



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

“INCLUSIÓN LABORAL DE UN JOVEN CON AUTISMO”

TESIS QUE PRESENTA

ZAIRA YADIRA JAIME BAHENA

**Para obtener el grado de Maestro en Atención a la Diversidad
y Educación Inclusiva**

DIRECTORA DE TESIS

DRA. MARÍA GUADALUPE SANTOS CARRETO

Cuernavaca, Morelos

Marzo 2019.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

“INCLUSIÓN LABORAL DE UN JOVEN CON AUTISMO”

TESIS QUE PRESENTA

Zaira Yadira Jaime Bahena

Para obtener el grado de Maestro en Atención a la Diversidad

y Educación Inclusiva

Directora de tesis

Dra. María Guadalupe Santos Carreto

Comité revisor

Dr. Eliseo Guajardo Ramos

Dr. Leonardo Manríquez López

Mtro. Héctor Santos Nava

Mtra. Kenia Trujillo Toledo

Cuernavaca, Morelos

Marzo 2019.

“El momento más importante es el momento de la creación; es el momento de la emoción, no cuando la obra se termina y firma puesto que entonces ya no tiene importancia, lo trascendente es cuando se está creando.” (Flores, 2000).

GRAZIE ...

Al Programa de Funcionalización Cognoscitiva de Personas con Autismo,

por ser mi espacio de formación profesional y personal.

Al Psic. José Enrique Álvarez Alcántara,

por ser parte fundamental de mi formación-de-formación profesional.

Al Psic. José de Jesús Cruz Suárez,

por alentarme y acompañarme en las travesías emprendidas.

A Adrián Fernando Contreras Vomend,

por los gratos y complejos momentos de aprendizajes cotidianos;

y a sus padres por permitirme “experimentar” juntos.

A la Dra. María Guadalupe Santos Carreto,

por arriesgarse y permitirme indagar en terrenos poco explorados.

Al Dr. Eliseo Guajardo Ramos,

porque sus aportaciones teóricas constituyeron la base del presente trabajo.

Al Mtro. Héctor Santos Nava,

por formarme en los terrenos escabrosos de la investigación con particular ahínco.

A la Psic. Maira Vianey Huerta de la O,

por el apoyo invaluable brindado en esta labor.

Al Ingeniero Omar Joel Jaime Bahena,

por ser parte fundamental de la decisión que hoy me trajo hasta aquí.

A Beatriz Bahena Fuentes,

por enseñarme el valor de lo importante en la vida.

Índice

Introducción	7
CAPITULO 1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Preguntas de investigación.....	14
Pregunta general.....	14
Pregunta subsidiaria	14
1.3 Objetivos.....	14
Objetivo general	14
Objetivo específico.....	14
1.4 Justificación	15
1.5 Antecedentes.....	22
CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	29
2.1 Modelo social de la discapacidad.....	29
2.1.1 Antecedentes del modelo social	29
2.1.2 Características del modelo social	33
2.1.3 El modelo social en México	37
2.2 Inclusión laboral de personas con discapacidad.....	40
2.2.1 Conceptualización de Inclusión laboral.....	40
2.2.2 Políticas públicas en materia de inclusión laboral.....	43
2.3 Autismo.....	50
2.3.1 Conceptualización del autismo.....	50
2.3.2 Competencia relacional de las personas con autismo	54
CAPITULO 3 MÉTODO.....	59
3.1 Enfoque y diseño de la investigación.....	59
3.2 Descripción del contexto.....	60
3.3 Participantes	62
3.4 Instrumentos	63
3.5 Procedimiento.....	65

CAPITULO 4 RESULTADOS.....	67
4.1 Análisis de resultados	67
4.1.1 Proceso de inclusión laboral.....	68
4.1.2 Normativa en materia de inclusión laboral	75
4.2 Discusión.....	78
CAPITULO 5 CONCLUSIONES	84
5.1 Productos de la investigación.....	84
Referencias.....	86
Anexos	93
Anexo 1 Consentimiento informado conforme al código ético	93
Anexo 2 Guía de entrevista semiestructurada para padres.....	94
Anexo 3 Guía de entrevista semiestructurada para dueño del restaurante	95
Anexo 4 Guía de entrevista semiestructurada para el joven con autismo	96
Anexo 5 Cuestionario para personal del restaurante	97
Anexo 6 Guía de observación participativa	99
Anexo 7 Transcripción de entrevista del joven con autismo	100
Índice de tablas	
Tabla 1. Participantes	62
Tabla 2. Análisis de datos	64

Introducción

El escrito que usted tiene en sus manos da cuenta de la investigación que se realizó con la finalidad de evidenciar las condiciones en las que el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo se llevó a cabo. Se tuvo como objetivo general analizar el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo, y como objetivo específico identificar las particularidades de dicho proceso. El análisis de la información teórico conceptual y la recopilada en el campo, se llevó a cabo bajo la perspectiva del modelo social de la discapacidad.

Para ello es importante remitirnos, de manera introductoria y breve, a los espacios educativos, ya que como menciona Delval y Lomelí (2013), un primer espacio de socialización de los individuos en general es la escuela, en la cual por un lado aprendemos a desarrollarnos como seres sociales, respetándonos, colaborando y compitiendo, para ser buenos ciudadanos; y por el otro, desarrollamos la capacidad para comprender la realidad física, natural y social, ya que en “la enseñanza básica el objetivo no tiene que ser aprender las ciencias sino entender la realidad” (Delval & Lomelí, 2013, p.9), dicha realidad implica, no sólo la formación de nociones académicas formales, sino la consolidación de un conjunto de habilidades que favorezcan el desempeño del individuo en los diversos ámbitos de su vida, en relación estrecha con el contexto social de pertenencia.

Aunado a ello, Bolívar (como se citó en Secretaría de Educación Pública [SEP], 2010), señala la relevancia del papel de la escuela para promover la equidad, ya que los sujetos excluidos del sistema educativo, por lo general, lo son también del ámbito laboral, y es precisamente la enunciada cuestión, la que nos atañe en esta investigación. Para ser contratado de manera oficial en los espacios laborales formales, es necesario cumplir algunos requerimientos educativos básicos, que deberán ser comprobados con un certificado de estudios concluidos, y al no contar

con dicho requisito, la obtención de un empleo se limita, pese a que se tengan habilidades para desempeñar de manera adecuada algunas labores, el hecho de no presentar dicho documento obstaculiza la contratación.

En ese sentido, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2017) sustenta que dos terceras partes de los niños entre 3 y 5 años con discapacidad asisten a la escuela, mientras que el 90% de niños de entre 6 y 11 años, el 80% de los niños entre 12 y 14 años y de 15 a 17 años sólo el 55.8%. Se evidencia que continúan siendo elevados los índices de exclusión de la escuela para las personas con discapacidad, y evidentemente, esos niños excluidos del sistema educativo se vuelven adolescentes, jóvenes y adultos que continúan excluidos de diversos espacios sociales.

Por lo tanto, la exclusión social no sólo compete a los espacios educativos formales, se va generalizando a los demás ámbitos de desarrollo del individuo, como los son, los familiares, los recreativos y los laborales, en la medida en que el sujeto crece sus necesidades se modifican y los requerimientos sociales incrementan.

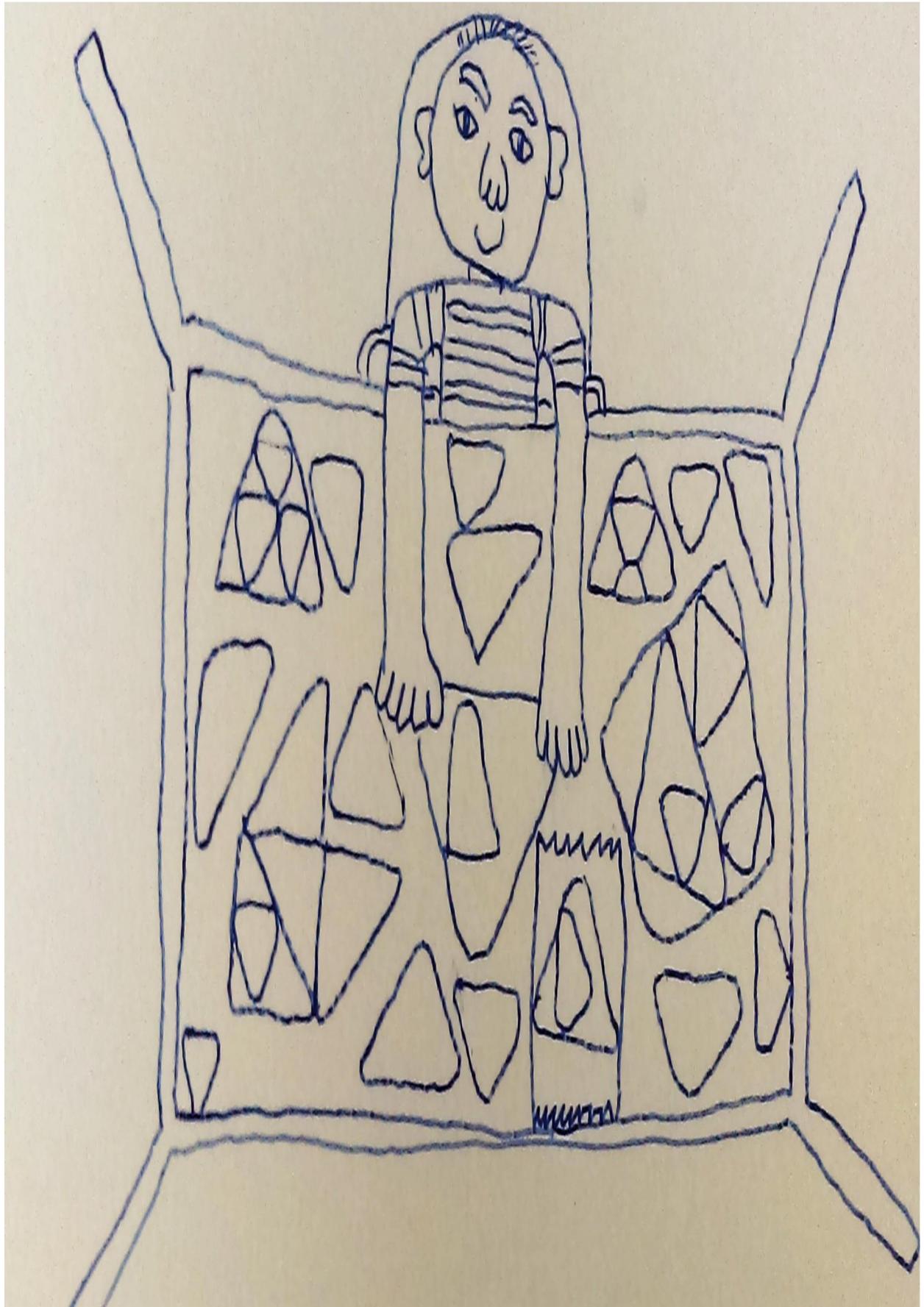
En México, la inclusión laboral fue un tema de interés prioritario para el Gobierno Federal, (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2015), a pesar de ello, aún es escasa la información al respecto. Podemos encontrar referentes sobre leyes, programas y políticas públicas, empero, en lo concerniente a las prácticas de inclusión laboral y a la organización de las instituciones que la promueven y la realizan, es mínimo lo que se escribe y difunde. Por lo cual, es importante analizar estos procesos de inclusión laboral en los contextos específicos donde se gestan, con las dificultades particulares que resultan de las interacciones sociales, y considerando a los sujetos de manera particular.

La inclusión laboral de personas con discapacidad presenta distintos matices dependiendo del tipo de discapacidad, cuando se trata de una discapacidad motriz o sensorial, los ajustes razonables que se requieren, son principalmente para su acceso y el adecuado desempeño de su actividad laboral, empero, al hablar de discapacidad intelectual, psicosocial, o en el caso del autismo, las barreras trastocan los procesos de comunicación e interacción, ello dificulta la generación de estrategias para adecuar y ajustar la dinámica laboral.

