servicio al cliente que se maneja a través de respuestas programadas y el individuo las genera de forma automática.

La respuesta mencionada por el entrevistado resulta ser la más amplia y da una perspectiva amplia sobre los requerimientos de la entidad, el cargo y el proceso que se sigue para contratar, en las otras respuestas los entrevistados no responden sobre un perfil integral, sino refieren cualidades personales como liderazgo, proactividad, paciencia, capacidad para resolver conflictos, solidaridad. Una respuesta que llama la atención es sobre uno de los encuestados que mencionan que si los individuos no han laborado antes tienen temor y resulta complejo incluir en las funciones por lo que prefieren al menos 6 meses de experiencia.

Es importante mencionar que uno de los entrevistados refiere que no se incorpora personal con discapacidad en el área operativa, debido al alto riesgo que implica brindar el servicio público que ofertan, que en este caso es la electricidad, por tanto, en este departamento no se consideran personas autistas para laborar. Asimismo, las problemáticas representativas son la dependencia del presupuesto institucional para contrata colaboradores y que las plazas de empleo con discapacidad se abren cuando se jubilan los trabajadores con discapacidad del área administrativa.

En este contexto, mencionan que las empresas no tienen registro de haber contratado un empleado con autismo, refieren el desconocimiento de las características de cada discapacidad, en especial del autismo, lo que implica una de las razones para no considerarlos en los procesos de selección, debido a que la expectativa de la empresa no

es adaptarse a las necesidades del empleado con limitaciones, sino de que ellos se adapten a las funciones del cargo.

Con relación a la falta de políticas laborales que permitan la integración de individuos autistas, refieren que las actividades de la empresa no permiten el contrato de personal con esta condición, además, que no conocen de candidatos que hayan postulado, lo que infiere es por el requerimiento del puesto, dado que el perfil que requiere la empresa es del área administrativa que implica que el empleado posea destrezas comunicativas. No obstante, se reconoce que a pesar de que las personas autistas se reconocen por tener un alto coeficiente intelectual, la falta del conocimiento impide la participación en los procesos de méritos y oposición.

En lo referente a las políticas que promueve el Ministerio para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y en particular con autismo, el entrevistado refiere que el enfoque es el pleno cumplimiento de lo mencionado en el art. 47 de la Ley de discapacidades que establece que tanto las empresas del sector público como privado que tengan 25 empleados deben tener un empleado con discapacidad en labores permanentes en función de las capacidades.

En lo referente a los beneficios que implica que una entidad considere las políticas mencionadas, manifiesta que depende de la entidad, debido a que para las entidades del sector público se establecen en la Ley Orgánica de Servicio Público, mientras que para las empresas del sector privado en el Código de trabajo. A lo mencionado le suma el beneficio que reciben por parte de empresas que contribuyen mediante la transferencia de bonos, seguros, entre otros, que lo realizan como parte de responsabilidad social para promover el empleo de individuos con discapacidad.

En cuanto al impacto de la adopción de las políticas para las empresas menciona que las entidades se benefician en el ambiente laboral porque se constituye como una motivación para los empleados y origina que los pares se integren de mejor manera en función de la solidaridad y empatía, lo que permite generar una cultura corporativa agradable.

Como perfil profesional menciona que los individuos deben cumplir con lo establecido en las empresas, no obstante, como mínimo en cualquier entidad pide que los postulantes hayan culminado la educación secundaria y tengan el título de bachilleres. Por otra parte, se menciona que las personas que compartirán el espacio para realizar las funciones deben ser sensibles y brindar apoyo en consideración de un lenguaje positivo y ayuda técnica.

Por último, refiere que las instituciones que no cumplan con lo establecido en cuanto a la contratación por la cantidad de empleados están sujetas a una sanción de 10 salarios básicos que en el 2020 sería de un valor aproximado de 4000 dólares.

3. Discusión

Al analizar las historias de vida de cada uno de los participantes, se determina que los sujetos participantes del estudio corresponden a un segmento poblacional joven (20-24 años), de sexo masculino, el lugar de residencia corresponde a la zona urbana de la ciudad de Cuenca-Ecuador. En cuanto a las características sociodemográficas de los participantes de la presente investigación se identifica que son de sexo masculino, lo que se explica según lo mencionado por (Oviedo et al. 2015, 7) quien refiere que los hombres tienen 5 veces mayores posibilidades de presentar autismo.

