

**ANÁLISIS DE PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA**

MARIA OLIVELLI LUCUMI MARROQUIN
MARY LUZ ERAZO SANTACRUZ

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI**

2022

**ANÁLISIS DE PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA**

MARIA OLIVELLI LUCUMI MARROQUIN

MARY LUZ ERAZO SANTACRUZ

Trabajo presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Salud Ocupacional

Director:

JORGE PERDOMO AGRUIRRE

Tec Químico, Ing. Sanitario

Esp Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Master en Sistemas Integrados de Gestión HESQ

**ANTONIO JOSÉ CAMACHO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI**

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

JURADO

DEDICATORIA

Primera mente dedico mi trabajo de grado a Dios por darme la salud y valentía de poderme encaminar en este ámbito profesional.

A mis padres que donde estén se sentirán orgullosos de mí y a mis hermanos que me tuvieron la paciencia de este camino, a mi pareja por ser esa persona incondicional que siempre ha estado conmigo en todo momento.

Como persona espero seguir cumpliendo metas con la ayuda de Dios y de la mano de él sé que voy a lograr muchas metas más.

Mary Luz Erazo Santacruz

AGRADECIMIENTOS

Primera mente doy infinitas gracias a Dios por darme la salud, sabiduría, fortaleza paciencia y la oportunidad de poder llevar acabo un gran sueño anhelo de convertirme en una profesional.

Agradezco incondicional mente a mi familia, mis padres que ya no están a mi lado, mi pareja que ha sido mi mano derecha en todo este camino, ya que todos estaban al pendiente de mi carrera aportando un granito de arena para poder llevar a cabo y ver mis sueños hechos realidad, al ver cómo se va llegando a la meta final después de tanto esfuerzo sacrificio se llega la cima de poder ser una gran profesional. Tome sus consejos de cada uno de mis seres queridos para llevarlos a la práctica ya que con sus experiencias me fortalecían día a día. Agradezco a cada uno de los docentes que nos brindaron su conocimiento en cada una de las áreas y sus consejos.

Infinitas gracias a mi compañera MARIA OLIVELLE LUCUMI MARROQUIN. Con la cual desde el primer día implante una charla y nos llevó todo el recorrido de la carrera trabajando en equipo y en nuestro proyecto de grado el cual ha sido un apoyo incondicional.

Mary luz Erazo Santacruz

DEDICATORIA

Primeramente, dedico mi trabajo a Dios por darme la oportunidad y permitirme culminar mi carrera, dándome la salud, paciencia, y fortaleza.

Este trabajo está dedicado especial mente a mis padres los cuales me apoyaron me brindaron sus consejos y apoyo incondicional, a mis hermanos y demás familiares por hacerme parte de su vida y por todo el amor y apoyo que me han brindado en mi vida y en mi carrera, siento que sin el apoyo de la familia y la ayuda de Dios siento que no hubiese sido posible culminar mi carrera.

María Olivelli Lucumi Marroquín

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento antemano es a Dios por darme salud. Sabiduría. Y la paciencia para poder culminar mi carrera.

Agradezco a mis padres hermanos y familia en general por la ayuda y apoyo que me brindaron en este camino tan importante para mí, doy las gracias a todos y a cada uno de los que de una u otra forma formaron parte de mi carrera y que contribuyeron para poder culminar mi carrera.

De antemano agradezco a todos y cada uno de los docentes que formaron parte de mi aprendizaje.

Agradezco a mis compañeros de carrera por el apoyo y compañía brindada en este tiempo tan importante como lo ha sido para mí el terminar mi carrera.

Maria Olivelli Lucumi Marroquin

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	9
LISTA DE TABLAS	10
LISTA DE FIGURAS	11
Lista De Anexos	12
Resumen.....	13
Abstract	14
Introducción.....	15
1. Descripción del problema	16
1.1 Pregunta de investigación	17
2. Objetivos.....	18
2.1 Objetivo general.....	18
2.2 Objetivos Específicos	18
3. Justificación.....	19
4. Metodología.....	20
4.1 Enfoque de la investigación	20
4.2 Tipo de estudio.....	20
4.3 Diseño de la investigación	20
4.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos	20
4.5 Estrategias de búsqueda	20
4.6 Organización de la información	21
4.7 Instrumento de recolección de la información	21
4.8 Procesamiento y análisis de la información	21
5. Desarrollo del objetivo específico 1	22
6. Desarrollo del objetivo específico 2	32
7. Desarrollo del objetivo específico 3	35
8. Conclusiones	38
9. Referencia.....	40
10. ANEXOS.....	46

Resumen

Actualmente en el mundo se considera que existe dificultad para quienes tienen trastornos del espectro autista (TEA) definidos como “discapacidades del desarrollo causadas por diferencias en el cerebro”, puedan acceder a un trabajo digno. En el presente trabajo, se realizó una investigación documental, donde se analizaron propuestas que permitan la posibilidad de acceder a un empleo, principalmente aquellos que tienen TEA. Se buscaron documentos en bases de datos científicas y publicaciones disponibles en páginas institucionales, así como también documentos académicos como tesis. Principalmente, se buscaron publicaciones donde se establecieron propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA” y se analizaron para precisar cuáles pueden ser los modelos de inclusión más importante o de mayor aplicación en Colombia. Como resultados de este estudio se identificaron diferentes propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA”, las cuales han sido implementadas en diferentes países como: Perú, Argentina, Colombia, España, México y Uruguay. Estas propuestas han permitido que existan oportunidades laborales para que, quienes tienen TEA “puedan acceder a un trabajo digno”. También se encontró que estrategias como la agricultura social contribuyen “en el mejoramiento de la calidad de vida en personas con algún grado de discapacidad”. En Colombia existe una normativa clara sobre “la importancia de la inclusión laboral y social de las personas con TEA”, sin embargo, aún existe mucha desinformación sobre el autismo y probablemente debido a eso no muchas empresas consideran el contratar personas con TEA. Por esta razón sería importante que en Colombia se generen estrategias de capacitación que permitan la inclusión laboral de personas con TEA, además también es importante la realización de estudios que permitan conocer que se ha logrado para el beneficio de las personas con algún grado de discapacidad y finalmente es importante que se puedan realizar jornadas de sensibilización para abordar las ventajas que tendrían las empresas al generar empleo a personas con TEA.

Palabras claves: Inclusión laboral, autismo, Trastorno del Espectro Autista (TEA), modelo de trabajo

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz bibliográfica de las publicaciones analizadas en el presente estudio

22

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de las publicaciones analizadas

Error! Bookmark not defined.

Lista De Anexos

Anexo 1. Ejemplo de preguntas para realización de encuesta en las empresas colombianas	45
---	----

Resumen

Actualmente en el mundo se considera que existe dificultad para quienes tienen trastornos del espectro autista (TEA) definidos como “discapacidades del desarrollo causadas por diferencias en el cerebro”, puedan acceder a un trabajo digno. En el presente trabajo, se realizó una investigación documental, donde se analizaron propuestas que permitan la posibilidad de acceder a un empleo, principalmente aquellos que tienen TEA. Se buscaron documentos en bases de datos científicas y publicaciones disponibles en páginas institucionales, así como también documentos académicos como tesis. Principalmente, se buscaron publicaciones donde se establecieron propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA” y se analizaron para precisar cuáles pueden ser los modelos de inclusión más importantes o de mayor aplicación en Colombia. Como resultados de este estudio se identificaron diferentes propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA”, las cuales han sido implementadas en diferentes países como: Perú, Argentina, Colombia, España, México y Uruguay. Estas propuestas han permitido que existan oportunidades laborales para que, quienes tienen TEA “puedan acceder a un trabajo digno”. También se encontró que estrategias como la agricultura social contribuyen “en el mejoramiento de la calidad de vida en personas con algún grado de discapacidad”. En Colombia existe una normativa clara sobre “la importancia de la inclusión laboral y social de las personas con TEA”, sin embargo, aún existe mucha desinformación sobre el autismo y probablemente debido a eso no muchas empresas consideran el contratar personas con TEA. Por esta razón sería importante que en Colombia se generen estrategias de capacitación que permitan la inclusión laboral de personas con TEA, además también es importante la realización de estudios que permitan conocer que se ha logrado para el beneficio de las personas con algún grado de discapacidad y finalmente es importante que se puedan realizar jornadas de sensibilización para abordar las ventajas que tendrían las empresas al generar empleo a personas con TEA.