La organización del presente documento es la siguiente: en el primer capítulo se delimitó el problema de investigación, señalando las preguntas y objetivos, mencionando la justificación para la realización del estudio y sus antecedentes. En el segundo capítulo se abordó el marco teórico referencial que explica de manera breve los elementos conceptuales claves en la investigación, se presenta dividido en tres apartados, el modelo social de la discapacidad, la inclusión laboral de personas con discapacidad y, por último, el autismo.

En el tercer capítulo se plantea el método, se puntualiza el enfoque, el diseño, la descripción del contexto, las características de los participantes, la descripción de los instrumentos y las etapas en las que se dividió el procedimiento. En el cuarto capítulo se comenta el análisis de los resultados y la discusión. Para finalizar con el quinto capítulo donde se presentan las conclusiones de la investigación.

Sin más preámbulos, y con la firme intención acercar al lector a la experiencia vivida en los últimos años, en el ámbito de la inclusión laboral de Adrián, un joven con autismo, iniciamos...



CAPITULO 1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La exclusión social supone un proceso multidimensional y multicausal que conlleva diversos factores, se mencionan cuatro principales, en primer lugar el Estado y la administración pública, especialmente en el ámbito jurídico, ya que no todos los derechos reconocidos por la ley se evidencian en normas o políticas públicas concretas, en segundo lugar la economía, en el sentido del mercado y el empleo, donde por principio se excluye a quien no consume o no produce, en tercer lugar, la sociedad, ya que determinados grupos o individuos son estigmatizados, y por último los factores individuales (Rizo, 2006). Al no evidenciarse en políticas públicas concretas el ejercicio pleno de los derechos laborales, se excluye a las personas que no producen, entre algunos de los grupos excluidos están las personas con discapacidad.

Vite (2012) señala que, en México las desigualdades sociales se han multiplicado y que ello responde a diversas causas: desempleo, bajos salarios, género, orientación sexual, creencias religiosas y discapacidad; este último colectivo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, lo que lo orilla a la desafiliación, pese a la creación de políticas focalizadas en la temática, el autor refiere que ello es originado por la crisis del mercado del trabajo que ha provocado una condición de excepción debido a la dificultad para la aplicación y vigencia de la ley, como parte de la normalidad social y reproduce una ciudadanía incompleta para las personas con discapacidad.

Entre los Derechos de una persona y como parte importante de su actividad social, se encuentra el acceso y la permanencia en el empleo, en México, el documento *La inclusión laboral en México: avances y retos* (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2015), refiere que el número de personas con discapacidad asciende a 5.7 millones según el último

Censo de Población y Vivienda (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2010), las cuales enfrentan obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente en lo concerniente a los actos discriminatorios y a la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo.

El análisis de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para ejercer su derecho al empleo, en el presente estudio, se planteó desde el modelo social, que define el concepto de discapacidad como una condición que bajo la perspectiva de derechos humanos no se pretende curar, sino que es el resultado de una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto, en un espacio situacional, dinámico e interactivo específico (Brognna, como se citó en Ferreira, 2008). En ese sentido las personas con autismo pueden presentar una condición de discapacidad originada en la interacción con su contexto social, y derivada de la presencia de trastornos en la competencia relacional, en la flexibilidad psíquica y en la comunicación y el lenguaje (Álvarez, 2012).

De manera práctica, en los ámbitos cotidianos, podemos distinguir tres grupos de jóvenes que se encuentran en edad productiva, en un primer grupo aquellos que tuvieron una formación académica continua regular y concluyeron nivel básico, medio superior y en algunas ocasiones superior, ellos se acercan de manera paulatina a una actividad productiva, mediante el servicio social, las prácticas formativas, entre otros; en un segundo grupo, los jóvenes que formalizaron sus estudios en educación especial, para quienes surgió como opción de transición a la vida productiva y con la finalidad de generar una articulación entre el planteamiento educativo y el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo, el Centro de Atención Múltiple (en adelante CAM) Laboral. Y un tercer grupo de jóvenes, aquellos quienes no concluyeron de manera formal ninguno de los niveles educativos (ni en educación regular ni en educación especial) formales y

que poseen las competencias idóneas para ingresar a un espacio laboral, y/o cuentan con la posibilidad de desarrollarlas.

Este último grupo de jóvenes es el que atañe a la presente investigación, por lo tanto, se tomará un caso con estas características para su análisis, ya que se considera un grupo al cual se realizaron escasas aportaciones teóricas y pragmáticas, aunado a que, para estos jóvenes no hay tiempo de largas capacitaciones por parte de los distintos actores sociales y profesionistas, ya que requieren acciones concretas e inmediatas.

A partir de lo antedicho, se formulan las preguntas y los objetivos de investigación.

1.2 Preguntas de investigación

1.2.1 Pregunta general

¿Cómo es el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo?

1.2.2 Pregunta subsidiaria

¿Cuáles son las particularidades del proceso de inclusión laboral de un joven con autismo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo.

1.3.2 Objetivo específico

Identificar las particularidades del proceso de inclusión laboral de un joven con autismo.

1.4 Justificación

A partir de la prevalencia de situaciones de exclusión social de personas con discapacidad, aunado a los obstáculos que enfrentan para ejercer su derecho al empleo y considerando que las personas con autismo pueden vivir una situación de exclusión laboral en el marco del modelo social de la discapacidad, al presentarse una violación a los derechos humanos; se pretende conocer cómo es el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo.

Para ello es necesario justificar las razones que motivan el presente estudio, comenzando con analizar que, para los jóvenes del primer grupo que se mencionó en el planteamiento del problema, aquellos que acudieron a educación regular, las herramientas educativas, tanto académicas formales como como administrativas (certificados de estudio), les son útiles para su acceso y permanencia en un empleo, mientras que para el segundo grupo, el cual cursa por educación especial su preparación para el empleo, se crea el Centro de Atención Múltiple Laboral (en adelante CAM Laboral), desde el cual se evidencia que:

Una preocupación permanente en los sistemas educativos ha sido la transformación de las prácticas institucionales y escolares vinculadas estrechamente a la calidad educativa enfocada a la mejora de los aprendizajes y al desarrollo de competencias, base de los desempeños individuales y sociales (SEP, 2010, p.9).

Recordemos que el interés de la presente investigación versa sobre el tercer grupo de jóvenes, quienes no tuvieron acceso a una institución educativa formal, ni en educación especial ni en educación regular, pese a ello, poseen y/o pueden desarrollar habilidades para desempeñarse adecuadamente en un espacio laboral, y no cuentan con orientación ni apoyo para el acceso y la permanencia en un empleo.

En este sentido, Bolívar (como se citó en SEP, 2010), señala la relevancia del papel de la escuela para promover la equidad, ya que los sujetos excluidos del sistema educativo, por lo general, lo son también del ámbito laboral, refiere también que en las últimas décadas se ha hecho énfasis en que quienes carecen de una educación de calidad, (entendida desde la adquisición de competencias deseables formalmente e iguales), no alcanzan la plena ciudadanía, al tener barreras para ejercer plenamente sus derechos y la participación en los bienes sociales y culturales, ya que la condición de ciudadano comprende el "currículo básico" como recurso mínimo indispensable para todos al término de la escolaridad obligatoria.

Esto lo define Bolívar (como se citó en SEP, 2010) como el “capital cultural mínimo y activo competencial necesario para moverse e integrarse en la vida colectiva; es decir, como un conjunto de saberes y competencias que posibilitan la participación activa en la vida pública, sin verse excluido” (p.9). Es decir, la escuela debería brindar los conocimientos y competencias mínimas indispensables para la vida.

Guajardo (2009) menciona que el reto es cruzar la línea de la primaria, ya sea para continuar los estudios en la secundaria o hacia la incorporación laboral, hace hincapié en que nos enfrentamos a dificultades del sistema, más que de los alumnos o egresados. Menciona que, en el mundo laboral hay aún la necesidad de un trabajo protegido, y así como hay una integración al currículo básico desde un centro de educación especial y hay una integración e inclusión a la escuela regular de alumnos con discapacidad, hay un trabajo en centros protegidos y en centros laborales abiertos a la diversidad de sus trabajadores con y sin discapacidad.

Por lo tanto, en ambos casos es cuestión de integración laboral, pero en el primero se accede al empleo y en el segundo al mercado del trabajo, existiendo una evidente diferencia en el

contexto de cada uno; por lo que el modelo de integración e inclusión existe en una doble vía, educativa y laboral.

A partir de ello, es importante puntualizar que los espacios laborales, también fungen como espacios de aprendizaje y participación para las personas, en donde se pueden generar las condiciones aptas para consolidar aprendizajes básicos que favorezcan un adecuado desempeño de las personas con discapacidad en diversos ámbitos de actuación.

Empero, por lo general, las aportaciones teóricas, las políticas públicas y las acciones versan sobre los espacios educativos en lo concerniente a la inclusión, quedando los espacios laborales con menor cantidad de aportaciones y es allí donde esta investigación pretende impactar, mediante el análisis de información teórica y pragmática que permita evidenciar un acercamiento a la práctica cotidiana de la inclusión laboral.

Para ello es importante en un primer momento, evidenciar la presencia de personas con discapacidad que viven obstáculos para ejercer de manera plena sus derechos, a nivel internacional los datos registrados en el Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011 a cargo de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, indican que más de mil millones de personas viven con alguna discapacidad, y de ellas, casi 200 millones enfrentan dificultades considerables en su funcionamiento. Mientras que, en el caso específico de América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se encarga de averiguar la situación de las personas con discapacidad, sus necesidades en materia de cuidado y los desafíos para las políticas públicas, y menciona que alrededor de 12% de la población de América Latina y el Caribe tiene al menos una discapacidad, lo que involucra aproximadamente a 66 millones de personas (STPS, 2015).

La acción puesta en práctica a nivel internacional para disminuir las violaciones de los derechos de las personas con discapacidad, que tiene un impacto en la política pública en México, es la creación de la Convención Internacional de los Derechos para Personas con Discapacidad (CDPD- Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006) que tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad en todos los países miembros. De manera particular, en su artículo 27 aborda el ámbito concerniente al trabajo y empleo, describe la importancia de la igualdad de las condiciones laborales, y ello implica que todos los países firmantes deben incorporar en su legislatura todas aquellas leyes, programas y políticas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos.

Posteriormente, en el año 2011 en México, se publica la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Diario Oficial de la Federación, 2011), la cual tiene como objetivo reglamentar las condiciones en las que México debe promover, proteger y asegurar el ejercicio de los Derechos Humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así mismo decreta el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

Particularmente en su segundo capítulo hace referencia al ámbito del trabajo y empleo, haciendo énfasis en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la encargada de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.

En el año 2015 se publica la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista, la cual tiene por objeto impulsar la inclusión a la sociedad de las personas con la condición del espectro autista, a partir de la protección de sus derechos y necesidades fundamentales, de manera específica en el capítulo segundo de los derechos y las

obligaciones, se menciona que tienen el derecho a participar en la vida productiva, recibir formación y capacitación para el empleo, así como percibir la remuneración justa por su actividad laboral (Diario Oficial de la Federación, 2015).

En ese sentido, la bancada de Morena en la Cámara de Diputados (Méndez, 2017), refiere que en el país casi 400 mil niños tienen autismo, pero en la medida en que estos infantes crecen, la situación se agrava, ya que cuando llegan a la mayoría de edad, se enfrentan con serias dificultades para encontrar trabajo y oportunidades de desarrollo.

Virgilio Caballero (como se citó en Méndez, 2017) mencionó que el 80% de adultos con autismo actualmente se encuentran en situación de desempleo, por lo cual, propuso una revisión y actualización de la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista, específicamente en lo concerniente al ámbito laboral, con la finalidad puntualizar políticas públicas que permitan prevenir y evitar la discriminación, estigmatización, exclusión social y económica.

Para ello, y atendiendo a cuestiones pragmáticas la Secretaría de Gobernación en el Plan Nacional de Desarrollo presenta el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, el cual, plantea como objetivos principales la difusión y promoción de los derechos laborales, la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades, el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral y el reconocimiento de buenas prácticas laborales; todo ello en conformidad con la Organización Internacional del Trabajo, que se encarga de promover las normas laborales, las actividades de sensibilización, la transmisión de conocimientos sobre la formación y el empleo de personas con discapacidad y los servicios y asociaciones de cooperación técnica (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2014).