Por otra parte, los participantes cuentan con formación académica relativa aprendizajes básicos comunes bajo la denominación de bachillerato según las disposiciones educativas del país, sin embargo, uno de los participantes tiene un currículo priorizado, es decir los contenidos corresponde a grados escolares inferiores en comparación con un estudiante.

Al respecto (S. I. M. López and Valenzuela 2015, 43) sostiene que la educación para un estudiante con autismo representa un valor económico más elevado que para un estudiante regular, estima que sea cuatro veces más, por tal razón, en los países emergentes en la parte fiscal, el Estado no dispone con los recursos para brindar una educación de calidad a estudiantes con necesidades especiales.

En este sentido, en los participantes es evidente que desde la educación es diferenciada, pero no en un aspecto positivo, sino en que el currículo no garantiza que en el mercado laboral los estudiantes con discapacidad tengan las mismas oportunidades, dado que el nivel de conocimiento no es el mismo. En esta misma línea, Trujillo y Coronado (Trujillo and Coronado 2016) encontraron que en el Ecuador no se puede hablar de educación inclusiva, dado que los estudiantes con autismo enfrentan diversas barreras para la formación profesional, de ello se rescata que por mandato legal las instituciones escolares tienen la obligación de adaptar según las necesidades y capacidades de los estudiantes con alumnos con capacidades diferentes como parte de una cultura de inclusión, pero en la práctica esto no es una prioridad.

En este sentido, la formación puede ser una de las razones por la que los dos participantes se encuentren desempleados, a pesar de que son parte de la población

económicamente activa (20 y 24 años), los resultados concuerdan con lo mencionado por (Pallarés and Hermoso 2020, 7) al referir que el sistema educativo obligatorio (primaria y secundaria) no capacita a los estudiantes con autismo para una vida adulta, a su vez para la inserción laboral, debido a que no se establecen recursos para instruirlos de forma profesional, peor aún en una especialidad.

En este contexto, resulta importante referir sobre el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) los participantes mencionan que utilizan en nivel medio tanto la computadora como el celular, pero para el uso de redes sociales y ocio, lo que representa un limitante, porque en varios empleos las habilidades con las TIC resultan primordial.

Lo que a su vez evidencia que no es un conocimiento adquirido durante la formación académica, a pesar de los beneficios que representa para las personas autistas, así, según (Terrezas et al., 2016, 104) existe una parte de las TIC para las personas con discapacidad que sirven de apoyo, en el caso de las personas autistas, refiere que representa un impacto positivo debido a que contribuye a la comunicación, que representa un limitante en esta condición.

De igual manera, (García, Garrote, and Jiménez 2016, 135) encontró que existen aplicaciones desarrolladas de acuerdo las necesidades de los individuos con autismo, que les permite estimular los sentidos y desarrollar habilidad que contribuyan a la integración, fortaleciendo los limitantes que implican la dificultad para integrarse socialmente. A decir de (Guerrero and Padilla 2017, 48) los autistas tienen diversos síntomas que varían de acuerdo al nivel intelectual, pero en general uno de los principales retos es la interacción social porque tienen dificultades para comunicar y expresar emociones.

Otra de las causas que se identifican como limitante para encontrar empleo es el desconocimiento por parte de las empresas y de la sociedad en general sobre las características que implica el autismo. Esta problemática no solo es en el empleo, sino en varios aspectos como es en el diagnóstico, en el ámbito educativo, social, entre otros. En concordancia, (Reynoso, Rangel, and Melgar 2017, 214) menciona que para el diagnóstico los profesionales de la salud existen un desconocimiento generalizado sobre las alteraciones neurológicas, que en parte se debe por la heterogeneidad de la sintomatología de los pacientes, que deja en la deriva a los pacientes que a su vez tienen inconvenientes en el ámbito educativo, social y laboral.

En este contexto, es importante mencionar que los entrevistados de las empresas, a pesar de ser profesionales que laboran en diferentes instancias de talento humano que gestionan la selección e incorporación de personas con discapacidad no conocen sobre el Trastorno del Espectro Autismo, el desconocimiento hace que en el ámbito laboral se descarte directamente o no se consideren los ajustes necesarios.