Palabras claves: Inclusión laboral, autismo, Trastorno del Espectro Autista (TEA), modelo de trabajo

Abstract

In the world nowadays it is considered that there is there is difficulty for those with autism spectrum disorders (ASD) defined as "developmental disabilities caused by differences in the brain", to access decent work. In the present work, documentary research was carried out, proposals for the labor inclusion of ASD people were analyzed. Documents were searched in scientific databases and publications available on institutional pages, as well as academic documents such as theses. Mainly, publications were searched where proposals were established to labor inclusion of ASD people, and they were analyzed to specify which may be the most important or most applicable inclusion models in Colombia. As a result of this study, different proposals were identified to labor inclusion of people with ASD, which have been implemented in different countries such as: Peru, Argentina, Colombia, Spain, Mexico, and Uruguay. These proposals have allowed that ASD people can access a decent work and strategies such as social agriculture also contribute to improving the quality of life of people with some degree of disability. In Colombia there is a clear regulation on the importance of labor and social inclusion of people with ASD, however there is still a lot of misinformation about autism and probably because of this, not many companies consider hiring people with ASD. For this reason it would be important that in Colombia training strategies are generated that allow the labor inclusion of ASD people, it is also important to carry out studies that allow knowing what has been achieved for the benefit of people with some degree of disability and finally, it is important that awareness-raising sessions can be held to address the advantages that companies would have by generating employment for people with ASD.

Keys Words: Labor inclusion, Autism, Autism Spectrum Disorder, work model

Introducción

Actualmente, existen desigualdades en las posibilidades de acceder a un buen empleo (Green, 2020). Una de las principales causas de exclusión laboral se relaciona con el hecho de que algunos trabajadores tienen algún tipo de discapacidad (Carr & Namkung, 2021; Rozali et al., 2017). También se considera que las personas que sufren o tienen algún tipo de discapacidad se han olvidado y en ocasiones se les impone alguna restricción que puede limitar su participación en los procesos de selección laboral (Button, 2018). Lo anterior es una problemática porque el acceso a un trabajo digno es una condición que permite lograr una integración social plena y el ejercicio de la ciudadanía, independientemente de la existencia de algún grado de discapacidad (Bölte, 2021).

Lo mencionado anteriormente representa una realidad que hoy en día se vive a nivel mundial, y es la dificultad para acceder a un trabajo digno en condición de discapacidad (Zeidan et al., 2022). En muchos países latinoamericanos, a pesar de que existen leyes que “garantizan los derechos de las personas con discapacidad” (Barboza et al., 2019); se considera que las personas que tienen algún grado de discapacidad tienen menores posibilidades de acceso al empleo. Esto debido a las diferencias en sus funciones estructurales físicas y corporales, y al desarrollo de unas barreras que limitan y restringen su participación en escenarios laborales (Woolard et al., 2021).

En el contexto anterior, sería importante la creación de entornos favorables “para la inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista (TEA) definidos como discapacidades del desarrollo causadas por diferencias en el cerebro” (CDC, 2022). La creación de entornos favorables para personas con TEA se enfoca en “promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, aplicar normas y legislaciones, nuevas o existentes, en beneficio de las personas con discapacidad y la comunidad en general” (OMS, 2011). Lo anterior principalmente se debe considerar porque las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno y acorde con su condición (Rozali et al., 2017)

En el presente trabajo, se realizó una investigación documental, donde se analizaron propuestas “para la inclusión laboral de las personas TEA”. Se buscaron publicaciones en bases de datos científicas y publicaciones disponibles en páginas institucionales, así como también documentos académicos como tesis.

1. Descripción del problema

En el mundo se ha reportado que más de mil millones de personas tienen dificultades para cumplir con las funciones que se consideran como “normales” y requieren con frecuencia servicios de asistencia (OMS, 2017). Se considera también que el número de personas con algún tipo de discapacidad asociada a las funciones cognitivas está en aumento debido al envejecimiento de la población y al aumento en la prevalencia de enfermedades crónicas (Beller & Epping, 2021). Una de las discapacidades que se considera causan dificultades en el ámbito laboral son los trastornos del espectro autista (TEA) (Bury et al., 2021). Estudios realizados en Europa y en España revelan que entre el 76% y el 90% de las personas adultas TEA no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, además su integración social y comunitaria es muy limitada, compleja y mínima (Cuesta-Gómez et al., 2017; Saldaña et al., 2009).

Específicamente sobre el empleo en las personas con TEA, la sociedad Nacional Autista pone de manifiesto un lento avance en relación con la inclusión laboral de estas personas (National Autistic Society, 2022). En el año 2007, en el Reino Unido sólo el 15% de personas con TEA disponían de un empleo a tiempo completo y en el 2016 este porcentaje se mantenía prácticamente invariable, situándose en 16%. Asimismo, el 77% de las personas con TEA que fueron consultadas se encontraban en situación de desempleo, aunque el 53% manifestó el deseo de trabajar para así poder lograr un mejoramiento de su “calidad de vida” (Confederación Autismo España, 2017).

Aunque la “inclusión laboral de personas con TEA ha sido una iniciativa que se ha propuesto a nivel mundial”, siendo promovida principalmente por las compañías multinacionales (Garg, 2018), se considera que aún hay mucho camino por recorrer principalmente para países latinoamericanos como Colombia donde “existen diferentes leyes y proyectos que respaldan y sustentan la importancia de la inclusión laboral y social de personas con TEA, una de ellas es la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la cual establece garantías para el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad” (Porrás & Caballero, 2020). Además, en Colombia no hay estadísticas oficiales que evidencien cuantas personas padecen autismo, aunque se calculan que hasta el 5 de abril del 2021 hubo 115.000 casos (Rojas, 2021). Para Colombia, tampoco se conocen estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), con respecto a la “inclusión laboral de personas con TEA”, aunque la tasa global de ocupación en el país es del 58.2%, el 12% de las mujeres aún se encuentra desempleadas, el 16% son jóvenes, el

19% afrodescendientes y el 70% “personas con algún grado de discapacidad” (MichaelPage, 2022).

Considerando que el establecimiento de propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA” es importante a nivel empresarial tanto en Colombia como en otros países, en el presente estudio se buscaron publicaciones donde se establecieron propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA” y se analizaron para precisar cuáles pueden ser los modelos de inclusión más importantes o de mayor aplicación en Colombia.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las propuestas para la inclusión laboral de personas con Trastorno de Espectro Autista (TEA) que se pueden aplicar en Colombia?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Caracterizar publicaciones con propuestas para la inclusión laboral de las personas con Trastorno de Espectro Autista (TEA)

2.2 Objetivos Específicos

2.2.1 Identificar cuales son las diferentes propuestas de inclusión laboral para personas con TEA, que existen actualmente en el mundo

2.2.2 Realizar un diagnóstico del contexto actual en organizaciones y modelos de inclusión laboral identificados

2.2.3 Establecer cuáles pueden ser los modelos de inclusión más importante para el contexto colombiano

3. Justificación.

En general se considera que en el mundo las personas con autismo viven o se enfrentan a una situación problemática de no inclusión laboral (Rozali et al., 2017). Esto representa una violación de los derechos humanos por lo que se requiere o sería importante que las empresas puedan contar con estrategias para mejorar las condiciones laborales y lograr beneficiar a todas las personas que tienen esta condición de discapacidad como es el caso de quienes padecen Trastorno de Espectro Autista (TEA).

Actualmente las personas con TEA tienen problemas para su inserción laboral, probablemente porque existe un desconocimiento sobre esta discapacidad (Gibson & Martin III, 2019). En México, por ejemplo, casi 400.000 niños tienen autismo y cuando llegan a la mayoría de edad, se enfrentan con serias dificultades para encontrar trabajo (André et al., 2020). En España, en el año 2016 se reportó que el 80% de adultos con autismo se encontraban en situación de desempleo (ConSalud.es, 2016).

En general, se considera que el empleo para las personas con TEA o cualquier otra discapacidad, les permite obtener una imagen positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir importantes y parte de una sociedad. Además, es prioritario que las personas con alguna discapacidad se encuentren en un entorno laboral donde no sientan discriminación y puedan crear independencia económica (Button, 2018). Frente a la problemática mencionada en el presente estudio, las empresas deben enfocar su gestión en la implementación de estrategias para la inclusión laboral de personas con alguna discapacidad como es el caso de quienes padecen TEA (Aydos & Fietz, 2017). Dichas estrategias deben permitir vencer las barreras y las dificultades que se presentan al momento de contratar personas con discapacidad (Aydos & Fietz, 2017). Por ello sería importante el realizar una búsqueda bibliográfica que permita documentar que tipo de estudios existen sobre la “inclusión laboral de personas con TEA” y que estrategias han sido consideradas por las empresas para finalmente analizar cuál de estas podrían ser implementadas en Colombia.

4. Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo, el cual “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández et al., 2017). Por ello, este enfoque se seleccionó para la recolección de bibliografía que permitió analizar las propuestas “para la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista”.

4.2 Tipo de estudio

Monografía, el cual “es un texto académico producto de una investigación documental, que se utiliza en el ámbito educativo con la finalidad de dar cuenta sobre el estado de conocimiento de una temática específica” (Corona, 2015).

4.3 Diseño de la investigación

Toda la información recopilada se describe con base en la revisión de fuentes bibliográficas, se realizó un análisis de la información siendo justificada con 10 a 15 referencias bibliográficas publicadas en libros y/o bases de datos científicas para cada objetivo específico.

4.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos

Idioma: Inglés y español. Características de los documentos: Artículos, tesis, páginas web de empresas legalmente constituidas. Fecha de publicación de las fuentes de información: últimos 10 años.

4.5 Estrategias de búsqueda

Se realizó una búsqueda bibliográfica no sistemática en las siguientes bases de datos: PubMed (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>), ScienceDirect (<https://www.sciencedirect.com/>), SciELO (<https://scielo.org/es/>) y Taylor y Francis (<https://www.tandfonline.com/>). Además, se utilizó a Google Académico para la búsqueda de tesis y páginas web. Las palabras clave que se utilizaron

en inglés fueron: labor inclusion, autism, Autism Spectrum Disorder, work model. En español se utilizaron: Inclusión laboral, autismo, Trastorno del Espectro Autista (TEA), modelo de trabajo.

4.6 Organización de la información

Toda la literatura se recopiló en archivos en formato PDF y se nombraron con los apellidos de autor y años de publicación. Para el caso de las páginas web se recopiló el enlace URL.

4.7 Instrumento de recolección de la información

El instrumento utilizado para la recolección de la información es una matriz bibliográfica diseñada en el programa Excel registrando: autor y año de publicación, tipo de documento, país, objetivo, estrategia de inclusión y conclusión del estudio.

4.8 Procesamiento y análisis de la información

Toda la información recolectada en la matriz bibliográfica se analizó de manera independiente por las autoras de la monografía, luego se estableció un consenso entre las dos para así consignar los resultados en el documento de tesis.

5. Desarrollo del objetivo específico 1

Caracterizar cuales son las diferentes propuestas de inclusión laboral para personas con TEA, que existen actualmente en el mundo

Se identificaron diferentes propuestas “para la inclusión laboral en personas con TEA” implementadas en diferentes países (Figura 1), como Perú (Peña Abregu, 2021), Argentina (Conde-Sciaroni et al., 2019a; Tocci, 2020a), Colombia (Avella-Garzón, 2018a; Monroy-Cortes et al., 2018a; Porras & Caballero, 2020), España (Paradela-Falcón & Poleo-Becomo, 2017; Segundo Sánchez, 2019), Italia (Torquati et al., 2019), Australia (Flower et al., 2019), Chile (Maturana, 2018a), México (Elizalde-Lopez & Paredes-Gutierrez, 2017a) y Uruguay (Gavranic-Solari, 2014a). Se resalta que estas investigaciones cuentan con estrategias que permiten promover el mercado laboral en personas con TEA (Tabla 1). Además, se ha demostrado que en los países donde se han realizado estas investigaciones, se encontró que las estrategias implementadas permiten la inclusión laboral de personas con TEA las cuales son un grupo poblacional con un gran potencial y el cual en muchas ocasiones es desaprovechado (Tabla 1).

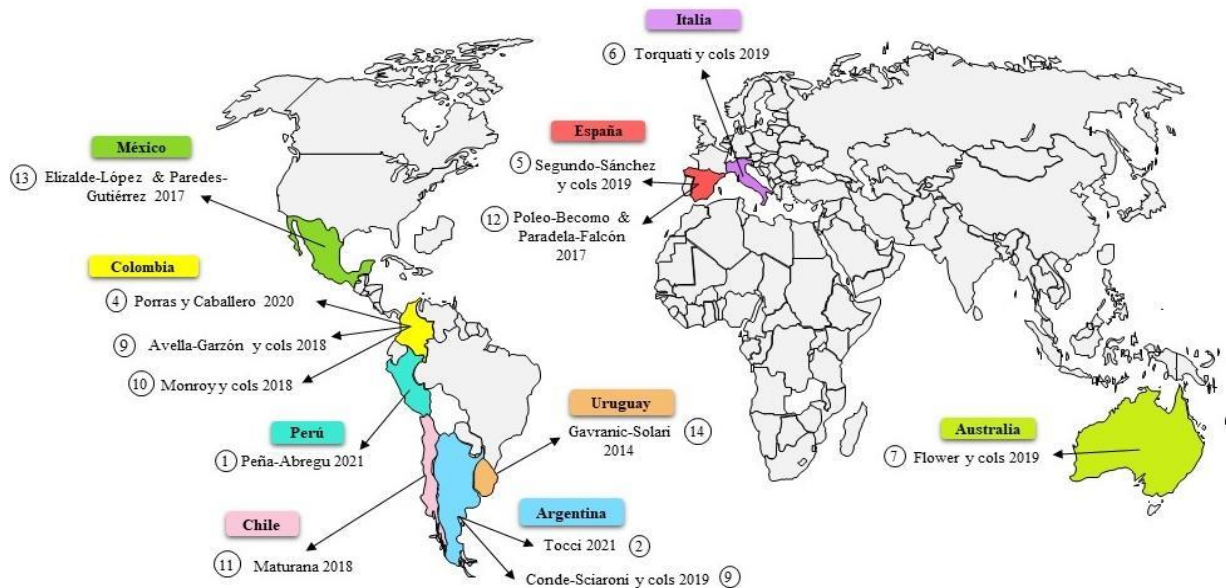


Figura 1. Distribución de las publicaciones analizadas

Tabla 1. Matriz bibliográfica de las publicaciones analizadas en el presente estudio

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
Peña-Abregu	2021	Tesis pregrado	Perú	“Determinar en qué medida la inserción laboral de personas con discapacidad influye en la imagen corporativa de las tiendas por departamento”	“Entrevistas a profundidad, focus group y encuestas”	“La aplicación de las entrevistas a profundidad permitió identificar el impacto que buscan las empresas a través de la inserción laboral de personas con discapacidad lo cual se pudo verificar en el focus group. El estudio demuestra que la inserción laboral si influye de manera positiva en un 65% aproximadamente en la imagen corporativa de las tiendas por departamento”
Tocci, C	2020	Artículo	Argentina	Demostrar la convivencia dentro de un ámbito laboral adaptado a personas autistas, para trabajar en pos de un presente y futuro donde la igualdad sea una realidad cotidiana, específicamente en el teatro	Teatro	Los talleres de arte integrados para la vida llevan 25 años de historia, de trabajo continuo, de esfuerzo por la integración social e “inclusión laboral de personas con discapacidades”
Porras y Caballero	2020	Tesis pregrado	Colombia	“Analizar qué tipo de estrategias comunicativas utilizan las organizaciones, Conservation International Colombia y Procafecol,	Capacitaciones, talleres experienciales	“Es importante resaltar el interés que Procafecol tuvo durante 10 años de adquirir un plan de inclusión dentro de sus políticas de responsabilidad

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
				como prácticas de inclusión laboral con población en condición TEA”		social empresarial. Organizaciones como Conservation International interés en generar estrategias para la vinculación directa de personal con algún tipo de discapacidad o trastorno autista”
Segundo-Sánchez, J.	2019	Artículo de investigación	España	“Formar e insertar personas con TEA de alto funcionamiento y/o Síndrome de Asperger en el mercado laboral. Para ello se ofrece un curso de formación de cinco meses de duración que tiene el objetivo de formar en un curriculum informático y paralelamente en desarrollar competencias socio-laborales imprescindibles para optar y mantener un trabajo”	Curso de formación de cinco meses	“La empresa Specialisterne tiene oficinas en Barcelona y Madrid y desde hace cuatro años ha permitido la inclusión laboral de personas con TEA de manera exitosa. Ha ayudado a incorporar en el sector informático a más de 100 personas con TEA poniendo en valor las competencias que las personas con TEA presentan. Actualmente está replicando su modelo en Latino América donde ya tiene su primera oficina en Sao Paulo y ha hecho otros proyectos en ciudades como Buenos Aires y Rio de Janeiro”