Mientras que en el documento *La inclusión laboral en México: avances y retos* (STPS, 2015), se menciona que, en el panorama laboral internacional, los avances materiales y tecnológicos de la última parte del siglo XX, y en lo que va del XXI, no tienen precedente, ya que brindan a la sociedad los medios y recursos técnicos que permiten hacer frente a los problemas actuales. Empero, niñas y niños, jóvenes, mujeres, campesinos, indígenas, personas adultas mayores y con discapacidad, entre otros grupos vulnerables, siguen siendo discriminados y excluidos del saber y del bienestar en un contexto económico desfavorable.

Asimismo, se hace mención que en el mercado laboral se experimentó un incremento importante en la flexibilidad, a partir de su intento por superar la crisis económica del 2008, y como resultado se originó mayor competitividad, nuevas tecnologías, la globalización, la innovación de productos y sistemas de trabajo. Todo ello repercutió en las organizaciones, que ahora con el fin de favorecer la ventaja competitiva de los sistemas productivos, distintos gobiernos en el plano mundial han emprendido reformas a la legislación laboral, donde México no ha sido la excepción, se han flexibilizado las formas de contratación, y las empresas han diversificado las estrategias de incorporación y gestión de los recursos humanos, al considerar diferentes tipos de fuerza laboral.

Se hace evidente que el crecimiento global registró una desaceleración y el desempleo comenzó a aumentar, con un total acumulado de 197 millones de personas sin empleo en 2012. Además, 39 millones de personas abandonaron el mercado de trabajo, ya que las posibilidades de trabajar eran inalcanzables, lo cual generó un déficit de 67 millones de puestos de trabajo a nivel mundial desde 2007.

La STPS (2015) refiere que el tema de inclusión laboral es reciente, y prioritario para el Gobierno de la República, que se pretenden generar las condiciones necesarias para la

incorporación de las personas a un trabajo digno y socialmente útil, por ello resulta importante que las investigaciones relacionadas con la temática de la inclusión de personas con discapacidad consideren también al ámbito laboral, tanto en el plano de la investigación como en el de la intervención.

Ya que el objetivo de las políticas públicas referidas al tema de la inclusión laboral se específica en el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en igualdad de condiciones en los ámbitos laborales (STPS, 2015), es necesario generar mecanismos que permitan identificar, analizar, evidenciar y disminuir las dificultades que surgen en el contexto de la inclusión laboral, para posteriormente consolidar procesos de intervención acordes con la realidad que favorezcan la erradicación de dichos obstáculos.

En relación con la elección de una persona con autismo para el análisis de su proceso de inclusión laboral, fue debido a que dicha condición implica la existencia de un síndrome neuropsicológico que evidencia principalmente trastornos en la competencia relacional y comunicativa (Álvarez, 2012), sin características físicas que alerten, en el primer contacto, sobre la presencia de dichos trastocamientos, y ello impacta directamente en el establecimiento de relaciones sociales que coadyuven o mermen su participación laboral.

El marco referencial de análisis fue el modelo social de la discapacidad, ya que permite abordar la condición desde una perspectiva de derechos humanos y como menciona Brogna (como se citó en Ferreira, 2008), la discapacidad no es vista como una condición que se pretende curar, sino como una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto, en un espacio situacional, dinámico e interactivo específico.

1.5 Antecedentes

Se procede a mencionar algunos de los datos estadísticos recopilados a nivel internacional y nacional sobre el número de personas con discapacidad que tienen dificultades para acceder al mercado laboral y los motivos más recurrentes, así mismo se presentan estudios de investigación internacionales y nacionales que nos permiten esbozar de manera general cómo se han enfrentado estas dificultades para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, así como los resultados que de ello derivan.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE) reveló que, en 27 países las personas con discapacidad en edad de trabajar enfrentan serias desventajas en el mercado de trabajo en comparación con las personas sin discapacidad en edad de trabajar. En promedio, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad es de 44% y equivale a más de la mitad de las personas sin discapacidad que es de 75%; la tasa de inactividad es aproximadamente 2.5 veces mayor entre las personas sin discapacidad, 49% y 20%, respectivamente (STPS, 2015).

El Informe Mundial sobre Discapacidad (STPS, 2015) describe que:

En muchos países, los mercados laborales son mayormente informales, y es alto el número de personas que trabajan por cuenta propia. En la India, por ejemplo, el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal. Las personas con discapacidad están en desventaja en el mercado laboral. Por ejemplo, la falta de acceso a educación y capacitación o a recursos financieros, puede ser la causa de su exclusión del mercado laboral; pero dicha exclusión también podría obedecer a la percepción que exista en el lugar de trabajo o que tengan los empleadores de la discapacidad y de las personas con discapacidad (STPS, 2015, p.56).

Particularmente en México, el número de personas con discapacidad asciende a 5.7 millones según el último Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2010), las cuales enfrentan obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente en lo concerniente a los actos discriminatorios y a la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo (STPS, 2015); situación por la cual se considera fundamental detectar los obstáculos que dificulten la plena inclusión, y que surgen en la interacción de la persona con su centro de trabajo, empleador, compañeros de trabajo y las actividades a realizar en un contexto específico, información que se pretende aportar con la presente investigación.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica realizada en 2014, refiere que el 39.1% de la población con discapacidad mayor a 15 años, participa en actividades económicas, en contraparte al 64.7% de personas sin discapacidad que lo hacen, y que el 39% de la población con discapacidad señaló percibir ingresos de algún programa de gobierno (como se citó en Juan, 2018).

A partir de los datos mencionados, la investigación se ha hecho presente con los siguientes estudios y aportaciones:

En España unificaron esfuerzos tres asociaciones relacionadas a la temática del Autismo, la Confederación Asperger España, la Confederación Española de Autismo (FESPAU) y la Confederación Autismo España, para generar un proyecto mediante el cual se brinde un servicio para fomentar la Inclusión Laboral de personas con Autismo, de nombre *contrataTEA*, el cual tiene como objetivo concienciar e implicar a la comunidad empresarial en el acceso al mercado laboral ordinario de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), dicho proyecto es financiado por Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), quienes están interesados en la Inclusión Laboral de personas con discapacidad; como parte de las actividades que se

ofrece *contrataTEA* esta analizar las ofertas de trabajo disponibles, proponer a los candidatos más idóneos y asesorar a las empresas en el proceso de inclusión, de forma gratuita (Autismo Diario, 2018).

En un estudio realizado en el año 2015 en la ciudad de Quito, Ecuador en la Palmicultora Plamer de los Andes Quinindé, se analizó si la inclusión laboral de personas con discapacidad contribuyó a mejorar su calidad de vida y en qué medida, la investigación fue realizada con un total de 33 participantes, con discapacidad intelectual (en su mayoría), auditiva, visual y física, 32 de esas personas desempeñaban un puesto operativo, por tiempo fijo reducido y el 55% no cobraba directamente el sueldo de su trabajo, lo hacía algún familiar. En el estudio se concluyó que el 36% de la muestra refirió que su calidad de vida se incrementó mucho a partir de su inclusión laboral, el 52% mencionó que poco, mientras que el 12% señaló que nada (Iturre, 2015).

En Uruguay en el año 2014, se realizó una investigación que tuvo como objetivo evidenciar las problemáticas que enfrentan las personas con Síndrome de Asperger (en adelante SA) y Autismo de Alto Funcionamiento (en adelante AAF) en su inclusión laboral, la investigación se basó en los recursos y estrategias plateadas con la herramienta *Empleo con Apoyo*, originada en España, como resultado se obtuvo que de implementarse la herramienta mencionada, se tendría un considerable aumento de inclusión de las personas con SA y AAF, sin detallar las acciones concretas para llevarlo a cabo en su país, ni se presentó un análisis socio-político sobre las condiciones necesarias para llevarlo a cabo de manera favorable (Gavranic, 2014).

El estudio realizado por García y Hughes (2007) en Inglaterra tuvo como propósito examinar los efectos de un programa de empleo con apoyo en las funciones ejecutivas en 44 adultos con autismo, el estudio tuvo una duración de 30 meses y dividieron la muestra en dos grupos, el

primero de ellos ingresó a laborar con apoyo del programa y el otro se mantuvo desempleado. Ambos fueron evaluados al inicio y presentaban las mismas puntuaciones en las funciones ejecutivas, al finalizar el estudio, los adultos con autismo que fueron empleados presentaban puntuaciones significativamente más altas, por lo cual, concluyeron que el programa de empleo con apoyo tuvo un impacto benéfico en el rendimiento cognitivo de personas con autismo, principalmente en las funciones ejecutivas.

En Estados Unidos de Norteamérica, Taylor y Seltzer (2011) realizaron un estudio con 66 adultos jóvenes que presentaban Trastorno del Espectro Autista (en adelante TEA) y describieron sus actividades educativas y ocupacionales posteriores a su escuela secundaria, sus resultados indicaron bajas tasas de empleo en la comunidad, también que la mayoría de ellos (56%) pasaban su tiempo en talleres protegidos o centros de actividades diurnas.

Asimismo, que los adultos jóvenes con TEA sin discapacidad intelectual asociada tenían tres veces más probabilidades de no tener actividades diurnas en comparación con los adultos con TEA con discapacidad intelectual, a lo que concluyeron que el sistema que brindaba servicios de actividades en talleres protegidos o centros diurnos, parecían ser inadecuados para satisfacer las necesidades de los jóvenes con TEA que no tienen discapacidades intelectuales durante la transición a la edad adulta.

Cimera, Wehman, West, y Burgess (2012) realizaron un estudio en Baltimore para evaluar si los talleres protegidos apoyan en la preparación de las personas con TEA para el acceso a un empleo competitivo en la comunidad, para lo cual, se compararon dos grupos de personas, 215 empleados con apoyo que estaban en talleres protegidos antes de ingresar a un empleo con apoyo y 215 empleados con apoyo que no estaban en los talleres.

Los resultados demostraron que no hubo diferencia en las tasas de empleo entre estos dos grupos, pero que las personas que participaron en talleres protegidos ganaron significativamente menos (US \$ 129.36 en comparación con US \$ 191.42 por semana) y su costo fue significativamente mayor (US \$ 6,065.08 en comparación con US \$ 2,440.60), en comparación con sus compañeros de talleres no protegidos, por lo tanto, las personas con TEA logran mejores resultados profesionales al no participar en talleres protegidos antes de inscribirse a un empleo con apoyo.

Uno de los estudios más amplios y con resultados más contundentes y alentadores es el realizado por Hedley, Uljarević y Hedley (2017) en Australia, ellos documentaron la implementación de un programa de trabajo denominado *Dandelion*, que apoya a las personas con autismo a conseguir empleos competitivos en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, con tasas de pago competitivas. El programa esta sustentado en las siguientes ideas: todas las personas tienen necesidades específicas (no sólo las personas con discapacidad), en el respeto a las diferencias humanas y en que los individuos (independientemente de su discapacidad) pueden hacer contribuciones significativas a la sociedad.

La implementación del programa fue en colaboración con la empresa danesa Specialisterne, la empresa de tecnología de la información Hewlett Packard Enterprise y el Departamento de Servicios Humanos del Gobierno de Australia. Cada grupo de trabajo tiene un equipo de soporte que consiste en un consultor de tiempo completo con experiencia en el trabajo con personas con autismo que asesora, un gerente que supervisa la carga de trabajo y la capacitación, y compañeros de trabajo experimentados. El apoyo también puede extenderse para incluir habilidades de adaptación, como la nutrición, la utilización del transporte público y la gestión del presupuesto.

Como beneficios del programa para la comunidad se reportan contribuciones a las bases tributarias, mayor productividad y mayor ingreso nacional. Asimismo, se mencionan de casos de personas beneficiadas en su desarrollo social, independencia familiar, mayor seguridad y menor depresión.

De manera particular en relación a las investigaciones elaboradas en México sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, se encontró en el estudio de Velasco (2013), un análisis comparativo entre España y México sobre el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el cual concluye que, por una parte existen semejanzas en los casos estudiados, en relación a que ambos países han implementado leyes a favor de las personas con discapacidad, pero, por otra parte, hace hincapié en que España tiene una trayectoria legislativa que inició con mayor anticipación que México, por lo cual ambos países tienen diferencias significativas en las acciones realizadas para potenciar los procesos de inclusión laboral.