Lo anterior implica un limitante que enfrentan los individuos autistas a lo largo de la vida, lo que hace que no se cumplan con los derechos que se establecen en la normativa referente a las discapacidades. En especial, el derecho a laborar en un cargo que contemple los ajustes necesarios acordes a las necesidades individualizadas, en donde es importante traer a alusión lo mencionado por uno de los entrevistados que manifiesta que las empresas buscan que los empleados con discapacidad se acoplen al puesto, por lo que no están dispuestos a realizar las adaptaciones necesarias.

Los participantes pertenecen a la población en edad de trabajar, que al considerar lo anterior implica que tienen que competir con otros postulantes regulares, lo que resulta injusto porque desde la formación no es la misma. A todo ello se suma el hecho de que varias empresas contraten a personas de los que tengan conocimiento de la discapacidad y los ajustes no representan una grande inversión.

En varios casos las empresas buscan emplear a personas con discapacidad solo para evitar las sanciones por parte del Ministerio de Trabajo, que según el funcionario representante de esta entidad refiere que llega a representar un valor monetario equivalente a 10 salarios básicos, de tal manera que si bien la ley representa un incentivo, no se da el seguimiento oportuno acorde a las cifras para considerar en que puesto se pueden desempeñar diversas personas discapacitadas de acuerdo a las necesidades.

Tales consideraciones se contraponen con la investigación de Analuiza-Zumba *et al.* (Analuiza-Zumba, Román-Escobedo, and González-Ramón 2020, 46) quienes realiza una investigación de tipo cualitativo a los representantes empresariales de la provincia de El Oro-Ecuador, de donde se obtiene que las acciones de inserción laboral de las personas con discapacidad física, sensorial y cognitiva en un grado leve no es una causa para relegar oportunidades laborales. De hecho, los participantes de dicho estudio afirman que más allá del cumplimiento de la ley, es apoyar la calidad de vida de personas en estado de vulneración, que además presenta aptitudes laborales como entusiasmo, mayor grado de compromiso y prolijidad en las tareas encomendadas.

A pesar de las leyes existentes, en la práctica se relegan las necesidades de las personas autistas en los ámbitos laborales, según Llorca *et al.* (Luis Llorca Rubio, Pino

Justo, and López Andreu 2018, 18) quienes plantean técnicas para la inserción efectiva dan como pauta la asignación de un tutor en el trabajo de tal manera que con el uso de la secuencia lógica reflejada en un profesiogramas se ajuste a las capacidades de la persona con discapacidad e incluso se deben considerar las limitaciones para responder de manera efectiva ante problemas del trabajo.

En cuanto al grupo etario encontrado como buscadores de empleo, concuerda con la investigación de Cuesta et al. (Cuesta et al. 2015) donde el segmento en búsqueda activa de fuentes de ingresos son los adultos autistas, quienes cuentan con capacidades para ejecutar tareas bajo supervisión, con apoyo y recursos necesarios para que contribuyan de manera significativa en el lugar de trabajo.

De acuerdo con lo mencionado por los entrevistados refieren que en el sector público las personas con discapacidad trabajan medio tiempo, lo que cumple con las expectativas entre los participantes, debido a que busca independizarse económicamente, lo que con un salario de media jornada resulta complejo si se considera la mitad de un sueldo básico unificado del Ecuador que representa cerca de 200 dólares. Tales consideraciones se relacionan con la investigación de Vargas et al. (2019, 431-2) que por medio de una revisión bibliográfica sobre las personas con trastornos socio-afectivos como el autismo tienen a generar mayores costos con respecto a las intervenciones terapéuticas que en algo mitigan el grado de afectación a la vez que contribuyen con el bienestar personal.

Es importante mencionar que en el Ecuador el autismo no es tan reconocida como otras discapacidades, debido a que se considera que el individuo tiene capacidades limitadas en varios aspectos, pero no se conoce con certeza los ajustes necesarios y el aporte que dan si el enfoque no son las deficiencias, sino lo que pueden aportar en una organización. Al respecto, (López-Chávez and Larrea-Castelo 2017, 203) manifiesta que en Ecuador quedan aspectos aún por resolver en cuanto al autismo a razón de que tanto el diagnóstico como el tratamiento terapéutico está ligado a la situación socioeconómica de las familias, en donde el 13,75% de los niños son diagnosticados erróneamente, lo que evidencia las deficiencias médicas.