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
Torquati, B	2019	Artículo de investigación	Italia	Evaluar la capacidad de nueve adultos con trastornos del espectro autista para llevar a cabo actividades agrícolas y ganaderas	Agricultura social	La actividad del olivar, la limpieza interior y el orden en las fincas agroturísticas tiene un efecto positivo considerable en el rendimiento de los adultos con trastornos del espectro autista
Flower y cols.	2019	Artículo de investigación	Australia	Evaluar los programas de empleo específico para el autismo, para que los candidatos autistas aprendan tareas relacionadas con el rol en el lugar de trabajo durante el transcurso del tiempo	Capacitación, apoyo vocacional	Los hallazgos sugieren que los programas que brindan una capacitación vocacional extendida en el lugar pueden beneficiar a los candidatos autistas y permitirle una transición efectiva al lugar de trabajo
Conde-Sciaroni y cols.	2019	Tesis pregrado	Argentina	“Describir las acciones necesarias a ser desarrolladas por las organizaciones, que garanticen una correcta inclusión y un ambiente de trabajo acorde a personas con discapacidad”	Entrevistas y Encuestas	“Las políticas de inclusión establecen los procesos, pero también dan a conocer sobre las necesidades y las formas en que se debe tratar a las personas con TEA, y esto genera que se derriben prejuicios, se abran más puertas y las personas se animen más a acompañarlos”
Avella-Garzón, LA	2018	Protocolo de investigación	Colombia	“Exponer cifras y dar un panorama de la inclusión laboral para	Comunicación, redes sociales	“La idea de este protocolo es evitar la deserción o la falta de

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
				personas con condición del TEA”		oportunidades para personas con TEA”
Monroy y cols.	2018	Tesis de especialización	Colombia	“Diseñar un programa de divulgación a través de redes sociales para promover la inclusión laboral en personas con trastorno del espectro del autismo”	Redes sociales	“El programa de divulgación es una herramienta que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respondiendo a lo contemplado en la Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013. No reemplaza a las herramientas existentes, pero si promueve una percepción más favorable de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión laboral”
Maturana, M.	2018	Artículo	Chile	“Indagar acerca de la situación actual de la inserción laboral de Adultos con Espectro Autista en Chile, para lo cual se procedió a revisar extensamente la legislación chilena sobre discapacidad e inclusión laboral en conjunto con identificar obstáculos que afectan la plena implementación de los cambios positivos tangibles que fueron prometidos por	Fomentar la ley	“A pesar de la reciente aprobación de la nueva Ley de Inclusión Laboral, los cambios que aspira establecer dicha ley están muy lejos de ser inmediatos, porque la inclusión laboral es una problemática multidimensional y multisectorial que para ser puesta en marcha efectivamente se necesita de un diálogo continuo entre las empresas y la sociedad civil, entendida también como el agregado de las

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
				dicha legislación”		fundaciones, familias y los propios individuos diagnosticados con Espectro Autista”
Paradela-Falcón & Poleo-Becomo	2017	Tesis pregrado	España	“1. Empoderar a los usuarios con trastorno del espectro autista en la inserción socio-laboral. 2. Fomentar la metodología del Empleo con apoyo, así como el papel del preparador laboral. 3. Concienciar a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral de las personas con TEA. 4. Realizar jornadas para mejorar la visibilización de APANATE y sus usuarios”	Empleo con apoyo	“Sinpromi y APANATE comparten similitudes, como que persiguen el mismo objetivo (la inserción sociolaboral de personas con discapacidad) o trabajan con la misma metodología (empleo con apoyo)”
Elizalde-López & Paredes-Gutiérrez,	2017	Tesis pregrado	Mexico	“Diseñar un taller dirigido a las y los facilitadores para sensibilizar e informar sobre las características, necesidades y habilidades laborales de las personas con TEA”	Taller de sensibilización	“Este taller aporta una iniciativa del cambio social hacia las personas con TEA, para esto se diseñó un video que muestra el trabajo que realiza Caritas de Amistad en desarrollar habilidades para la vida y se exponen las experiencias laborales de

AUTORES	AÑO DE PUBLICACIÓN	TIPO DE DOCUMENTO	PAÍS	OBJETIVO	ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN	CONCLUSIÓN
						jóvenes con TEA”
Gavranic-Solari	2014	Trabajo de grado: Monografía	Uruguay	Dar a conocer la problemática que tienen las personas con Síndrome de Asperger (SA) y Autismo de Alto Funcionamiento (AAF), categorías del TEA para acceder a un empleo en el Uruguay	Empleo con apoyo	La implementación de la propuesta de inclusión laboral con la herramienta del Empleo con Apoyo arrojaría un considerable aumento de personas con SA y AAF que accederían a trabajar y, de ese modo, se insertarían en la sociedad, mejorando su calidad de vida

Fuente: elaboración propia

En España, la empresa Specialisterne (<https://specialisterne.com/>) está funcionando desde el año 2015 y tiene el objetivo de brindar empleo a personas con TEA a través de “un curso de formación de cinco meses” con grupos reducidos y en el cual se brindan herramientas de informática y también se permite el desarrollar competencias sociolaborales como la comunicación, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo, facilitado por un coach laboral. Después de que las personas con TEA superan este curso de formación son empleados, de esta manera se ha incorporado a más de 100 personas con TEA; actualmente este curso se está replicando en Sao Paulo y Rio de Janeiro en Brasil y Buenos Aires en Argentina (Segundo Sánchez, 2019).

En otro estudio, también realizado en España, Paradela y Poleo (2017), a través de un proyecto de intervención fomentaron la “inclusión laboral de personas con TEA”. Los autores argumentaron que debido al poco interés de “las empresas para contratar a personas con algún grado de discapacidad”, es necesario que esta problemática se conozca y por ello se realizaron jornadas de sensibilización en empresas que estaban asociadas dos entidades APANATE y Sinpromi las cuales se encargan de insertar a personas con TEA en el mercado laboral. Dichas

sensibilizaciones han llamado la atención de algunos empresarios y se concluyó que empresas como “Sinpromi y APANATE comparten similitudes, como el objetivo de la inserción sociolaboral de personas con discapacidad y trabajan con la misma metodología de empleo con apoyo, la cual ha sido eficaz para la inserción laboral de personas con TEA” (Paradela-Falcón & Poleo-Becomo, 2017).

En Argentina se empleó una metodología innovadora para fomentar y otorgar la inclusión laboral a personas que sufren de TEA mediante la realización de talleres de arte integrados para la vida, dichos talleres de teatro llevan más de 25 años de trabajo continuo. El autor argumenta que es necesario garantizar la convivencia dentro de un ámbito laboral adaptado a todos y todas y esta integración se logra mediante clases de teatro y la oportunidad de un empleo. Se sugiere que esta propuesta es efectiva debido a que las personas que no saben leer o escribir, pueden memorizar y emplear herramientas tecnológicas, lo cual permite encontrar soluciones para la contratación de actores con TEA (Tocci, 2020b).

En otro estudio también realizado en Argentina, se realizaron entrevistas de manera cualitativa y cuantitativa para analizar empresas con políticas inclusivas, “88 encuestas fueron dirigidas a un público mayor de 18 años, que hubiera trabajado o trabaje actualmente”. Las preguntas de la encuesta se realizaron a través de Google Forms de manera presencial, telefónica y vía mail, con una duración de tres días. Como resultado se obtuvo que la mayoría de los trabajadores no tienen inconvenientes en tener compañeros de trabajo que padezcan de TEA pero consideran que en el caso de las empresas “se enfocan más en buscar las debilidades que pueden tener las personas con discapacidad, en vez de centrarse en sus habilidades, competencias, actitudes y talentos”. También consideran que la contratación de personas con TEA puede sumar a la empresa de la misma manera que lo puede hacer una persona sin ninguna discapacidad. Además, los autores sugieren que es de suma importancia que desde recursos humanos se acompañen los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad para reducir los prejuicios y estereotipos que se puedan presentar (Conde-Sciaroni et al., 2019b).