Asimismo, refiere que un avance significativo que ha logrado España es diferenciar e institucionalizar la atención a las personas con discapacidad dependiendo de sus posibilidades, por una parte, para aquellas con graves limitaciones se contempla su atención por vía de la asistencia y para quienes tienen menores limitaciones inician su proceso de inclusión social y laboral; mientras que en México la atención vía asistencial es muy reciente, focalizada y sin distinciones para grupos con distintas capacidades y posibilidades.

Además, se comentó que en España la legislación de diversas políticas públicas, favorecen el proceso de inclusión laboral tanto en el empleo público como en el privado, ya que cuentan con organismos que abarcan los Centros Ocupacionales, los Centros Especiales de Empleo, la promoción de los Enclaves Laborales y el Empleo con Apoyo; por su parte en México, en la

legislación no se observa la existencia de alguna clasificación entre el empleo ordinario y el protegido.

Como parte de los resultados, Velasco, hace referencia a la preocupación de ambos países por la necesidad de un cambio cultural que les permita instaurar la perspectiva de derechos en sus sociedades y que repercuta de manera favorable en el proceso de inclusión laboral. Hace mención que dicho cambio cultural requiere de transformaciones en las perspectivas en distintos niveles: individuales, familiares y de la sociedad en general. La apuesta para el cambio cultural en España está centralizada en la educación y de manera paralela en la inclusión laboral; en el caso de México, sólo en la educación y se continúa observando que el costo social de la discapacidad lo asume básicamente la familia.

Por lo antedicho, es evidente que a nivel internacional y nacional existen personas con discapacidad en general y con autismo en particular que están en edad productiva y que no acceden a espacios laborales formales.

Aunado a ello, existen obstáculos para que las personas con autismo accedan y permanezcan en los ámbitos laborales en México, al igual que en otros países, con las respectivas particularidades derivadas del contexto económico, político y social de cada uno, por lo que resulta de suma importancia tener claridad en las propuestas de intervención y seguimiento, así como de los resultados obtenidos, con el propósito de ampliar el panorama teórico-metodológico para gestar propuestas de análisis e intervención en México, y en particular en Morelos.

Por ello, la presente investigación pretende contribuir con las particularidades del proceso de inclusión laboral de un joven con autismo, para poder aportar información general al campo de conocimiento, atención y promoción de la inclusión laboral de personas con autismo.

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Modelo social de la discapacidad

Históricamente, se han diferenciado de manera teórica algunos momentos y acontecimientos, con relación a la conceptualización, leyes, políticas públicas y estrategias de intervención con las personas con discapacidad; dichos acontecimientos, refiere Velarde (2012) son ordenados en estructuras que permiten analizarlos a partir de categorías estandarizadas.

Dichas categorías en el ámbito de atención e intervención para las personas con discapacidad no presentan límites específicos, ni desaparece de súbito la precedente ante el surgimiento de la nueva, sólo se complejizan e incorporan, respondiendo a las características políticas, socioculturales y económicas emergentes. Guajardo (2018) las define como construcciones sociales del conocimiento, que posteriormente se convierten en datos observables de la realidad empírica.

Para fines del presente capítulo se revisará de manera breve la construcción social del conocimiento denominada, en la mayor parte de la literatura, modelo social de la discapacidad, considerando para ello sus antecedentes, características e impacto en México.

2.1.1 Antecedentes del modelo social

Los modelos de atención para las personas con discapacidad documentados, conforme lo menciona Guajardo (2018) son tres: el asistencial, el médico rehabilitatorio y el social-educativo, considerando a los tres modelos como tres niveles de análisis, desde su marco teórico o conceptual, y que cada uno sufre desequilibrios al no responder a la realidad y se reequilibran para pasar a otro nivel.

Es así como, en el marco de primer modelo, el médico rehabilitatorio, se consideró a la persona con discapacidad como ineducable, sólo debía ser asistida para comer, asearse, vigilar que no se hicieran daño, y sus opciones de vivienda se reducían a la casa, con su familia o en algún internado, principalmente de tipo religioso.

Al evidenciarse esta premisa como incorrecta, se transita al segundo modelo, en el cual se consideró que algunas personas con discapacidad sí eran educables, para ellos se propuso la elaboración de diagnósticos, perfiles y terapias para su atención.

La SEP (2010) refiere que el modelo asistencial se remonta aproximadamente hasta 1970 con la creación de la Dirección General de Educación Especial, periodo en el cual, a partir de los avances tecnológicos en la medicina y específicamente en el campo de la rehabilitación surge y se consolida el modelo médico, desde el cual se pretende “normalizar” al sujeto, brindándole aquello que no tiene o que le falta, considerándolo como incompleto, tomando en cuenta la situación de discapacidad como propia del sujeto y su familia.

Guajardo (2018) menciona que en los tiempos del modelo médico no se tiene registro de niños ni jóvenes matriculados en las escuelas de educación regular, sólo en escuelas de educación especial, separados del resto de la población de su edad, y sólo algunos de ellos, los que se consideraban candidatos a ser educables, eran sometidos a evaluaciones diagnósticas para establecer perfiles que clasifican y determinan qué tipo de terapia rehabilitatoria requerían, como si la discapacidad implicara que estaban enfermos y con dicha intervención se curaran o se acercarán más al resto de sus congéneres.

En ese sentido, Maldonado y Jorge (2013) refieren que el modelo médico pone énfasis en el tratamiento, orientando a los sujetos y sus familias a conseguir la cura, una mayor adaptación de la persona a su entorno, modificación conductual para erradicar aquellas conductas indeseables y

que las causas del “problema” son resultado exclusivo de las limitaciones funcionales o pérdidas psicológicas que posee el sujeto, mismas que son originadas por la deficiencia.

La naturaleza de este modelo conlleva como punto de partida un diagnóstico y una patología que centra el impedimento de la persona, viéndola como dependiente y pasiva, priorizando las políticas públicas en la rehabilitación y a las instituciones hospitalarias, de educación especial y asilos, principalmente (Padilla, 2010).

Mientras que, en el último modelo, el social-educativo, se inició con la idea de que todas las personas son educables, independiente al grado de su deficiencia orgánica. Bajo dicha conceptualización la discapacidad se gesta en la interacción del sujeto con el contexto y se diferencia de la deficiencia (Guajardo, 2018).

En este sentido, y a partir de los lineamientos internacionales que planteaba la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en México, refiere la SEP (2010) que se diseñó una política educativa de carácter integrador basada en 3 principios, el primero referido a la integración escolar, el segundo a la sectorización de servicios, y el último a la individualización de la enseñanza. Bajo dicha política se pretendía que los estudiantes con discapacidad se encontrarán inscritos en centros ordinarios o regulares, con los apoyos necesarios.

Guajardo (2018) refiere que bajo el modelo social-educativo se pretende que todos los niños y jóvenes se encuentren matriculados en la escuela regular, ya que es su derecho, y para ejercerlo plenamente, se les deben brindar los apoyos necesarios, así mismo, enfatiza el hecho de que se busca registrar también a los niños y jóvenes con discapacidad que no acuden a una institución educativa, a partir del Sistema Regional de Información Educativa de los Estudiantes con

Discapacidad (SIRIED), situación que implica no sólo su registro como un dato más, sino también, el compromiso de generar estrategias para su acercamiento al sistema educativo.

Un concepto teórico gestado en el marco del modelo mencionado, es el de sujetos con Necesidades Educativas Especiales (NEE), con o sin discapacidad, para lo cual se considera de suma importancia el informe Warnock, donde se refiere que la educación integradora es un “conjunto de medidas educativas, de recursos materiales y humanos, que deben ofrecerse a todos los alumnos para que éstos alcancen los objetivos académicos y personales propuestos por los centros” (SEP, 2010, p. 173). Empero, es importante puntualizar que Blanco mencionó que “lo adecuado sería hablar de las necesidades educativas especiales de los alumnos en lugar de los alumnos con necesidades educativas especiales” (como se citó en Guajardo, 2018, p. 132). Ello genera un nivel de análisis distinto, donde se amplía el concepto, se analizan las NEE que pueden tener los alumnos, no a los alumnos que tienen las NEE.

Asimismo, se aportó el reconocimiento de que ningún niño es considerado como ineducable, que todos tienen derecho a la educación, que los fines son los mismos para todos, por lo que no se deben separar dos grupos de estudiantes de educación regular y educación especial (deficientes y no deficientes), que las prestaciones educativas especiales tienen un carácter adicional o suplementario y no alternativo o paralelo y la utilización del término “dificultad de aprendizaje” en lugar de deficiente (SEP, 2010).

En el ámbito internacional, a fines de los años 60's y principios de los 70's, surge en Estados Unidos una organización enfocada en la lucha por los Derechos Civiles de las Personas con Discapacidad denominada “Movimiento de Vida Independiente”, cuyas raíces, según García et al. (2003) datan de Ed Roberts en 1962, considerado este último como el padre del movimiento.

Dicho movimiento da origen a una visión distinta, desde la cual se considera que las causas que originan una condición de discapacidad son sociales, y que las soluciones no deben apuntarse individualmente a la persona afectada, sino más bien, deben encontrarse dirigidas hacia la sociedad, reorientando la atención hacia las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales (Palacios, 2008).

Por lo tanto, retomado los orígenes del modelo social de la discapacidad, es necesario considerar que para cumplir la premisa de que todos deben ser incluidos en los distintos ámbitos sociales, será indispensable generar los mecanismos que permitan acercarlos a las escuelas, los empleos, las actividades recreativas, entre otras; ya que, principalmente los jóvenes, han permanecido en constante exclusión de algunos de estos espacios.

2.1.2 Características del modelo social

En modelos teóricos explicativos o construcciones sociales del conocimiento con relación a las personas con discapacidad se han consolidado definiciones que permean el acercamiento, la intervención, las políticas públicas y la investigación en el ámbito empírico.

Por lo que, desde el modelo social se postula que la discapacidad es el resultado de condiciones, estructuras, actividades y relaciones interpersonales suscitadas en un contexto social creado por el hombre, y en el cual se define como hecho social que “la discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de una sociedad en la que se desarrolla y vive” (Padilla, 2010, p. 384). Ya que el déficit se hace evidente sólo en un medio social que no tiene la capacidad para

responder oportunamente a las múltiples necesidades de las personas, convirtiéndose en entornos discapacitantes.

Desde dicho modelo, se debe comenzar por analizar el contexto sociocultural en el que viven las personas, identificar sus relaciones con la sociedad en los distintos espacios de desarrollo y participación, así como conocer los obstáculos que se gestan en dicha interacción.

En el modelo social se considera que las causas que dan origen a una situación de discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales y que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de la población, haciendo hincapié en la valorización a la inclusión y el respeto a lo diverso, así lo refieren Maldonado y Jorge (2013). Así mismo, mencionan que los derechos humanos deben estar dirigidos a equilibrar el acceso a su ejercicio pleno y oportunidades en una sociedad donde puedan desarrollar libremente y con dignidad sus planes y proyectos de vida.

Al hablar sobre el proyecto de vida, es importante contemplar diversos espacios de desarrollo, entre ellos el concerniente al aspecto laboral, en el cual las personas con discapacidad también pueden establecer metas a cumplir y en ese ejercicio se pueden presentarse barreras sociales para su participación.

Maldonado y Jorge (2013) comentan que el principio de universalidad de los derechos humanos no está impactando de manera uniforme en el contexto de todas las personas con discapacidad, ya que, refieren que hace falta redefinir los derechos humanos, dotarlos de contenido material, hacerlos vinculantes, visibles y exigibles, así como regular mecanismos de protección que garanticen su efectividad; y para ello los organismos internacionales vigilan su cumplimiento.

En ese sentido, la OMS, se encarga de garantizar oportunidades para todos en igualdad de circunstancias, promocionar los derechos humanos e implementar tres reglas básicas, la primera en relación con la salud, la segunda en el ámbito educativo, y la tercera en lo concerniente al trabajo y la participación social (Padilla, 2010).

Con relación a la segunda regla, en el ámbito educativo, según refiere la SEP (2010) el modelo social sitúa la mirada en asegurar el derecho a una educación básica de calidad para todos, la cual debe diversificar las oportunidades de formación para la vida y hacer accesible el trabajo, considerando la atención a la diversidad.