Lo que concuerda con lo encontrado por (Espinoza and Gallegos 2018, 12) tras realizar un análisis bibliográfico y documental de información publicada como datos estadísticos, encontró que los puestos de trabajo para personas con discapacidad en su mayoría están dados por empresas del sector privado y no del público, ya que 9 de cada 10 empleos para discapacidades son de empresas privadas, debido a que los incentivos

son mayores en cuanto a beneficios tributarios y laborales, a lo mencionado se suma que en el sector público no se realiza un control de la cantidad de empleados con discapacidad son contratados.

Conclusiones

Una vez desarrollada la presente investigación que tuvo como objetivo determinar los factores normativos, psicosociales e institucionales que influyen en la inserción laboral de las personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca en el año 2021, se plantearon las siguientes conclusiones en función de los objetivos específicos, hallazgos centrales del estudio, las perspectivas realizadas en la discusión y la confluencia de los aspectos metodológicos.

En lo referente al primer objetivo plantea que trata sobre la normativa legal en el Ecuador se encontró que mediante la ley de discapacidades obliga a las instituciones tanto públicas como privadas, con cierta cantidad de empleados, a contratar un porcentaje de empleados con discapacidad de forma permanente. Así, en la parte pública se menciona en la normativa específica para este sector, que se puede considerar en el porcentaje a un familiar que esté a cargo de la persona con discapacidad, que representa un incentivo para la inserción laboral, sin embargo, el desconocimiento de las características del autismo por parte de los que laboran en talento humano en el sector público provoca que se descarte incluir a empleados con esta condición, lo cual genera desempleo y desmotivación en las personas para mejorar sus condiciones de vida mediante un empleo.

Con relación al segundo objetivo en torno al perfil integral y psicosocial de las personas autistas, se analizó las historias de vida de cuatro jóvenes en edad de trabajar que se encuentran desempleados, pero en busca de empleo, en lo referente a lo académico tienen el título de bachiller y de tercer nivel, quienes enfrenta complicaciones al momento de lograr un espacio laboral digno. En lo referente a los limitantes psicosociales se encontró que en las empresas en las que buscan empleo no se toman pruebas diferenciadas a pesar de que mencionan que pueden aplicar a las vacantes personas con discapacidad, lo que implica que aún existen brechas dentro del mercado laboral para que las personas autistas logren obtener un trabajo digno y de calidad.

De conformidad con el tercer objetivos relativo al requerimiento del perfil de las empresas se encontró que como mínimo las personas deben poseer un título de bachiller, ser proactivas y tener al menos 6 meses de experiencia, no obstante, para abrir un puesto depende de diversas situaciones como la jubilación de un empleado con discapacidad, pero no se contrata para puestos operativos, sino administrativos, en los

que es importante que se puedan comunicar, por lo que no es apto para una persona autista que se caracterizan por la dificultad de establecer relaciones sociales, de esta forma se dificulta el desarrollo de las habilidades y capacidades de las personas autistas.

Es preciso mencionar que, uno de los hallazgos centrales versa sobre el apoyo familiar hacia las personas adultas autistas en situación de desempleo como aspecto fundamental para la economía personal, de hecho, por medio de las historias de vida, se observó que los familiares brindan un soporte para la búsqueda de fuentes de ingresos a pesar de las limitaciones de cada participante, lo que indica una unión familiar fuerte, al buscar los medios y recursos necesarios para que las personas autistas logren tener una vida digna y de calidad.

En este mismo sentido, se evidencia que la preparación académica no garantiza una inclusión laboral efectiva, ya que los participantes del estudio preparación de tercer nivel enfrenta dificultades para lograr una plaza de trabajo al igual que los participantes que son bachilleres, lo que implica que las empresas tanto públicas como privadas no son inclusivas, a pesar de las leyes establecidas por el estado para integrar en las entidades personas en condiciones diferentes.

A raíz del espacio de discusión, el primer lugar se evidencia que los resultados de las historias de vida se asemejan a los resultados de diversas investigaciones en donde se concluye la situación de desempleo de las personas adultas autistas tiene falencias en la preparación profesional y el uso de dispositivos tecnológicos, a lo que se suma el desconocimiento de discapacidad cognitiva por parte de los empleadores, de esta forma, se evidencia que el rol del sistema educativo no se ha desarrollado a cabalidad, de tal forma que las personas autistas no logran contar con las herramientas necesarias para enfrentarse al mercado laboral.

Con relación a la revisión de estudios e investigaciones a nivel regional y local, donde se determina que, a pesar de la regulación normativa sobre la inserción laboral de personas autistas, en la práctica hacen falta programas de apoyo especializados en este segmento poblacional, de tal forma que la sociedad en general tenga conocimiento sobre las capacidades y habilidades que pueden desarrollar las personas autistas, con la finalidad de aportar al desarrollo de las empresas.