En Perú “se empleó un método mixto, aplicando 300 encuestas y una entrevista a una experta en imagen corporativa y otra entrevista al jefe de gestión humana en la tienda conocida como Saga Falabella. Se obtuvo como resultado que la inserción laboral de personas con TEA influye de manera positiva en un 65% en la imagen corporativa de la tienda por departamento, además el uso de las entrevistas y las encuestas permitió identificar el impacto que busca la

empresa a través de la inserción laboral de personas con TEA”; permitiendo fomentar y mejorar la inclusión laboral en Saga Falabella. Se recomienda que se necesita realizar campañas de sensibilización para que “los clientes tengan un mayor conocimiento acerca del tema de discapacidad, las limitaciones y las habilidades que desarrollan estas personas” (Peña Abregu, 2021).

En Chile se realizó un estudio para visibilizar la problemática actual en personas con TEA que se encuentran desempleadas. Se diseñó un documento dirigido a las empresas y personas con base en las leyes de la legislación chilena sobre la discapacidad e inclusión laboral y los delitos asociados a la violación de sus decretos. Dicho documento permitió “fomentar y difundir las prácticas laborales de inclusión” y el empleo de las personas con discapacidad, se incorporó la “opinión de la sociedad sobre los avances y los procesos legislativos que rigen el contexto de las personas con autismo”. Se concluyó que se permitió visibilizar la problemática abordada y se contextualizó a muchas personas sobre propuestas alternativas para asegurar que las personas autistas, exijan su derecho al trabajo, sin embargo, también se concluyó que aún “se necesita de un diálogo continuo entre las empresas y la sociedad” (Maturana, 2018b).

En Australia, se emplearon capacitaciones integrales y apoyo de transición para los solicitantes de empleo seleccionados con autismo y también se invitó a los compañeros de trabajo no autistas. Se realizaron entrevistas uno a uno, aproximadamente tres meses después del empleo, también se realizaron grupos focales. Se realizó una capacitación vocacional extendida en el lugar de trabajo y se brindó el apoyo requerido para beneficiar a los candidatos autistas y así permitirle una transición efectiva al lugar de trabajo. Los hallazgos de este estudio sugieren que los programas que brindan una capacitación vocacional pueden beneficiar a los candidatos autistas y permitir una transición efectiva al lugar de trabajo (Flower et al., 2019).

En Italia, se empleó la agricultura social, la cual tiene el potencial de ser un elemento estratégico para la inclusión laboral. Se evaluó la capacidad de nueve adultos con TEA para llevar a cabo actividades agrícolas. Se obtuvo como resultados que, según las personas con TEA sienten que obtienen importantes beneficios al ser parte de una comunidad social, al trabajar en el campo y al establecer una buena relación con el agricultor. Los adultos evaluados mostraron una fuerte capacidad de aprender y trabajar todos los días. Se concluyó que esta estrategia tiene un efecto positivo considerable en el desempeño de las personas con TEA mejorando así sus condiciones de vida y promoviendo su inclusión laboral (Torquati et al., 2019).

En Uruguay, existen centros especializados de personas autistas, los cuales funcionan como entidades que permiten una adecuada formación laboral a las personas con TEA. Estos centros especializados utilizan la herramienta conocida como “Empleo de Apoyo” y es un modelo de integración laboral, con el cual se logra la valoración de aptitudes, el análisis de los puestos de trabajo, entrenamientos, seguimiento y adaptación. En el estudio realizado por Gavranic (2014) se generaron datos e información sobre un modelo que permite acoger de manera correcta a personas autistas que se encuentran en busca de oportunidades laborales (Gavranic-Solari, 2014b).

En México se realizó “un taller de sensibilización a empleadores enfocándose en la inclusión laboral de personas con autismo. Esto debido a que, si se requiere que las empresas abran sus puertas a estas personas, es necesario informarles y sensibilizarlas sobre el trastorno, las herramientas de trabajo y así mismo ofrecer el apoyo que se requiera”; de esta manera se pueden obtener nuevas propuestas de vida. El taller estuvo dirigido hacia psicólogos, personal de recursos humanos y a los empleadores y se enfocó en las habilidades “laborales de las personas con TEA”, con el propósito de insertar esta comunidad en el mercado laboral. El taller constó de cuatro partes, con actividades reflexivas de auto reconocimiento y diferentes métodos utilizados para la inserción laboral para enseñar y capacitar en habilidades comunicativas, académicas y sociales a personas con TEA. Se concluyó que este taller siempre será considerado como una estrategia óptima para la inclusión laboral y que este tipo de procesos es solo un paso dentro de los muchos que se requieren “para fomentar el trabajo de las personas con TEA” (Elizalde-Lopez & Paredes-Gutierrez, 2017b).

En Colombia se hizo uso de las redes sociales para promover la inclusión laboral de personas con autismo, los autores sugirieron que esta estrategia permite a través de la sensibilización el identificar las barreras para promover la mejora de las condiciones objetivas y subjetivas de estas personas. Además, mencionan que el uso de las redes sociales incrementa cada año y las más utilizadas son WhatsApp, Facebook, YouTube, Instagram, y Twitter, en las cuales se hacen campañas para “la inclusión laboral de personas con algún grado de discapacidad”. Esta estrategia se considera muy viable debido a que los amigos, familiares y empresarios, pueden interactuar e intercambiar información en diferentes contextos como “la inclusión laboral de personas con TEA” (Monroy-Cortes et al., 2018b).

6. Desarrollo del objetivo específico 2

Realizar un diagnóstico del contexto actual en organizaciones y modelos de inclusión laboral identificados

Existen diversos modelos de inclusión laboral y algunas organizaciones encargadas de incluir personal con TEA. Sin embargo, se evidencia que aún existe la problemática del desempleo en este grupo de personas (García-Bullé, 2021). A nivel internacional, en Latino América y a nivel regional, existen empresas que incluyen programas de inclusión.

“La Confederación Autismo, la Confederación Española de Autismo (FESPAU) y la Confederación Asperger han puesto en marcha contrataTEA, un programa destinado a fomentar la inclusión laboral de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo o TEA” (Neural, 2018). ContrataTEA busca “la inclusión laboral de personas con TEA”, mediante jornadas de sensibilización que permitan conocer el potencial de los candidatos (Neural, 2018).

“Auticon es una de las pocas compañías exclusivamente para empleados con autismo”, esta empresa se fundó en el año 2013 y desde entonces ha sido un centro que alberga a personas autistas en busca de oportunidades laborales, hasta enero de 2019 contaba con más de 150 empleados. El fundador creó la empresa debido a que tiene dos hijos con TEA y buscó el generar oportunidades para ellos y así permitir que otras personas con el mismo diagnóstico puedan ser parte de ese proyecto. Esta compañía tecnológica ofrece capacitación y empleo en servicios de prueba de software y su lema es: "Nuestra misión es darle posibilidades a un grupo que ha sido privado de sus derechos. Hay muchos segmentos de la sociedad que están infrautilizados y las personas en el espectro autista son uno de ellos" (Velasco, 2018).

“Autism Speaks” (<https://www.autismspeaks.org/>) es una organización de defensa para las personas con TEA y realiza campañas de sensibilización y divulgación dirigidas a todo tipo de público, se considera como la mayor organización de defensa del autismo tanto a nivel nacional como internacional. Se realizó un estudio de caso de la organización “Autism Speaks” y se revisaron los procesos y su acción en la problemática de vulneración de los derechos de personas autistas, también se analizó la forma en que las redes de personas con recursos se unieron para afectar los cambios en la política de autismo y el papel que desempeñó la organización. Como resultados de este estudio de caso se evidenció que la organización ha realizado campañas de

concientización pública a gran escala, también ha mostrado la historia del autismo y ha obtenido grandes logros políticos como por ejemplo la promulgación de una ley que se centrara únicamente en los derechos de personas con autismo (Itkonen & Ream, 2013).

“DXC Programa Dandelion”, es una empresa de tecnología que cuenta aproximadamente con 120 empleados en Australia y Nueva Zelanda. También tiene el interés de vincular laboralmente a trabajadores autistas porque consideran que ellos contribuyen con el análisis, la ciberseguridad, las pruebas de software y la realización de trabajos de automatización (Oswal, 2019). La empresa DXD technology define que el trabajo realizado por personas con discapacidad como el autismo es realizado con una calidad de excelente, consideran que, gracias a ellos, la innovación es llevada a otro nivel. El objetivo principal de esta empresa es crear un entorno adecuado y la estructura de apoyo adecuada, para garantizar que las personas autistas puedan desempeñar su trabajo y poner en práctica sus habilidades informáticas para aprender y crecer como empleados en la sociedad (DXD Technology, 2022).