En ese sentido, desde el año 2000, que se llevó a cabo del Foro Mundial sobre Educación, en Dakar, Senegal, convocado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se precisó como tercer objetivo, “velar porque sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todo los jóvenes y adultos mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa” (p. 226). Lo cual tiene un efecto vinculante entre la escuela y empleo.

Mientras que en el año 2010 (SEP), se divulgó el *Índice de Inclusión, desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas* (INDEX), escrito por Tony Booth y Mel Ainscow, el cual consiste en un conjunto de materiales diseñados para apoyar a las escuelas en el proceso hacia la educación inclusiva, construyendo comunidades escolares colaborativas centradas en la promoción de mayores niveles de logro educativo en los estudiantes; en dicho material ya se considera la noción de Barreras para el Aprendizaje y la Participación, en el cual, el diagnóstico, la intervención y el seguimiento, no se enfocan en determinar la necesidad educativa del estudiante, sino la barrera arquitectónica, de comunicación, de organización o de actitud que existe y limita su participación social y no sólo educativa del individuo.

Con relación a la tercer regla referente al trabajo y la participación, el modelo social permite una aproximación a la discapacidad desde la interacción individuo-ambiente, generando la necesidad de responder a los requerimientos de las personas con discapacidad por parte de la comunidad, la sociedad y el Estado, poniendo el tema de la inclusión social sobre la mesa, en materia de acceso a la educación, trabajo, vivienda, transporte, entre otros; además de estructurar instrumentos internacionales para coadyuvar en la identificación de barreras y necesidades que tengan las personas con discapacidad, propiciando la creación de alternativas para alcanzar la igualdad de oportunidades (Padilla, 2010).

Palacios (2008) menciona que los principios del modelo social son dos, el primero referido a que las causas que originan una discapacidad no son religiosas ni científicas, sino, mayormente sociales; y el segundo es que se considera que las personas con discapacidad tienen aportes sociales que hacer, y estos dependerán de los procesos de inclusión y de aceptación a la diferencia en los distintos ámbitos de participación. Acotando que el ámbito educativo debe ser inclusivo y se reservan la educación especial como última medida, mientras que, en el ámbito laboral, se debe brindar seguridad social y trabajo ordinario, dejando el trabajo protegido para casos excepcionales.

Por lo antedicho, pese a que las características de desarrollo de las personas no sean iguales, pueden generarse espacios de participación para todos los individuos en distintos ámbitos sociales a partir del ejercicio de sus derechos como ciudadanos.

2.1.3 El modelo social en México

Es importante puntualizar cómo el modelo social de la discapacidad ha impactado en las políticas públicas de México, ya que a partir de ellas se instrumentan los acuerdos internacionales y se incorporan a la legislación mexicana, delimitando un marco de acción e intervención, principalmente en los ámbitos laborales, que son los que nos competen en esta investigación.

De manera general, Maldonado y Jorge (2013) hacen referencia a que la sociedad mexicana ha estado viviendo graves conflictos que impactan negativamente en las personas con y sin discapacidad, por ejemplo, en la inseguridad y la falta de empleo, refieren que la forma para trabajar bajo una visión de derechos humanos implicaría controlar las trasgresiones que ejercen las instituciones públicas, así como los particulares.

Por lo antedicho, el análisis sobre el pleno ejercicio de los Derecho Humanos, y en particular, el derecho al empleo conlleva otros factores sociales, tales como la educación, la inseguridad y la discriminación, que, si bien no serán profundizados en el presente análisis, no deben ser olvidados ni minimizados.

Como parte de la transformación del modelo asistencial a un modelo de desarrollo social en México, Rubí (2018) menciona que se elaboró y se puso en marcha el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE) en 1995, que tuvo como propósito generar políticas públicas transversales e institucionales en distintas áreas con la participación de organizaciones de y para personas con discapacidad, que sentó las bases para que en el sexenio 2000 – 2006 la noción de inclusión laboral se retomara en el lenguaje gubernamental, desde la igualdad de oportunidades y generación de nuevas fuentes de empleo.

Por lo que, en México, el modelo social de la discapacidad se considera consolidado con la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos en 2011, debido al rango institucional que adquirieron. Con dicha reforma al artículo 1º constitucional se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos y de los tratados internacionales de los que México sea parte, obligando a todas las autoridades promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (Senado de la República, 2014).

Se considera este suceso como un *parteaguas*, debido a que generó la vinculación de las leyes mexicanas con los tratados internacionales, para lo cual, aún se deben materializar las disposiciones constitucionales en normas, políticas y prácticas.

Un ejemplo de dicha materialización es que en el año 2013 a partir de la reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública, se establece que la discapacidad es un tema que debe ser abordado desde la óptica del desarrollo social, y no exclusivamente de salud, por lo cual, como respuesta institucional, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad (CONADIS) se sectorizó a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), de esa forma se continuó con la transición del enfoque tradicional de asistencialismo con el que se abordaba la atención a las personas con discapacidad, a una visión del reconocimiento de sus derechos y se enfatizó en la necesidad de generar acciones que los coloque en situaciones de equidad (Rubí, 2018).

Aunado a ello, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 se destaca que México debe transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente, protegiendo los derechos de las personas con discapacidad y contribuyendo a su desarrollo e inclusión. Mientras que el Programa Sectorial de Desarrollo Social 2013 – 2018 destaca en su objetivo cuarto, que se debe construir una sociedad

igualitaria donde se propicie el acceso al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas, especificando en la estrategia 4.3 la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, que como línea de acción promueve que se otorguen apoyos para fomentar el desarrollo económico, educativo, productivo y laboral de las personas con discapacidad (Juan, 2018).

En ese sentido, González (como se citó en Juan, 2018) refiere que la inclusión social se entiende como la movilización de las instituciones públicas, desde el derecho, pasando por las políticas sociales, donde se incluyan todos los sectores sociales para que participen plenamente de las oportunidades generales de la sociedad, para lo cual es necesario fortalecer técnica y políticamente los instrumentos institucionales para responder a las demandas de la sociedad, para lo cual la SEDESOL implementó la *Estrategia Nacional de Inclusión*, con el objetivo de contribuir al acceso de los derechos, la reducción de carencias y la generación de ingresos económicos mediante la coordinación de las instituciones, incidiendo en la calidad de vida de todos.

Juan (2018) menciona que en 2018 todas las Entidades Federativas tienen una Ley para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, de las 32 entidades, 26 ya contemplan el enfoque del modelo social y se encuentran trabajando en el fortalecimiento y armonización de su marco legal.

Una vez presentado el marco teórico del modelo social de la discapacidad bajo el cual se realizará el análisis del proceso de inclusión laboral del joven con autismo, se procede a puntualizar los conceptos de inclusión laboral y autismo que serán considerados en esta investigación.

2.2 Inclusión laboral de personas con discapacidad

En el análisis teórico referido a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para fines de esta investigación, se consideraron dos aspectos, su conceptualización desde organismos internacionales y nacionales, y las políticas públicas que emanan de ello.

Lo antedicho será bajo las características del modelo social, ya que como se mencionó en el apartado anterior, para abordar una condición de discapacidad, es necesario saber que las causas que la originan son mayormente sociales y que las aportaciones de las personas con discapacidad dependerán de los procesos de inclusión y aceptación (Palacios, 2008), así mismo, que para dar respuesta a dicha inclusión social, debemos remitirnos a los derechos humanos y ello implica la movilización de las instituciones públicas, desde el derecho, pasando por la políticas sociales, donde todos los sectores sociales se incluyen y participan en todas las oportunidades (González, como se citó en Juan, 2018).

2.2.1 Conceptualización de Inclusión laboral

En relación con el concepto de inclusión laboral, la Organización Internacional del Trabajo que es un organismo perteneciente a las Naciones Unidas y se encarga de atender asuntos relacionados al trabajo y las relaciones labores, en su página web oficial, refiere la siguiente definición de inclusión laboral, “cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015). En esta definición se incluye no sólo la satisfacción de las necesidades económicas de la persona, sino, también de su familia, y deja abierta la posibilidad de cualquier tipo de empleo.

Asimismo, la OIT promueve la justicia social y el trabajo decente para las personas con discapacidad, considerando dos ejes, el primero de ellos referido a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad enfocadas a superar las desventajas, mientras que el segundo busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades generales, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

A nivel nacional, el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad que es un organismo público descentralizado, en su página web oficial define el mismo concepto de la siguiente manera, la “inclusión laboral, es brindar trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, dejando atrás la discriminación” (Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad [CONADIS], 2017). Como parte de esta definición se incluye la igualdad de condiciones laborales para todas las personas, y se hacen evidentes los esfuerzos para erradicar la discriminación laboral por motivo de discapacidad, es decir, que, para el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad, deben ser tomadas en cuenta las mismas características y requisitos que el resto de la población, sin considerar su deficiencia y/o discapacidad como un elemento por el cual no se les otorge el empleo.

Continuando con el análisis del concepto a nivel Nacional, se encuentra la Secretaría de Gobernación de México (SEGOB), que en su blog oficial menciona:

La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de

condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos (SEGOB, 2016).

En la definición precedente, no sólo se aborda la temática de las personas con discapacidad, sino que, se amplía a otros grupos en condición de vulnerabilidad y discriminados, aunado a ello, se incorpora la noción de permanencia laboral, ya no sólo la de acceso, y se considera al ámbito laboral como un medio por el cual se puede impulsar el desarrollo del individuo.

De manera específica, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el documento *La inclusión laboral en México: avances y retos*, retoma la definición propuesta por Weller sobre la inclusión laboral, quien la define como “los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” (como se citó en STPS, 2015, p.29). Atendiendo a que dicha secretaría es la instancia rectora en los temas laborales en el México, se retomará la antedicha definición de inclusión laboral para fines de la presente investigación.

La inclusión laboral como política pública es parte de la agenda del Estado mexicano, instrumentada en la STPS, por ser la encargada en los temas de vinculación laboral, protección de los derechos de los trabajadores, vigilancia y promoción de la paz laboral, al margen de ello, lo que pretende es aportar el “diseño de una política pública de inclusión laboral sustentada en la capacidad y oportunidad de generar los medios para que los sectores más vulnerables de la población ejerzan su derecho a desarrollarse de manera plena a través una actividad productiva” (Rubí, 2018, p.61).

Aunado a ello, Juan (2018) señala que “la inclusión laboral se desarrolla como una política pública que coordina esfuerzos de instituciones públicas y privadas para brindar a las personas una efectiva atención a sus necesidades laborales” (p.29), generando acciones, entre las que se

destacan, la implementación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad creado por la STPS, cuyo objetivo es asegurar las condiciones para el acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo, para integrar a las personas con discapacidad a una vida económicamente activa.

2.2.2 Políticas públicas en materia de inclusión laboral

A partir de una revisión de los documentos que contienen el marco jurídico internacional y nacional encargado de promover y vigilar el cumplimiento de los derechos referidos a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se encuentra, en el marco internacional, la Convención Internacional de los Derechos para Personas con Discapacidad, donde se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben gozar plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Resulta de suma importancia hacer referencia de ella, en el sentido de que es un producto del modelo social de la discapacidad, ya que plasma por escrito los ideales planteados por el modelo y genera un marco jurídico de acción, que permea las políticas públicas vigentes.

El propósito de dicha Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (ONU, 2006, p. 4). Constituyéndose así, como el documento internacional rector por excelencia en materia de derechos para las personas con discapacidad.

Asimismo, en la Convención se refiere que, en el concepto de personas con discapacidad se “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva

en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006, p.4). Nuevamente se hace una distinción entre discapacidad y deficiencia, recalcando que el primer concepto surge en la interacción social, generándose en estos espacios de participación barreras que limitan su plena inclusión.