Desde la perspectiva de las empresas, se identifica una escasa intervención de las empresas frente a las necesidades de empleo de la población autista, ya que si bien consideran la incorporación de personal con discapacidad no se mantiene procesos de selección para colaboradores con autismo, a pesar de la incorporación de la ley de

inclusión laboral, el sector empresarial no garantiza un acompañamiento efectivo en la realización de labores, razón para que la búsqueda de empleo para las personas autistas sea más difícil, o encontrar un lugar con un ambiente laboral bueno que lo permita integrarse sin inconvenientes.

Con relación a los aspectos metodológicos, se determina que los instrumentos aplicados dieron respuesta a los objetivos planteados en la investigación, pues las historias de vida y las entrevistas aportaron a caracterizar las variables objeto de estudio, no obstante, las posibles limitaciones corresponden a no contar cifras oficiales sobre de la población de adultos autistas en situación de desempleo que impide la incorporación de una metodología cuantitativa.

Para finalizar, otras de las limitaciones corresponden a la recolección de información en el contexto de pandemia por COVID-19 por ello se recurrió a la incorporación historias de vida por medios virtuales para garantizar la seguridad del investigador y los participantes, no obstante, resulta indispensable contar con indicadores estadísticos sobre la inserción laboral de personas autistas, que permita realizar un análisis enriquecedor, sin embargo, se espera que futuras investigaciones puedan realizarlo.

Lista de referencias

- Álvarez R, M Cappelli, and D Saldaña. 2019. “Quiero Trabajar. Empleo y Personas Con Trastornos Del Espectro Autista.” *Federación Autismo Andalucía*. www.servimedia.es.
- Analuiza-Zumba, Tatiana, Viviana Amparo Román-Escobedo, and Ernesto Xavier González-Ramón. 2020. “La Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad En El Campo Empresarial.” *593 Digital Publisher CEIT* 5 (3): 38–48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>.
- Anzaldo, Mónica, and Laura Cruz. 2019. “Capacidades Científicas En El Trastorno Del Espectro Autista En México: Reflexiones Desde El Vínculo Entre Ciencia, Tecnología e Innovación y Políticas Sociales.” *Ciencia y Sociedad* 44 (1): 13–26. <https://doi.org/10.22206/CYS.2019.V44I1.PP13-26>.
- Asamblea Constituyente. 2008. *Constitución de La Republica Del Ecuador*.
- Asamblea Naciones Unidas. 1971. *Declaración de Los Derechos Del Restrasado Mental*.
- . 1987. *Normas Uniformes Sobre La Igualdad de Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad*.
- Asociación Madrileña de Síndrome de Ásperger y Autismo. 2020. “Guía Para La Inclusión Laboral de Trabajadores Con Síndrome de Asperger.”
- Avecilla, Natalia, and Alex Tapia. 2018. “Concepciones Sobre La Inclusión de Personas En Situación de Discapacidad En Las Empresas de Alimentos de La Ciudad de Guayaquil - Ecuador.” *Gestión de Las Personas y Tecnología* 11 (33): 18–36.
- Bonfiglio, J, C Tinoboras, and V Raap. 2010. “¿Educación Garantía de Trabajo? El Rol de La Educación En Las Oportunidades Laborales de Los Jóvenes de GBA.” *Instituto de Investigación Gino Germani*. <https://www.academica.org/cecilia.tinoboras/13.pdf>.
- Branda, Silvia Adriana, and Luis Gabriel Porta. 2019. “Historias Escolares y Relatos de Estudiantes Del Profesorado de Inglés: Amor Por La Docencia.” *Actualidades Investigativas En Educación* 19 (3): 1–33. <https://doi.org/10.15517/AIE.V19I3.38622>.
- Bravo, M. 2018. “La Asignatura Pendiente: Un Análisis Acerca de La Inserción Laboral de Las Personas Adultas Con Espectro Autista En Chile.” *Revista Inclusiones* 5.