La empresa tecnológica alemana SAP se es una de las grandes organizaciones que ofrecen programas de empleo a personas autistas, con el objetivo de fomentar un lugar de trabajo más inclusivo. Cuentan con un programa de autismo en el trabajo, cuyo objetivo es “promover la inclusión e impulsar la generación de oportunidades, y garantizar los derechos de las personas con discapacidad a un trabajo digno y desarrollarse profesionalmente” (Dalla-Costa & Persson, 2020). Hasta abril de 2021, la empresa SAP cuenta con “más de 180 empleados que se encuentran en el espectro autista trabajando en 26 roles distintos, distribuidos en más de 13 países”. Además, esta empresa está avanzando en la creación de una comunidad latinoamericana que pueda incluir a empresas para que se enfoquen en objetivos en pro del autismo (SAP Noticias, 2021).

La empresa Specialisterne (<https://specialisterne.com/>), es una organización social creada en el año 2004 en Dinamarca y cuenta con presencia en 23 países de forma directa e indirecta. Cómo se mencionó anteriormente, esta empresa se ha enfocado en brindar empleo a personas con TEA a través de “un curso de formación de cinco meses” con grupos reducidos y en el cual se brindan herramientas de informática y también se permite el desarrollar competencias sociolaborales como la comunicación, la gestión del tiempo y el trabajo en equipo, facilitado por un coach laboral. Después de que las personas con TEA superan este curso de formación son empleados, de esta manera se ha incorporado a más de 100 personas con TEA; actualmente este curso se está replicando en Sao Paulo y Rio de Janeiro en Brasil y Buenos Aires en Argentina

(Segundo Sánchez, 2019). La meta de Specialisterne es lograr “un millón de puestos de trabajo para personas con TEA” (Specialisterne, 2022a).

“La Semente” (<https://www.lasemente.it/>) es una empresa italiana que emplea la agricultura social para desarrollar actividades que permitan que quienes tienen TEA puedan acceder a un empleo “para mejorar su calidad de vida” a través de un itinerario de formación y asistencia caracterizado por: 1) formación multidisciplinar que parte del conocimiento sobre el autismo; 2) participación de los padres; 3) diagnóstico funcional y evaluación de las áreas individuales de desarrollo; 4) estrategias de intervención basadas en las capacidades e intereses de la persona; y 5) adecuación de las solicitudes. Se identificaron las fortalezas de la persona autista y se asignó a cada persona autista un trabajador social. El proceso de vinculación laboral duró aproximadamente 12 meses y al finalizar este periodo se evaluó la participación y el desempeño de los empleados con TEA a partir de cuestionarios. Se obtuvieron resultados positivos y grandes desempeños, además los análisis de datos arrojaron observaciones interesantes, las cuales podrían ser sugerencias útiles para planificar un mejor trabajo de inclusión en la agricultura de adultos afectados por TEA (Torquati et al., 2019).

En general se encontró que a pesar de que se considera que aún existen falencias y dificultades “para la inserción laboral de personas con TEA” (García-Bullé, 2021), en este capítulo se encontró que actualmente existen modelos con estrategias efectivas para que “personas con TEA puedan acceder a un empleo digno”.

7. Desarrollo del objetivo específico 3

Establecer cuáles pueden ser los modelos de inclusión más importante para el contexto colombiano

“En Colombia existen normas, leyes, decretos y proyectos que respaldan la importancia de la inclusión laboral y social de las personas con TEA. Una de estas es la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” (Congreso de Colombia, 2013). Por ello, se considera que en Colombia se podría implementar un ejercicio similar al que realizaron en el estudio en Chile donde se analizó lo que se propone en las leyes y que se ha logrado para el beneficio de las personas con TEA. En Chile encontraron que algunos proyectos que se plantearon quedaron estancados y en el olvido, y por ello se considera de importancia el realizar un análisis de la legislación que existe “sobre la inclusión laboral de personas con algún grado de discapacidad” para así poder establecer acciones en pro de mejora (Maturana 2018).

En Colombia aún existe mucha desinformación sobre el autismo, debido a eso no muchas empresas consideran el contratar personas con TEA, se podría implementar la realización de encuestas que estén dirigidas a conocer qué es el autismo, sus características y “la importancia de la inclusión laboral de este tipo de personas” (Anexo 1). Se necesita crear conciencia sobre esta condición y se podría implementar el modelo laboral de la empresa Specialisterne, cuya estrategia ha sido de utilidad para generar empleo a personas autistas en diferentes países como Dinamarca, Estados Unidos, Suiza, España, Reino Unido, Alemania, Canadá, Noruega, Islandia, Austria, Polonia, Irlanda y Brasil. La empresa Specialisterne busca, selecciona, forma técnica y socio laboralmente a través de un curso de formación de cinco meses e incluye laboralmente a personas con TEA (Segundo Sánchez, 2019; Specialisterne, 2022b).

En Colombia también se puede implementar la agricultura social ya que son experiencias realizadas mediante recursos locales, agrarios y/o naturales, para promover diferentes sectores y en este caso el empleo (Torquati et al., 2019). Además, se ha reportado que las personas con autismo se benefician de pasar tiempo en granjas debido a la disponibilidad de los espacios abiertos y el contacto con la naturaleza, por otro lado, también les gusta estar rodeados del medio ambiente (Ferwerda-Van et al., 2012). Estrategias como la agricultura social, permitiría romper con el

constante aislamiento y desempeñarse en un escenario ameno sin la constante presión social. Colombia, es un país con una alta actividad agrícola y además es un país exportador de diferentes materias primas, además, “según el informe oficial del mercado laboral, 3 millones 95 mil personas se dedican específicamente a la agricultura. Esto representa un 17 por ciento del total de la fuerza laboral del país” (Rodríguez, 2020). De acuerdo con estas cifras, se reitera que la agricultura social sería una buena estrategia para implementar en Colombia y así se puedan generar oportunidades “para la inclusión laboral de personas con TEA”.

Los modelos de inclusión mencionados en este trabajo se consideran pertinentes para intentar dar resolución a la problemática del desempleo en personas con TEA. Sin embargo, se requieren estrategias que permitan fomentar en gran escala este tipo de proyectos, por ello, se podrían implementar las metodologías propuestas y mucho más considerando que en Colombia, el conocimiento sobre “esta problemática es mínimo y la inclusión para personas con TEA” no es muy abarcada en el país.

En Colombia se realizó un protocolo de investigación dirigido hacia las organizaciones empleadoras de personas con TEA, dicho protocolo incluye la realización de entrevistas, seminarios y la difusión por redes sociales y páginas de internet. El objetivo del estudio es “exponer algunas cifras y dar un panorama general de la inclusión laboral para personas con TEA”, para ello proponen un diagnóstico de las debilidades, las oportunidades, las fortalezas y las amenazas en una matriz DOFA y se diseñó una estrategia de comunicación. Se concluyó que “las redes sociales, las aplicaciones y las plataformas como YouTube son de gran interés para personas con TEA y permiten difundir la inclusión laboral, debido a que el trabajo permitió entender cómo se realiza la comunicación interna en las empresas contratantes y así generar una estrategia que permita hacer visibles y productivos a las personas con TEA. La idea de este protocolo es evitar la deserción o la falta de oportunidades para personas con TEA” (Avella-Garzón, 2018b).

En Colombia, la organización Best Buddies (Amigos del Alma), es una ONG creada en los Estados Unidos en 1989 y llegó a Colombia en 2003. Hoy en día esta ONG cuenta con más de 600 personas con discapacidad intelectual, quienes están trabajando en 70 empresas que están distribuidas en 35 ciudades y municipios. Empresas como Alkosto, Centro Comercial Gran Estación, Comfenalco; entre muchas otras han aceptado el reto de ofrecer empleo a personas con limitaciones físicas y comparten que la experiencia de inclusión ha generado un “impacto en el clima laboral. Es muy evidente que cuando un amigo del alma ingresa en un área de mucha tensión,

esta calma el ambiente” además, afirman que las empresas son las más beneficiadas (Best Buddies Colombia, 2022).

8. Conclusiones

La realización del presente estudio permitió la identificación de diferentes propuestas “para la inclusión laboral de personas con TEA”, las cuales han sido implementadas en diferentes países como: Perú, Argentina, Colombia, España, México y Uruguay. Estas estrategias permiten que se pueda promover la inclusión laboral de personas con TEA en diferentes empresas. En general se encontró que la realización de entrevistas, las encuestas, las capacitaciones, los talleres, los cursos, la inclusión en el teatro y la agricultura social son algunas de las propuestas que evidencian que en el mundo si existe una preocupación sobre cómo crear estrategias que permitan garantizar el derecho de personas con TEA a un trabajo digno.