La Convención contiene un total de 50 artículos que presentan lineamientos generales en relación con los siguientes ámbitos: igualdad y no discriminación, mujeres, niños y niñas con discapacidad, toma de conciencia, accesibilidad, derecho a la vida, situaciones de riesgo y emergencias humanitarias, acceso a la justicia, libertad y seguridad, protección contra la tortura, penas crueles, tratos inhumanos o degradantes, explotación, violencia y abuso, libertad de desplazamiento y nacionalidad, vivir de forma independiente y ser incluido en la comunidad, movilidad personal, libertad de expresión, de opinión y acceso a la información, respeto a la privacidad, respeto del hogar y la familia, educación, salud, habilitación y rehabilitación, trabajo y empleo, participación en la vida política, pública, cultural, actividades recreativas, esparcimiento y el deporte.

Específicamente, en el artículo 27 se estipula lo referente a la inclusión laboral, donde se aborda que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y en entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles (ONU, 2006).

En el año 2011, en México se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (mediante la cual se deroga la anterior, Ley General de las Personas con Discapacidad, 2005) que se plantea como objetivo principal, reglamentar las condiciones en las que el Estado debe promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurar

su inclusión a la sociedad, haciendo hincapié en que debe realizarse en el marco del respeto, la igualdad y la equiparación de oportunidades.

En su capítulo II se especifica lo concerniente al trabajo y empleo de la siguiente manera, “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral” (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2011, p. 1).

Para tal efecto, enumera una serie de acciones, entre las que se destacan las siguientes: prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad; diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral; elaborar e instrumentar el Programa Nacional de trabajo y empleo; proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado en materia laboral de discapacidad; revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral; fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad; promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2011).

La mencionada Ley constituye la primera acción por parte del gobierno mexicano dirigida a legislar las acciones en relación con los derechos de las personas con discapacidad a partir de la ratificación de la Convención Internacional de los Derechos para las Personas con Discapacidad.

En la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se plantean de manera general disposiciones sobre las cuales, evidentemente, se debe continuar trabajando, a partir de las experiencias concretas y reales, con la finalidad de precisar acciones que realmente

favorezcan y garanticen su ejercicio legal y social, así mismo se estipulen las sanciones pertinentes cuando estas sean violentadas.

En el marco de dicha Ley se consolida el CONADIS, cuya sectorización a la SEDESOL ha modificado la manera de abordar a la discapacidad (como se mencionó en el apartado anterior), constituyéndose como un tema de política social que compete a la agenda de gobierno, y que propone la intervención considerando el contexto fiscal, administrativo y jurídico respecto a las demandas de las personas con discapacidad (Juan, 2018).

En México, se cuenta de manera específica la Ley General para la atención y protección a personas con la condición del Espectro Autista, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de abril del 2015, ante lo cual es importante mencionar que para fines de esta investigación se considera que no es necesario generar leyes tan particulares y específicas, por dos razones principalmente, la primera de ellas debido a la exclusión que puede generar el hecho de crear leyes para cada tipo de discapacidad, y ello, es precisamente lo que se quiere erradicar, la discriminación.

La segunda razón es que, en esta investigación se consideraron como premisas teóricas las estipuladas en el modelo social de la discapacidad, desde el cual esta condición se analiza a partir de las condiciones sociales que generan obstáculos para la participación plena de las personas con discapacidad, por lo tanto, las legislaciones y con ello las políticas públicas, deben estar enfocadas en la disminución y eliminación de dichas barreras y no en el tipo de deficiencia que presente la persona.

La Ley General para la atención y protección a personas con la condición del Espectro Autista estipula en su capítulo II de los derechos y las obligaciones, en su sección primera, las disposiciones relacionadas a la participación en la vida productiva con dignidad e independencia

de las personas con esta condición, la formación y capacitación para el empleo y la percepción de una remuneración justa (Ley General para la atención y protección a personas con la condición del Espectro Autista, 2015).

Retomando los lineamientos legales generales para las personas con discapacidad, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014–2018 (SEGOB, 2014), incluido en el Plan Nacional de Desarrollo, se constituye como un programa especial, que no había sido contemplado anteriormente, y que tiene como objetivos principales: la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades, el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral que articule las acciones de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas con discapacidad; dichos objetivos están planteados desde el artículo 23 del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011).

Juan (2018) señala que en el objetivo 3 del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con discapacidad, se especifican las políticas públicas en materia de inclusión laboral correspondientes al diseño e instrumentación de programas y acciones que contribuyan al acceso del trabajo de las personas con discapacidad.

Durante la administración 2006 – 2012 en materia laboral el programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007 – 2012 tiene por objeto promover políticas públicas y generar las condiciones necesarias para la creación de empleos formales en el marco de la llamada Iniciativa Visión 2030, que contribuirá a gestar una economía competitiva, donde se generen empleos en igualdad de oportunidades.

La STPS tiene un órgano desconcentrado, que es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) el cual tiene por misión proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. En lo concerniente al ámbito específico de la discapacidad tiene un Programa llamado “Abriendo Espacios” en el cual refieren haber conseguido que más de 36 mil personas con discapacidad tengan empleo permanente, en el periodo del 2007 al 2012.

La PROFEDET cuenta con un manual en el que se estipulan los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad, y en dicho documento se señala que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos están contenidos los derechos mínimos fundamentales para todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la jornada de trabajo, días de descanso, horas extras, salario, participación en las utilidades de las empresas, seguridad e higiene en el trabajo, fondo de vivienda, seguridad social, capacitación y adiestramiento, libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, contrato de trabajo (SEGOB, 2012).

Se menciona que estos derechos se encuentran ampliamente detallados en la Ley Federal del Trabajo. Es importante, hacer hincapié en que los lineamientos allí contenidos son aplicable para todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores con discapacidad.

Existe, a manera de reconocimiento, un Distintivo Empresa Incluyente, llamado “Gilberto Rincón Gallardo” que difunde las consideradas buenas prácticas laborales de los centros de trabajo, y que están basadas en políticas organizacionales incluyentes e igualitarias, tiene por objetivo beneficiar a las personas trabajadoras con alguna condición, o en situación de

vulnerabilidad y a sus familias, impactando en el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral (Rubí, 2018).

A partir de lo mencionado en este apartado, se considera de suma importancia conocer los lineamientos jurídicos generales, con la finalidad de llevar a cabo un adecuado proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad, en condiciones idóneas para cada uno de los actores en dicho proceso, asimismo, es necesario generar y adecuar las normativas y políticas públicas con base en las necesidades sociales, para lo cual, se deben indagar de manera directa, analizándolas en los lugares donde se gestan.

Es imprescindible mencionar que, el plan nacional, los programas que emanan de él, así como las políticas públicas, son modificadas en función de la administración en turno, del gobierno que se encuentre al mando, por lo cual, es necesario que exista una constante actualización en materia legislativa e investigación respecto a las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.3 Autismo

El presente capítulo contiene de forma breve e histórica la conceptualización en torno al autismo y una revisión general de las competencias relacionales que tienen las personas diagnosticadas con dicho síndrome.

La primera parte tiene la finalidad de entender en la generalidad las características que presentan las personas que son diagnosticadas con este síndrome, mientras que la segunda parte, se especifica en una de estas características, que es la que directamente impacta en las relaciones sociales, y recordemos que es en esa interacción donde se pueden gestar las barreras para la plena participación de los individuos y con ello estaríamos en el terreno de la discapacidad desde el modelo social.

Por lo tanto, no todas las personas con autismo tienen una discapacidad, esta se genera a partir de la presencia de obstáculos en su interacción con un entorno social que no comprende la condición que presentan y limita sus posibilidades.

2.3.1 Conceptualización del autismo

Las aportaciones sobre las cuales se tiene mayor registro documental y se consideran un parteaguas en la teoría con relación a la temática del Autismo son las de Leo Kanner y Hans Asperger.

Kanner refiere que desde el año de 1938 tenía un interés específico en un grupo de 11 niños (8 varones y 3 niñas), cuyas condiciones diferían marcada y singularmente de las observadas hasta entonces en otros menores, ya que presentaban un desorden fundamental en la capacidad para relacionarse de manera común con personas y situaciones desde el inicio de su vida, menciona que ninguno de los 8 varones utilizó su capacidad de hablar en transmitir un significado a los

otros, su comportamiento estaba gobernado por un deseo ansiosamente obsesivo de mantener las cosas y situaciones en orden, sin cambios, que el temor al cambio y a la incompletud parecen ser los principales factores en la explicación de la monótona repetitividad y en la resultante limitación de la actividad espontánea.

Por lo que concluye que dichos niños nacieron con una inhabilidad innata para establecer un contacto afectivo normal con personas, que este contacto está biológicamente dado, y a estas características les confiere la definición de Alteraciones Autistas del contacto Afectivo (como se citó en Álvarez, 2012).

Mientras que Asperger describe al niño Harro de la siguiente manera: tenía un comportamiento incontrolable, no se interesaba por el juego social con otros niños, en ocasiones parecía ausente, en un estado de pensamiento profundo, hablaba despacio de manera monótona, jamás miraba a su interlocutor mientras hablaba, mirada perdida, estilo de comunicación poco común, maduro y adulto, no formó ninguna relación íntima, ni con otros niños, ni con los adultos. Por lo que concluye denominar a este conjunto de características como Psicopatía Autista (como se citó en Álvarez, 2012).

Estas aportaciones y con ello la conceptualización referida al síndrome se resumió como Autismo tipo Kanner y tipo Asperger, empero, posteriormente (1979) se planteó ampliar el concepto confundiendo la precisión del cuadro clínico referido al autismo, incorporando a personas que tuvieran sólo algunas de las características o que presentaran otras más, y lo llamaron Trastorno del Espectro Autista (TEA).

Zuñiga (2009) refiere que el concepto de Espectro Autista tiene su origen en un estudio realizado por la psiquiatra inglesa Lorna Wing y Judith Gould en 1979 en Londres. Para ellas, los rasgos del autismo no sólo están presentes en personas que lo padecen, sino también en otros

cuadros clínicos referidos a diversos trastornos en el desarrollo, ya que, de acuerdo con el grado de afectación que presentan dichas personas, no cumplen con los criterios estrictos u originales del autismo, a pesar de ello, las autoras consideran que requieren de un tratamiento similar.

Dicha aseveración acarrea dificultades teóricas para identificar criterios específicos que permitan realizar un diagnóstico diferencial, y a partir de ello generar estrategias de intervención, principalmente psicopedagógicas y sociales, con mayor especificidad para cada caso, dependiendo del origen de las dificultades en el desarrollo.

En este sentido, en 1994, la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud (en adelante CIE-10), de la Organización Mundial de la Salud (OMS), presenta la sección de Trastornos Generalizados del Desarrollo, donde se divide el Autismo infantil, Autismo atípico, Síndrome de Rett, otros trastornos desintegrativos de la infancia, trastorno hipercinético con retraso mental y movimientos estereotipados, síndrome de Asperger, otros trastornos generalizados del desarrollo y trastornos generalizados del desarrollo sin especificación (Zuñiga, 2009).

Mientras que en el CIE-11 (2017) ya se presenta específicamente como Trastorno del Espectro Autista, y su descripción clínica es la siguiente: espectro de los trastornos del neurodesarrollo caracterizado por alteraciones en la interacción social, déficit en la comunicación e intereses restringidos y comportamiento repetitivo, y se refiere que los síntomas se desarrollan generalmente antes de la edad de dos años.

Por lo cual, la detección puede ser tardía si los síntomas son leves o mínimos (OMS, 2017). Los síntomas necesarios bajo los cuales se diagnostica son: deterioro de la interacción social, deterioro en la comunicación, patrones de comportamiento, intereses, y actividades restrictivas,

repetitivas y estereotipadas, mencionando el documento citado, algunos otros síntomas asociados que pueden o no prevalecer.

En 1994, en Estados Unidos, la American Psychiatric Association (APA) clasifica en la categoría de Trastornos generalizados del desarrollo, por primera vez el trastorno de Asperger en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM IV), los otros cuatro trastornos clasificados en dicha categoría son: trastorno del autismo, trastorno de Rett, trastorno de la desintegración infantil, y trastorno generalizado del desarrollo no especificado (Zuñiga, 2009).

Mientras que en el DSM V (2013) se pretende que para el diagnóstico del TEA se incorpore el hecho de que se trata de una dimensión del autismo, con diversos niveles de gravedad y funcionalidad, para ello, establece como criterios de diagnóstico los siguientes: deficiencias persistentes en la comunicación y en la interacción social en diversos contextos, patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, intereses o actividades, los síntomas causan deterioro clínico significativo en el área social, laboral o en otras importantes para el funcionamiento habitual, y las alteraciones no se explican mejor por una discapacidad intelectual o por un retraso global del desarrollo (Sandín, 2013).