- Buitrago, Alexandra, and Sergio Caballero. 2020. "Comunicación Organizacional: Una Mirada Introspectiva a La Inclusión Laboral de Personas Con TEA (Trastorno Espectro Autista)." Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, Sede Bogotá.
- Caín, Rodolfo. 2018. "UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL." Tesis pregrado. Universidad Estatal de Guayaquil.
- Cala, Odalys, Deysy Licourt, and Niurka Cabrera. 2015. "Autismo: Un Acercamiento Hacia El Diagnóstico y La Genética." *Revista de Ciencias Médicas de Pinar Del Río*, 2015.
- Castillo, M. 2020. "Impacto de Los/Las Tutores/as Laborales En Un Programa de Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad Intelectual." Tesis maestría, Universidad Internacional SEK, Sede Quito.
- Cavieres, Héctor, Camila Ponce, Justino Gómez De Benito, Héctor Cavieres, Camila Ponce, and Justino Gómez De Benito. 2020. "MÁS ALLÁ DE LOS NINIS: RELACIÓN ENTRE JUVENTUD, EXCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO EN EL CHILE ACTUAL." *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, no. 10 (April): 60–72. <https://doi.org/10.37135/CHK.002.10.04>.
- CE. 2012a. *Ley Orgánica de Discapacidades*.
- . 2012b. *Código de Trabajo*.
- Confederación de Autismo de España. 2017. *Jornada de Trabajo Necesidades, Preocupaciones y Prioridades de Las Personas Con TEA En Educación y Empleo*.
- Cuesta, Emma, José Cuesta, Fausto García, Ignacio Rey, Domingo García, Juan Abajo, Frances Pelach, and Cipriano Jimenez. 2015. *Guía de Empleo Con Apoyo Para Personas Con Autismo*.
- Díaz-Narváez, VP, and A Calzadilla-Núñez. 2016. "Artículos Científicos, Tipos de Investigación y Productividad Científica En Las Ciencias de La Salud." *Rev Cienc Salud* 14.
- Duryea, S, J Salazar, and M Pinzón. 2019. "Somos Todos: Inclusión de Las Personas Con Discapacidad En América Latina y El Caribe | Publications." *Inclusión de Las Personas Con Discapacidad En América Latina y El Caribe*. 2019. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos_todos_Inclusión_de_las_personas_con_discapacidad_en_América_Latina_y_el_Caribe_es.pdf.
- Empresa Telecomunicaciones, Agua Potable-ETAPA. 2019. *Manual Orgánico de Operaciones*.

- Espinoza, Marcos, and Doris Gallegos. 2018. "Inserción Laboral de Las Personas Con Discapacidad En Ecuador" 39 (51).
- Federación de Autismo de Andalucía. 2018. *Quiero Trabajar Empleo y Personas Con Trastornos Del Espectro Autista*. Edited by COYVE.
- Gallart, M. 2010. "Los Cambios En La Relación Escuela-Mundo Laboral." *Revista Iberoamericana de Educación* 15. <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie15a07.htm>.
- García, Susana, Daniel Garrote, and Sara Jiménez. 2016. "Uso de Las TIC En El Trastorno de Espectro Autista: Aplicaciones Use of ICT in Autism Spectrum Disorder: APPS." *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC X (X)*: 134–57.
- Gardeu, P. 2022. "'Las Personas Con Autismo Tienen Mucho Que Aportar Si Se Les Da La Oportunidad' - Asociación Tajibo." February 23, 2022. <https://tajibo.org/las-personas-con-autismo-tienen-mucho-que-aportar-si-se-les-da-la-oportunidad/>.
- Gómez-Luna, Eduardo, Diego Fernando-Navas, Guillermo Aponte-Mayor, and Luis Andrés Betancourt-Buitrago. 2014. "Literature Review Methodology for Scientific and Information Management, through Its Structuring and Systematization." *DYNA* 81 (184): 158–63. <https://doi.org/10.15446/DYNA.V81N184.37066>.
- González-Mercado, María; Yadira; Rivera-Martínez, and Guadalupe Domínguez-González. 2016. "Autismo y Evaluación." *Ra Ximhai* 12 (6).
- Guerrero, Luz Coy, and Ernesto Martín Padilla. 2017. "Habilidades Sociales y Comunicativas a Través Del Arte En Jóvenes Con Trastorno Del Espectro Autista (TEA)." *Estudios Pedagógicos* 43 (2): 47–64. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200003>.
- Hernández, R, C Fernández, and M Baptista. 2014. *Metodología de La Investigación*.
- Jiménez, Viviana, and Cornelio Comet. 2016. "Los Estudios de Casos Como Enfoque Metodológico." *ACADEMO*.
- Landín, M, and S Sánchez. 2019. "Vista de El Método Biográfico-Narrativo. Una Herramienta Para La Investigación Educativa."
- Lay, Israel. 2016. *Políticas Públicas, Intervención y Tecnología. Enfoques Multidisciplinarios En La Atención a La Condición Del Espectro Autista*. México.
- López-Chávez, Catalina, and María Larrea-Castelo. 2017. "Autismo En Ecuador: Un Grupo Social En Espera de Atención." *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 2017.