La literatura seleccionada evidencia que, principalmente, la agricultura social es una estrategia que genera un efecto positivo en quienes tienen TEA, por un lado pueden desarrollar actividades agrícolas y por otro lado, esta estrategia, también puede permitir que exista una participación social al interactuar con los agricultores y además, se propicia el mejoramiento de sus condiciones de vida.

En el diagnóstico realizado se encontró que empresas como Auticon, Autism Speaks, DXC Programa Dandelion, SAP, Specialisterne, La Semente, la Semente y Saga Falabella, incluyen políticas de inclusión social para personas con algún grado de discapacidad como el TEA. Estos modelos de inclusión son actuales de acuerdo con la literatura seleccionada y están garantizando que día a día más personas con TEA puedan ser vinculadas laboralmente. La empresa Specialisterne, por ejemplo, cuenta con un curso de formación de cinco meses que ha permitido la incorporación de más de 100 personas con TEA. Este curso hoy en día se está replicando en Sao Paulo y Rio de Janeiro en Brasil y Buenos Aires en Argentina. Por otro lado, se destaca que la empresa Auticon es una de las pocas enfocadas en brindar empleo únicamente a personas con autismo y hasta enero de 2019 contaba con más de 150 empleados. También se encontró que La Semente es una empresa que emplea la agricultura social, la cual como se mencionó anteriormente es prometedora y con muchas ventajas para que quienes tienen TEA puedan acceder a un empleo.

Particularmente para Colombia las personas con TEA pueden desempeñar cualquier tipo de empleo, pero es importante que desde las empresas se generen estrategias de capacitación, las cuales ayudan a la motivación personal. Para el país consideramos que aún falta la realización de estudios como los realizados en Chile donde se analizó lo que se propone en las leyes y que se ha logrado para el beneficio de las personas con TEA. Esto permita no solo la realización de un diagnóstico sobre la problemática de inserción laboral para personas con algún grado de discapacidad, sino que también permitirá que este tipo de personas puedan acceder a un empleo digno como se evidencia para otros países.

En la búsqueda bibliográfica realizada se encontró que, para Colombia, a pesar de que existen leyes, decretos y proyectos que muestran la importancia de la inclusión laboral de personas con TEA, en el país aún existe mucha desinformación sobre el autismo, debido a eso no muchas empresas consideran el contratar personas con TEA. Por esta razón, es necesario crear y contar con estrategias de inclusión donde se cuente con buenos términos de contratación y un ambiente laboral apropiado para aquellas personas con TEA.

En Colombia, es necesario realizar capacitaciones y talleres para adquirir experiencias donde los empleados puedan tener empatía con las personas con TEA. Además, se requiere la realización de jornadas de sensibilización para abordar las ventajas de generar empleo a personas con TEA. Consideramos que se podría implementar un ejercicio similar al que realizaron en un estudio en Chile donde se analizó lo que se propone en las leyes y que se ha logrado para el beneficio de las personas con TEA. También se podría implementar la agricultura social considerando que el país tiene una alta actividad agrícola.

9. Referencia.

- André, T., Montero, C., Félix, R., & Medina, M. (2020). Prevalencia del trastorno del espectro autista: una revisión de la literatura. *Jóvenes En La Ciencia*, 7.
- Avella-Garzón, L. (2018a). *Estrategia de comunicación para adultos en el espectro autista y su inclusión laboral*. Universidad de la Sabana.
- Avella-Garzón, L. (2018b). *Estrategia de comunicación para adultos en el espectro autista y su inclusión laboral (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana)* [Universidad de la Sabana]. hdl.handle.net/10818/35113
- Aydos, V., & Fietz, H. (2017). When Citizenship demands Care: the inclusion of people with autism in the Brazilian labour market. *Disability Studies Quarterly*, 37(4).
- Barboza, F., De La Rosa, E., & Pedroza, A. (2019). Discapacidad, familia y derechos humanos. *Utopía y Praxis Latinoamericana: Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, 3, 206–216.
- Beller, J., & Epping, J. (2021). Disability trends in Europe by age-period-cohort analysis: Increasing disability in younger cohorts. *Disability and Health Journal*, 14(1), 100948.
- Best Buddies Colombia. (2022). *Apoya a nuestros amigos del alma*. https://www.bestbuddies.org.co/apoyanos?gclid=CjwKCAjwyryUBhBSEiwAGN5OCHwkGaGcjFRHtf2NCUYzkhIT4EGqyxJ-IS3wfMuklj3YTpIchyVYmRoChHwQAvD_BwE
- Bölte, S. (2021). “We believe in good jobs, fair jobs, dignifying jobs that give you a good sense of identity”: Career and job guidance counseling in autism. *Autism*, 25(4), 857–861.
- Bury, S., Flower, R., Zulla, R., Nicholas, D., & Hedley, D. (2021). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: An international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614–1627.
- Button, P. (2018). Expanding employment discrimination protections for individuals with disabilities: evidence from California. *ILR Review*, 71(2), 365–393.
- Carr, D., & Namkung, E. (2021). Physical disability at work: how functional limitation affects perceived discrimination and interpersonal relationships in the workplace. *Journal of Health and Social Behavior*, 62(4), 545–561. <https://doi.org/10.1177/00221465211023424>
- CDC. (2022). *¿Qué son los trastornos del espectro autista?*

<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/autism/facts.html>

Conde-Sciaroni, O., Longhi, H., Paterilini, S., & Yebra, A. (2019a). *La inclusión de personas con trastornos del espectro autista en el mercado laboral: Síndrome de Asperger* [Universidad Argentina de la Empresa].

<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8366/Conde.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Conde-Sciaroni, O., Longhi, H., Paterilini, S., & Yebra, A. (2019b). *La inclusión de personas con trastornos del espectro autista en el mercado laboral: Síndrome de Asperger (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa)*.

<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/8366>

Confederacion Autismo España. (2017). *Las personas con autismo quieren y pueden trabajar*.

Congreso de Colombia. (2013). *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. [https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013.pdf](https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf)

ConSalud.es. (2016). *El 80% de los adultos con autismo están desempleados*. https://www.consalud.es/pacientes/el-80-de-los-adultos-con-autismo-estan-desempleados_25662_102.html

Corona, L. (2015). Uso e importancia de las monografías. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 34(1), 64–68. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=59887>

Cuesta-Gómez, J., Vidriales-Fernández, R., Layna, H., Plaza-Sanz, M., & González-Bernal, J. (2017). Bienestar físico, dimensión clave de la calidad de vida en las personas con autismo. *INFAD Revista de Psicología, International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 33–44.

Dalla-Costa, A., & Persson, M. (2020). Las compañías como agentes transformadores mediante la adopción de responsabilidad social empresarial. Análisis de caso, Argentina. *Palermo Business Review*, 21, 185–204.

DXD Technology. (2022). *DXC Dandelion Program*. <https://dxc.com/au/en/cp/social-impact-practice/dxc-dandelion-program>

Elizalde-Lopez, G., & Paredes-Gutierrez, M. (2017a). *Diseño de taller: sensibilización a empleadoras (es) hacia la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista*

- (TEA) formando nuevas propuestas de vida [Universidad Pedagógica Nacional]. <http://200.23.113.51/pdf/32650.pdf>
- Elizalde-Lopez, G., & Paredes-Gutierrez, M. (2017b). *Diseño de taller: sensibilización a empleadoras (es) hacia la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) formando nuevas propuestas de vida (Doctoral dissertation, Ajusco)*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Ferwerda-Van, R., Oosting, S., & Kijlstra, A. (2012). Care farms as a shortbreak service for children with Autism Spectrum Disorders. *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences*, 59(1–2), 35–40. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2012.01.001>
- Flower, R., Hedley, D., Spoor, J., & Dissanayake, C. (2019). An alternative pathway to employment for autistic job-seekers: A case study of a training and assessment program targeted to autistic job candidates. *Journal of Vocational Education & Training*, 71(3), 407–428. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1636846>
- García-Bullé, S. (2021). *¿Qué es la Neurodiversidad?* Instituto Para El Futuro de Educacion. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/neurodiversidad>
- Garg, S. (2018). HR Initiatives for creating an inclusive and accessible workplace for persons with disabilities. *Nice Journal of Business*, 13(1).
- Gavranic-Solari, M. (2014a). *El Empleo con Apoyo. Inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger y Autismo de Alto Funcionamiento*. Universidad de la Republica.
- Gavranic-Solari, M. (2014b). *Empleo con apoyo para personas con trastorno del espectro autista de alto funcionamiento (Doctoral dissertation, Universidad de Belgrano-Facultad de Humanidades-Licenciatura en Psicología)* [Universidad de la Republica]. <http://190.221.29.250/handle/123456789/9477>
- Gibson, A., & Martin III, J. (2019). Re-situating information poverty: Information marginalization and parents of individuals with disabilities. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(5), 476–487.
- Green, A. (2020). *Spatial inequalities in access to Good Work*. Work Foundation Centenary Provocation Papers. <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/reports/AnneGreenFinalPapersspring2020forpublication.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (Sexta edic).

- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Itkonen, T., & Ream, R. (2013). Autism Advocacy: A Network Fighting for Equity. *Peabody Journal of Education*, 88(1), 48–59.
- Maturana, M. (2018a). La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile. *Revista Inclusiones*, 5, 77–86.
- Maturana, M. (2018b). La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile. *Revista Inclusiones*, 5, 77–86.
<http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2295>
- MichaelPage. (2022). *Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer*. Diversidad & Inclusión. <https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integración-y-compromiso/inclusión-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>
- Monroy-Cortes, Á., Monroy-Venegas, D., & Manrique Melgarejo, Y. (2018a). *Diseño de programa de divulgación por medio de redes sociales para promover la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro del autismo*. Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI.
- Monroy-Cortes, Á., Monroy-Venegas, D., & Manrique Melgarejo, Y. (2018b). *Diseño de programa de divulgación por medio de redes sociales para promover la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro del autismo* [Escuela colombiana de carreras industriales - ECCI]. repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2599
- National Autistic Society. (2022). *School Report 2016*.
- Neural. (2018). *ContrataTEA: inclusión laboral de las personas con autismo*. Incluimos Nuevos Talentos. <https://neural.es/contratatea-inclusion-laboral-de-las-personas-con-autismo/>
- OMS. (2011). *Informe mundial sobre discapacidad*. Malta: World Health.
- OMS. (2017). *Agenda de investigación prioritaria mundial para mejorar el acceso a tecnología de apoyo asequible y de alta calidad (No. WHO/EMP/IAU/2017.02)*. Organización Mundial de la Salud.).
- Oswal, N. (2019). Human resources role in redefining the workplace diversity. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 35(23), 1221–1236.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/30110>
- Paradela-Falcón, J., & Poleo-Becomo, E. (2017). *Proyecto de inserción sociolaboral para personas con TEA*. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/5228>

- Peña Abregu, K. (2021). *La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento. Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado de Administración* [Universidad de Lima]. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiZgb2ti_v3AhX3SjABHXkuCsIQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2F repositorio.ulima.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12724%2F13850&usg=AOvVaw1vCcK0sBIsZSSB7gmvi1GN
- Porras, L., & Caballero, S. (2020). *Comunicación organizacional: una mirada introspectiva a la inclusión laboral de personas con TEA (Trastorno Espectro Autista)* [Pontificia Universidad Javeriana]. [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50792/TG - Caballero Bernal%2C Sergio. Porras Buitrago%2C Laura Alexandra .pdf?sequence=1#:~:text=En Colombia existen diferentes leyes, personas en condición de discapacidad](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50792/TG-CaballeroBernal%2C Sergio. Porras Buitrago%2C Laura Alexandra .pdf?sequence=1#:~:text=En Colombia existen diferentes leyes, personas en condición de discapacidad)
- Rodríguez, D. (2020). *El 17% del total de la fuerza laboral del país trabaja en el campo*. Portafolio (Economía). <https://www.portafolio.co/economia/el-panorama-de-la-agricultura-en-colombia-en-su-dia-internacional-de-la-agricultura-544437>
- Rojas, K. (2021). *En Colombia no hay estadísticas oficiales acerca del autismo*. <https://www.edicionmedica.com.co/secciones/salud-publica/-en-colombia-no-hay-estadisticas-oficiales-acerca-del-autismo-1021>
- Rozali, N., Abdullah, S., Ishak, S., Azmi, A., & Akhmar, N. (2017). Challenges faced by people with disability for getting jobs: Entrepreneurship solution for unemployment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 333–339.
- Saldaña, D., Álvarez, R., Lobatón, S., Lopez, A., Moreno, M., & Rojano, M. (2009). Objective and subjective quality of life in adults with autism spectrum disorders in southern Spain. *Autism*, 13(3), 303–316.
- SAP Noticias. (2021). *SAP anuncia la intención de crear la comunidad latinoamericana de empresas en pro del autismo*. SAP News Center Latinoamérica. <https://news.sap.com/latinamerica/2021/04/sap-anuncia-la-intencion-de-crear-la-comunidad-latinoamericana-de-empresas-en-pro-del-autismo/#:~:text=CIUDAD DE MÉXICO%2C México%2C a, personas bajo el espectro autista>
- Segundo Sánchez, J. (2019). *Inserción laboral con soporte de personas con trastorno del espectro del autismo*. Congreso Nacional sobre Emprendimiento Social, Empleo y Discapacidad.

- Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
<https://doi.org/10.6035/InnovacioEducativa.2019.21>
- Specialisterne. (2022a). *¿Qué es Specialisterne?* <https://specialisternespain.com/>
- Specialisterne. (2022b). *¿Qué es Specialisterne?* <https://specialisternespain.com/que-es-specialisterne/>
- Tocci, C. (2020a). El teatro como espacio de inclusión laboral de las personas con discapacidades. *El Anzuelo. Educación e Investigación En Artes Escénicas*, 2, 31–36.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/97528>
- Tocci, C. (2020b). El teatro como espacio de inclusión laboral de las personas con discapacidades. *El Anzuelo*, 2, 31–36. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/97528>
- Torquati, B., Stefani, G., Massini, G., Cecchini, L., Chiorri, M., & Paffarini, C. (2019). Social farming and work inclusion initiatives for adults with autism spectrum disorders: A pilot study. *NJAS-Wageningen Journal of Life Sciences*, 88, 10–20.
<https://doi.org/10.1016/j.njas.2019.02.001>
- Velasco, V. (2018). *Auticon, empleador líder mundial en tecnología para profesionales autistas, amplía su alcance mundial con la adquisición de la empresa estadounidense MindSpark, Inc.* GlobeNeswire by Notified. <https://www.globenewswire.com/news-release/2018/06/19/1526468/0/en/Auticon-Leading-Global-Technology-Employer-for-Autistic-Professionals-Expands-Worldwide-Reach-with-Acquisition-of-U-S-Company-MindSpark-Inc.html>
- Woolard, A., Stratton, E., Demetriou, E., Boulton, K., Pellicano, E., Glozier, N., & Guastella, A. (2021). Perceptions of social and work functioning are related to social anxiety and executive function in autistic adults. *Autism*, 25(7), 2124–2134.
- Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., Ibrahim, A., Durkin, M., Saxena, S., & Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. *Autism Research*, 15, 778–790.
<https://doi.org/10.1002/aur.2696>

10. ANEXOS

Anexo 1. Ejemplo de preguntas para realización de encuesta en las empresas colombianas

1. ¿Qué es el autismo?
2. ¿Qué característica presentan las personas en condiciones de autismo?
3. ¿Qué significa la inclusión laboral de personas con discapacidad de autismo?
4. ¿Por qué contratar a personas con discapacidad de autismo?
5. ¿Qué beneficios trae para la empresa la contratación de personas con discapacidad de autismo?
6. ¿Las personas con autismo pueden celebrar contratos de trabajo?
7. ¿Las personas con autismo pueden celebrar contrato de aprendizaje?
8. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador al celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje para una persona con autismo?
9. ¿Qué características debe tener el contrato de una persona con autismo?
10. ¿Cuál es el sueldo mínimo para una persona con discapacidad de autismo?
11. ¿Qué son los ajustes necesarios y servicios de apoyo?
12. ¿Cómo debemos de tratar a las personas con autismo?
13. ¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con autismo?
14. ¿Qué acciones directas deben de realizarse con el entorno laboral donde se incorporan las personas con autismo?
15. ¿Cómo la empresa puede realizar un seguimiento a las personas contratadas con autismo?
16. ¿Qué tipos de oficio han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con autismo?
17. ¿Qué es empleo con apoyo?
18. ¿Cómo redactamos un anuncio de trabajo dirigido a personas con autismo?
19. ¿Qué aspectos son claves al momento de llevar a cabo el proceso de selección de personas con autismo?
20. ¿Qué elementos se debe tener en cuenta antes de entrevistar a una persona con autismo?