Es importante señalar que las referencias precedentes relacionadas al CIE y al DSM carecen de los elementos primordiales del modelo social de la discapacidad, ya que sólo contienen parámetros de evaluación diagnóstica individual, y no consideran propuestas de intervención en los distintos ámbitos de desarrollo del individuo, desde el educativo, hasta el laboral. Aunado a que especifican un “deterioro clínico significativo” en el ámbito social y laboral, por lo que contradicen los principios del modelo social de la discapacidad, donde se especifica que los

obstáculos que merman la participación se generan en la interacción y no competen exclusivamente al individuo, sino al contexto social.

Lo antedicho, se expuso con la finalidad de ser analizado desde una postura crítica, ya que resulta contradictorio pregonar un modelo social de la discapacidad, cuando de inicio se consideran parámetros de exclusión para las evaluaciones diagnósticas.

Por lo tanto y para fines de esta investigación se considera como definición de autismo, la siguiente:

Un síndrome neuropsicológico caracterizado descriptivamente por la tríada patognomónica de Kanner-Asperger, debido a una afectación de origen neurobiológica –probablemente de carácter genética-- (Álvarez, 2012, p.179).

La triada enunciada en la definición previa es la referida a los trastocamientos en la flexibilidad psíquica, la comunicación y el lenguaje, y en la competencia relacional (Álvarez, 2012).

La elección de esta conceptualización surgió debido a que incluye los elementos fundamentales que refirieron los primeros teóricos que analizaron y escribieron sobre el síndrome, y a que el énfasis del estudio no radica en categorizar las deficiencias, sólo en describir de manera general los trastocamientos en el desarrollo para entender la generalidad de la condición.

2.3.2 Competencia relacional de las personas con autismo

Como se enunció previamente, la triada patognomónica de Kanner-Asperger está compuesta por trastocamientos en tres esferas del desarrollo: la flexibilidad psíquica, la comunicación y el lenguaje y la competencia relacional. Esta última es en la que se profundizará a continuación,

debido a que impacta específicamente en la interacción social, en el establecimiento de relaciones con las personas, donde se puede generar una situación de discapacidad y que impacta en la participación de los individuos en el ámbito laboral.

La comunicación es esencial en la vida del ser humano, en la medida en que el sujeto crece, amplía sus habilidades comunicativas y se amplía su ámbito relacional, empero, en los jóvenes con autismo, se evidencian trastornos en la competencia relacional (Coy & Martín, 2017). El desconocimiento de esta situación puede mermar su participación social, ya que pueden ser excluidos de distintos ámbitos por considerarse “extraños” en su interacción.

Específicamente, Baldares y Orozco (2012), mencionan que el autismo es un trastorno generalizado del desarrollo que se caracteriza por una alteración cualitativa de la interacción social, que no es una enfermedad, sino un desorden del desarrollo de las funciones del cerebro. Especifican que los déficits sociales se hacen evidentes en los dos primeros años de vida y que a menudo pasan desapercibidos por los padres.

Refieren que es frecuente que los niños que presentan autismo no busquen conexión con los demás, que se sientan satisfechos estando solos y que rara vez realicen contacto visual o intenten obtener atención de los otros con gestos o ruidos. Su escucha parece ser “selectiva” ya que pueden oír y poner atención a sonidos del ambiente, pero no a las voces humanas. No tienen habilidad para desarrollar relaciones adecuadas con sus pares. Por lo general, tienen pocos o ningún amigo, y cuando lo llegan a tener la relación puede evolucionar sólo con relación a sus intereses específicos, presentan dificultades para entender la perspectiva de los demás, su lenguaje no es fluido y puede considerarse estereotipado.

Por lo que García y Peñas (2009) argumentan que los trastornos en la interacción social recíproca que se evidencian en las personas con autismo sugieren que hay una afectación

neurobiológica compleja relacionada principalmente con la alteración de diversos circuitos neuronales.

Mientras que para Pujol y Martorell (2012) el déficit en las relaciones sociales recíprocas es el criterio definitivo en el diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista (TEA), y mencionan que los trastornos de la comunicación se enfatizan en las dificultades para entender el ritmo de las conversaciones, escuchar a su interlocutor y entender las pausas de la conversación, asimismo, refieren que presentan escaso contacto ocular y limitaciones para entender la comunicación no verbal o signos sutiles. Mencionan que pareciera que pueden establecer un diálogo, pero al prestar mayor atención, se hace evidente que se trata de dos monólogos a turnos artificiales.

Esto precisamente es lo que puede generar incertidumbre en el interlocutor, y ante ello, desistir de la conversación y en general de establecer alguna relación interpersonal con las personas con autismo. Aunado al hecho de que desconocer esta característica puede generar la creación de hipótesis sobre el por qué actúan o se expresan de cierta manera, y acarrear hasta molestia o desinterés.

Kanner (como se citó en Álvarez, 2012) especifica que el desorden fundamental de los niños con autismo está en la incapacidad para relacionarse de manera común con personas y situaciones desde el inicio de su vida, que, pese a que algunos de los niños que evaluó lograron hablar, esa capacidad no la utilizaban para transmitir un significado concreto a los demás, que pareciera que llegaron al mundo con una inhabilidad innata para establecer un contacto afectivo con los demás.

Asimismo, delimita como rasgos característicos del autismo los siguientes: incapacidad para establecer relaciones con las personas, retraso en la adquisición del habla, utilización del habla,

pero no para comunicar, actividad del juego repetitiva, carencia de imaginación, buena memoria y aspecto físico normal (como se citó en Soto 2002).

Mientras que Asperger (como se citó en Álvarez, 2012), a partir de sus estudios realizados a niños con autismo, concluye que sus expresiones faciales y gestos eran escasos, hablaban despacio y de manera monótona, sin modulación, con la mirada perdida, con un estilo de comunicación poco común, maduro y parecido al de un adulto, no como el estilo de los demás niños, generalmente no respondían a las preguntas que les hacían, sino que, conversaban en la misma trayectoria que ellos habían marcado, sin considerar a su interlocutor, y que era común que no formarían ninguna relación íntima con algún otro niño o un adulto.

Aunado a ello, menciona que el trastorno fundamental de las personas con autismo es la limitación en sus relaciones sociales, ya que las características de su personalidad están permeadas por dicha limitación. Señala que presentan inusuales pautas expresivas y comunicativas, con anomalías prosódicas y pragmáticas en su lenguaje, un carácter obsesivo en sus pensamientos y acciones y una tendencia a guiarse por impulsos internos, ajenos a las condiciones del medio que los rodea (Rivière, 2001).

Como se puede observar, los autores coinciden en que la competencia relacional de las personas con autismo se evidencia trastocada, que presentan características particulares en la forma en que se relacionan con las personas y los objetos de su contexto social, y que no hay rasgos físicos inherentes a la condición. Al desconocer estas características, las personas que se enfrentan a la interacción con personas con autismo en un ámbito laboral pueden coadyuvar a generar dificultades que limiten su plena participación.



CAPITULO 3 MÉTODO

3.1 Enfoque y diseño de la investigación

El enfoque que se consideró pertinente para la realización de esta investigación es el cualitativo, mediante un diseño de estudio de caso, de corte longitudinal, con alcance de tipo descriptivo, ya que conforme lo menciona Yin (como se citó en Martínez, 2006) este enfoque y diseño son apropiados para temas que se consideran emergentes, como lo es el análisis del proceso de inclusión laboral de una persona con autismo.

Los instrumentos de recolección de datos fueron: la observación participativa, entrevistas semiestructuradas y cuestionarios. Se establecieron dos subcategorías de análisis, la primera referida al proceso de inclusión laboral, mientras que la segunda, a la normativa en materia de inclusión laboral.

La guía de observación está dividida en dos rubros que corresponden a las dos subcategorías de análisis, proceso de inclusión laboral y normativa en materia de inclusión laboral. La guía puede ser consultada en los anexos del presente documento.

Las guías de entrevistas semiestructuradas están organizadas en dos apartados, el primero con datos sociodemográficos, nombre, edad, sexo, escolaridad y ocupación; y el segundo, con preguntas semiestructuradas organizadas en dos rubros, el primero sobre el proceso de inclusión laboral, y el segundo referido a la normativa en materia de inclusión laboral.

Los cuestionarios contienen dos apartados, el primero con datos sociodemográficos, nombre, sexo, edad, escolaridad, puesto, tiempo de laborar en la empresa y tiempo de conocer a Adrián; posteriormente, los dos rubros, el proceso de inclusión laboral y normativa en materia de inclusión laboral.

3.2 Descripción del contexto

El lugar donde el joven Adrián laboró es un restaurante llamado Tamuz, ubicado en la colonia Reforma de la ciudad de Cuernavaca. Es una zona de tipo residencial (Gobierno municipal Cuernavaca, 2016).

El restaurante Tamuz el día 14 de mayo del 2018 cumplió ocho años de brindar servicio, tiempo durante el cual ha mantenido su nombre de origen y una cantidad aproximada de 30 empleados, algunos de ellos continúan actualmente laborando, mientras que otros no. El ingreso al restaurante es por la calle Reforma número 501, cerca de la esquina con calle Tamoanchan, es una calle amplia, con un camellón ancho y con mediana afluencia vehicular, se encuentra cerca de la avenida San Diego y avenida Teopanzolco, cuenta con valet parking y solo hay una ruta de servicio público que transita frente al restaurante.

Los espacios físicos con los que cuenta el restaurante son dos plantas, en ambas se brinda servicio de alimentos y bebidas, el ingreso al lugar es por la puerta principal donde hay un pasillo de dos metros de largo aproximadamente, al final tiene una puerta metálica de barrotes, donde la hostess da la bienvenida a los comensales; en seguida se encuentra una sala de espera, del lado derecho esta la barra para preparar bebidas y del lado izquierdo están las mesas para los comensales, distribuidas en el interior del inmueble y algunas más en el jardín, quedando dos terceras partes de éste libre, detrás de la sala de espera hay un salón con puertas corredizas de vidrio y mesas, detrás del salón hay una puerta que da a una de las cocinas (son dos en total) del restaurante.

Frente al pedestal donde se encuentra la hostess hay escaleras para ingresar a la planta alta, al subir, del lado izquierdo hay una terraza donde se encuentran más mesas para los comensales y

del lado derecho se encuentra un pasillo que permite el ingreso al almacén, a la segunda cocina y a un baño.

Al subir las escaleras, en la parte posterior se encuentra otro pasillo que lleva a una sala de juntas, el dueño refiere que los espacios descritos anteriormente han sido los mismos durante los ocho años de existencia del restaurante.

El área de almacén, donde laboraba Adrián, incluye un pequeño espacio de aproximadamente seis metros cuadrados, donde se guardaban los insumos que eran utilizados en la cocina del restaurante. Tenía tres refrigeradores, dos estantes, un pequeño escritorio de vidrio y un banco.

A partir de la observación y descripción que se realizó de la infraestructura del restaurante, se concluye que no es un lugar accesible arquitectónicamente, ya que hay desniveles, las escaleras son angostas y no hay rampas de acceso. Aunado a ello, es importante mencionar que el dueño refirió en la entrevista que nunca había tenido ningún empleado con discapacidad laborando en el restaurante.

3.3 Participantes

La muestra de esta investigación estuvo constituida por: Adrián, sus padres, el dueño del restaurante donde laboraba, dos capitanes de meseros y un mesero. Sus datos generales se muestran en la tabla 1:

Tabla 1. *Participantes*

NOMBRE	SEXO	EDAD	PUESTO/PARENTESCO	OCUPACIÓN	FORMACIÓN ACADÉMICA
Adrián	Masculino	20 años	Cajero	Empleado	Primaria trunca
KW	Femenino	53 años	Madre	Profesionistas	Licenciatura
FC	Masculino	55 años	Padre	Profesionistas	Maestría
CS	Masculino	44 años	Dueño	Dueño y chef	Licenciatura
IR	Masculino	45 años	Capitán de meseros	Empleado	Preparatoria
OD	Masculino	53 años	Capitán de meseros	Empleado	Preparatoria
JE	Masculino	41 años	Mesero	Empleado	Preparatoria

La tabla contiene el nombre, el sexo, la edad, puesto o parentesco, ocupación que las personas desempeñan, así como la formación académica de cada participante involucrado en la investigación.