- López, Silvia. 2018. “Percepciones y Conocimientos Acerca Del Espectro Autista En Población Indígena de La Provincia de Chimborazo.” Quito.
- López, S. Isabel Margarita, and B. Gloria Elena Valenzuela. 2015. “NIÑOS y Adolescentes Con Necesidades Educativas Especiales.” *Revista Médica Clínica Las Condes* 26 (1): 42–51. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2015.02.004>.
- Luis Llorca Rubio, José, Adolfo Pino Justo, and Eugenia López Andreu. 2018. *Trastorno Mental En El Ámbito Laboral: Pautas de Actuación Técnicas y Sanitarias*.
- Mansilla, D, E González, L Soria, and M Valdez. 2022. “Rol de La Orientación Para La Inserción Laboral En Las Transiciones Universitarias: Entre La Educación y El Campo Del Trabajo.” *Orientación y Sociedad* 22(1): 1–24. <https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad/article/view/13942/12742>.
- Ministerio de Electricidad y Energía renovables. 2017. *Plan Estratégico de La Centro Sur*.
- Naciones Unidas. 1982. *Resolución de La Asamblea General 37/52*.
- . 2021. “Día Mundial de Concienciación Sobre El Autismo | Naciones Unidas.” April 8, 2021. <https://www.un.org/es/observances/autism-day>.
- Navarra, G. 2020. “Autismo y Trabajo. Experiencias Del Mundo Laboral.” April 2, 2020. https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/autismo-trabajo-experiencias-mundo-laboral-153800267.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xILmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAJasXF8raQizgk0QLHHG6nRySD0p6U5tlaCsWZ4WH3Er_q1KWFN6WiBNbPcGjRLRMvyQW0q1Byj9VSl-xTznXZaJzVxX71ijb1DOVbIyZYYZy2La6b5d9CYsis4Wliv-gyu-crVp5HiHQxAqxGFJtNlqS4pEQaff6vYi0DLrprL5.
- Organización de las Naciones Unidas. 1969. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, issued 1969.
- Organización Mundial de la Salud. 2021. “Trastornos Del Espectro Autista.” June 1, 2021. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>.
- Oviedo, Norma, Leticia Manuel-Apolinar, Elsa de la Chesnaye, and Christian Guerra-Araiza. 2015. “Aspectos Genéticos y Neuroendocrinos En El Trastorno Del Espectro Autista.” *Boletín Médico Del Hospital Infantil de México* 72 (1): 5–14. <https://doi.org/10.1016/J.BMHIMX.2015.01.010>.

- Pallarés, Gema, and Marina Hermoso. 2020. *I Foro de Empleabilidad Para Personas Con Síndrome de Asperger y Otros TEA*. Yesser S.A.
- Paz-Maldonado, Eddy, and Ilich Silva-Peña. 2021. "Inserción Laboral de Personas En Situación de Discapacidad En América Latina." *Saúde e Sociedade* 29 (4): e190724. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>.
- Pico, Fanny, and Silvia Torres. 2017. "Mejores Prácticas Empresariales de Responsabilidad Social En La Inclusión de Personas Con Discapacidad. Estudio de Caso En Empresas de Ambato, Ecuador." *Retos* 7 (14): 189–200. <https://doi.org/10.17163/RET.N14.2017.10>.
- Red Autista de Latinoamérica. 2020. "Investigación Sobre El TEA, Un Desafío Para Iberoamérica."
- Reynoso, César, María Rangel, and Virgilio Melgar. 2017. "El Trastorno Del Espectro Autista: Aspectos Etiológicos, Diagnósticos y Terapéuticos*." *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*. 2017. <https://www.redalyc.org/journal/4577/457750722015/html/>.
- Ronquillo, V, and G Vásquez. 2021. "Propuesta de Formación Laboral Para Jóvenes Con Discapacidad Intelectual Que Asisten a Instituciones de Educación Especializada de La Ciudad de Cuenca." *Universidad Del Azuay*.
- Sánchez, Sebastián. 2020. "Paradigma de La Neurodiversidad: Una Nueva Forma de Comprender El Trastorno Del Espectro Autista." *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional* 7 (1): 19--35.
- Siebert, F. 2017. "Maximiliano Bravo: Hacia La Inclusión Laboral de Personas Con Espectro Autista En Chile." Universidad de Chile. March 29, 2017. <https://www.uchile.cl/noticias/131682/hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-espectro-autista>.
- Soler, Ramón. 2020. "Vista de Declaración de La Discapacidad y Beneficios Sociales En Las Personas Con TEA (Trastornos Del Espectro Autista)." *Revista de Estudios Jurídicos*, no. 20: 345–78.
- Terrezas, Miguel, Susana Sánchez, and María Becerra. 2016. "ICT as Support Tool for People with Autism Spectrum Disorder (ASD)." *Revista De Educacion Inclusiva* 9 (2): 102–36.
- Trujillo, A, and C Coronado. 2016a. "La Inclusión Escolar de Niños Con Trastorno Del Espectro Autismo: Perspectiva Psicoanalítica," 2016.

———. 2016b. “La Inclusión Escolar de Niños Con Trastorno Del Espectro Autismo: Perspectiva Psicoanalítica,” 2016.

Anexos

Anexo 1: Carta consentimiento informado

Sr. / Sra.....

Por medio de la presente quisiera obtener su autorización para incluirlo como participante en la investigación: **“Inserción Laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca”**, que se lleva a cabo por la Psic. Carmen Magdalena Martínez Carvallo como investigación para la Maestría Trastorno del Desarrollo Infantil mención Autismo. El objetivo general de la investigación es: Analizar las limitaciones de la inserción laboral de personas adultas autistas en empresas del sector público de la zona urbana de la ciudad de Cuenca en el año 2021.

En esta carta solicitamos a usted su consentimiento para su participación en esta investigación, así como para usar con fines científicos los resultados generados. En el caso de su aceptación, será entrevistado para conocer su perfil profesional, en el que incluyen:

- Datos personales
- Datos de la discapacidad
- Datos de la formación, en cuanto a idiomas y nivel de conocimiento en informática.
- Datos laborales, con respecto a la experiencia laboral, si actualmente se encuentra en búsqueda de empleo, así como de la motivación para buscar, las expectativas de empleo, la actitud que tiene frente al trabajo y las actividades que usted puede realizar de forma autónoma. Finalmente se indagará sobre los interés y preferencias laborales

La colaboración en este estudio no le quitara mucho de su tiempo. ***Su participación será anónima***, es decir, que su nombre no aparecerá de ningún modo ni en los instrumentos, ni en los informes del proyecto que se redactarán. Los instrumentos de evaluación llevarán un código desde el inicio que reemplazarán los nombres. Luego, los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base de datos. Esta base de datos será usada para realizar diversos análisis que faciliten el proceso del proyecto. Le garantizamos la absoluta confidencialidad de la información. Así mismo, en caso que lo estime pertinente usted puede recurrir a la Lic. Carmen Magdalena Martínez Carvallo para resguardar sus derechos si usted percibiese que estos han sido vulnerados en algún sentido.

Por último, si usted acepta participar, llene esta carta de consentimiento, fírmela y devuelva la copia a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar o puede dirigirla al director de esta investigación.

Autorizo la participación.

Firma del Participante

C.C. _____

Anexos 2: Entrevista semiestructurada a los representantes de empresas del sector público

Entrevista dirigida a representantes de empresas públicas

Tema: Inserción laboral de personas autistas en el sector público de la zona urbana de la ciudad de Cuenca

Objetivo: el presente cuestionario tiene como propósito conocer la situación actual de las prácticas de inclusión de las personas autistas en las empresas del sector público de la ciudad de Cuenca.

Cuestionario:

1. ¿Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?

2. ¿Qué tipos de políticas tiene la empresa en relación a la inclusión de personas con discapacidad, y en particular con autismo?

3. ¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas para la inclusión laboral?

4. ¿Cuál fue el impacto que tuvieron las políticas en el clima laboral?

5. Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con discapacidad.

6. ¿Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con autismo.

7. Si no cuentan con políticas dirigidas a autismo, ¿por qué no tienen? ¿qué conoce en relación a esta condición?

Fuente: Conde, Longhi, Paterlini y Yebra (2019)