Adrián es un joven de 21 años, vive con su madre, padre y hermano mayor. Fue diagnosticado con autismo desde los cinco años aproximadamente, tiene estudios de primaria trunca en educación especial, sabe leer, escribir y resolver operaciones aritméticas básicas. Acude desde hace 12 años aproximadamente al Programa de Funcionalización Cognoscitiva de personas con Autismo (en adelante Programa de Autismo) de la Universidad del Estado de Morelos. Laboró en el área de almacén del restaurante Tamuz durante un año y seis meses aproximadamente, allí realizó las siguientes labores: doblar servilletas de tela para los comensales, limpiar cartas de productos y costos, acomodar insumos en los anaqueles y los refrigeradores, sacudir y contar las servilletas sucias para enviarlas a la lavandería.

3.4 Instrumentos

Los instrumentos utilizados tuvieron apego a contenido y a criterio, el primero de ellos fue la observación participante en el área de almacén del restaurante, estructurada con una guía (que se encuentra detallada en los anexos del presente documento), está dividida en dos apartados, el primero correspondiente a la subcategoría del proceso de inclusión laboral y el segundo a la de normativa en materia de inclusión laboral, el primero se subdivide en características de saludo, despedida, seguimiento de indicaciones y situaciones emergentes; mientras que el segundo incluye las condiciones laborales que brindó el restaurante y los apoyos o ajustes requeridos por el joven en su desempeño laboral.

El segundo instrumento fue una entrevista semiestructurada (el formato se encuentra en los anexos), dividida en dos apartados, el primero corresponde a los datos sociodemográficos tales como nombre, edad, sexo, escolaridad y ocupación; el segundo correspondiente a las subcategorías de análisis, el proceso de inclusión laboral y la normativa en materia de inclusión laboral. Los audios de las entrevistas se transcribieron y se encuentran detallados en los anexos del presente documento, así mismo se encuentran las firmas en los consentimientos informados de cada participante.

El tercer instrumento fue un cuestionario aplicado al personal del restaurante que conoció a Adrián (dos capitanes de meseros y un mesero), se encuentra dividido en dos apartados, el primero sobre datos sociodemográficos, nombre, sexo, edad, escolaridad, puesto, tiempo de laborar en el restaurante y tiempo de conocer a Adrián. El segundo, está dividido en dos rubros, el referido al proceso de inclusión laboral y a la normativa en materia de inclusión laboral, en el primero se incluyeron nueve preguntas, mientras que, en el segundo tres, las aplicaciones se encuentran escaneadas en los anexos, así como las firmas en los consentimientos informados.

Una vez recopilada la información, se procedió a generar variables operacionales que permitieran organizar los datos encontrados, con la finalidad de establecer cómo fue el proceso de inclusión laboral de Adrián y las particularidades de éste.

En la tabla 2 se presentan las categorías y subcategorías, así como el tipo de análisis realizado a partir de los instrumentos utilizados.

Tabla 2. *Análisis de datos*

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	TIPO DE ANÁLISIS
Inclusión Laboral	Proceso de inclusión laboral 1. Conocimiento sobre el concepto de inclusión laboral 2. Beneficios del proceso de inclusión laboral 3. Dificultades en el proceso de inclusión laboral	Observación participante Entrevistas semiestructuradas Cuestionarios	Transcripción
	Normativa en materia de inclusión laboral 1. Conocimiento de leyes sobre inclusión laboral 2. Conocimiento de programas sobre inclusión laboral 3. Trámites realizados 4. Documentos entregados 5. Jornada laboral 6. Sueldo 7. Capacitación		

La tabla contiene las categorías y subcategorías que fueron analizadas, así como los instrumentos utilizados para ello y el tipo de análisis que se realizó, sobre la información recopilada en campo.

3.5 Procedimiento

El procedimiento de investigación se dividió en tres etapas: inserción al campo laboral, seguimiento del proceso de inclusión laboral y estructura del proceso de inclusión laboral. A continuación, se detalla cada una de ellas:

1º etapa. Inserción al campo laboral

Adrián ingreso a su centro laboral en el mes de septiembre del año 2016, el primer día, Adrián se acostó en el piso y no sabían cómo levantarlo, por lo tanto, solicitó a la madre el apoyo de una persona que acompañará al joven en esta nueva etapa, motivo por el cual, se da inició y seguimiento al proceso de inclusión laboral de Adrián.

Posteriormente, se le comentó al dueño del restaurante que el proceso de inclusión laboral de Adrián sería documentado, con la finalidad de analizar, identificar y evidenciar las particularidades de dicho proceso para fines de investigación e intervenciones posteriores. El dueño de Tamuz mostró disposición para formar parte del trabajo de investigación y firmó el consentimiento informado solicitado.

2º etapa. Seguimiento del proceso de inclusión laboral

Se llevó a cabo la observación participante dentro del almacén en el restaurante, con base en una guía previamente elaborada (ver apartado de instrumentos). Se registraron un total de diez visitas al restaurante en la jornada laboral (martes) de Adrián de manera ininterrumpida durante tres meses.

Posteriormente, se dio seguimiento externo en el Programa de Autismo a las actividades que Adrián realizaba en su lugar de trabajo, todos los miércoles durante todo el proceso de inclusión laboral (un año y seis meses), espacio en el cual se conversaba con sus padres y con él, de

manera individual, durante un tiempo promedio de una hora. Posteriormente, se procedía con el registro escrito correspondiente.

3° etapa. Estructura del proceso de inclusión laboral

Se realizaron las entrevistas semiestructuradas a Adrián, sus padres y el dueño del restaurante, así como la aplicación de los cuestionarios a tres empleados del Tamuz, el periodo de aplicación total fue de dos semanas, se tuvieron en cuenta los horarios y días de disponibilidad de los participantes. Se grabó el audio de cada una de las entrevistas realizadas con consentimiento previo de cada participante, y se realizó la transcripción digital de éstas.

Finalmente, se analizó la información recabada en las etapas previas, y se organizó en dos subcategorías: proceso de inclusión laboral y normativa en materia de inclusión laboral.

Delimitando así las particularidades del proceso de inclusión laboral de Adrián.

CAPITULO 4 RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Con la finalidad de atender de forma clara y precisa las particularidades del proceso de inclusión laboral del joven con autismo, el presente apartado se divide en dos secciones: la primera en la que se explica el proceso de inclusión laboral y la segunda, en la que se especifica la normativa en materia de inclusión laboral que permeo el proceso.

Aunado a ello es importante mencionar algunas características del joven que permitan esclarecer los acontecimientos suscitados en este proceso de inclusión laboral. Adrián es un joven que comprende la información que se le presenta por vía verbal o visual de forma literal; por lo regular conoce sólo un concepto para nombrar a las personas, los objetos o las acciones, por lo que al presentársele un sinónimo o un diminutivo de la palabra, no comprende su significado; cuando se le da una indicación sin mencionar su nombre en ella, es común que no atienda a la solicitud; cuando comprendía una indicación la realizaba sin decirle a su interlocutor que sí.

Le gusta platicar sobre películas, viajes que ha realizado, cantidad de sílabas en las palabras, lugares que le gusta visitar, principalmente para comer, operaciones aritméticas y suele ser reiterativo en su discurso, por lo regular de tres a cuatro semanas, posteriormente modifica su tema de interés.

La comida y las bebidas que consume por lo regular son ya conocidas para él, empero, en ocasiones, accede a probar algunas cosas diferentes; él sabe prepararse algunos alimentos, canta o ríe al recordar alguna canción o escena de una película, es poco común que se queje de algún dolor o que solicite algo, él lo busca por sí sólo. Cuando debe acudir al sanitario o ya lo hizo, lo dice. En ocasiones menciona de que color es su ropa interior sin que sea el tema de conversación.

Saluda y se despide de las personas a su alrededor, pese a que en ocasiones lo olvida, y por lo general está sonriendo.

4.1.1 Proceso de inclusión laboral

El periodo del proceso de inclusión laboral del joven con autismo inició en el mes de septiembre del 2016, concluyendo un año y seis meses después, tiempo durante el cual, Adrián laboraba de manera constante, dos horas por semana, los martes en horario matutino. Se tuvo acercamiento con él, su familia y el empleador desde el inicio del proceso hasta el final.

El contacto con Adrián y su familia fue previo a la investigación, data de nueve años atrás, en el Programa de Funcionalización Cognoscitiva de Personas con Autismo, que pertenece a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (en adelante UAEM), razón por la cual, al existir la posibilidad de que ingresará a un espacio laboral, la familia se contacta con el Programa de autismo para que se le brindarán los apoyos necesarios a Adrián y al personal del restaurante en caso de requerirlo.

Se identificó que el ingreso laboral de Adrián tuvo origen por iniciativa del dueño del restaurante Tamuz, quien contacto a la familia por una amiga en común, para ofrecerles un espacio laboral para su hijo. El primer contacto se dio con la madre, quien accedió a que Adrián laborará en ese lugar. Después el padre refirió estar de acuerdo para que hijo “realizará una actividad diferente a la escolar” (FC, 2018).

La madre explicó al dueño del restaurante que su hijo acudía al Programa de autismo de la UAEM, con la finalidad de vincularlo por si necesitaba algún tipo de apoyo, a lo que el dueño del restaurante refirió que prefería no tener contacto con el personal del Programa de autismo, para evitar generarse prejuicios y conocer directamente a Adrián.

En su primer día laboral Adrián se acostó en el piso, la encargada del almacén y el dueño del restaurante no sabían qué hacer, razón por la que el dueño solicitó a la madre, que se presentara personal del Programa de autismo para apoyar al joven en los primeros días de actividad laboral, en su proceso de adaptación. Así se realizó, generándose desde ese momento la observación participativa en el proceso de inclusión laboral de Adrián por parte de una psicóloga del equipo técnico del Programa de autismo.

Al atender la necesidad solicitada, se pudo observar en la primer visita que posiblemente la situación que llevó a Adrián a acostarse en el piso, fue la falta de una silla para él al interior del almacén, ya que sólo tenían un pequeño escritorio de vidrio y un banco que era utilizado por la encargada del área, por lo tanto, se le indicó a Adrián que solicitará permiso para sentarse en la silla de la encargada del almacén mientras ella no la ocupara o en caso de que lo requiriera, pidiera una silla adicional.

Así mismo, en dicha visita se observó que la capitana de meseros, le solicitó a Adrián que doblara las servilletas de tela que son colocadas en las mesas para los comensales, la persona encargada de explicarle el procedimiento, iba realizando la tarea al costado del joven, al mismo tiempo que le explicaba los pasos a seguir, utilizaba frases como “esto hacia arriba”, “esto hacía abajo” y “le doblas aquí”, Adrián observó, pero no pudo completar la tarea de manera satisfactoria.

La psicóloga del equipo técnico del Programa de autismo solicitó a la capitana de meseros le mostrara a ella el proceso para realizar la tarea, con la finalidad de entender los pasos a seguir y apoyar en una posterior explicación ajustada para Adrián.

Así fue como se modificaron las indicaciones para realizar la tarea, de tal manera que, le fuesen “más significativas” a Adrián, las frases utilizadas en esa ocasión fueron: “primero lo

doblamos en forma de rectángulo, después de cuadrado, para finalizar con un triángulo” y “esta parte de la servilleta se coloca hacia arriba” y “esta otra hacia abajo” -mostrándole con el dedo las partes referidas-. Posteriormente Adrián logro concluir la tarea de manera satisfactoria y sin requerir otros apoyos.

Después de concluida la actividad previamente mencionada, se le indicó a Adrián que debía sacudir las servilletas sucias de los comensales, contarlas y meterlas en un costal de tela, para enviarlas a la lavandería. Adrián comenzó a realizar la actividad, y la capitana de meseros salió de la sala de reuniones donde se encontraba el joven realizando la labor; a su regreso, se percató de que Adrián sólo pronunciaba los número nones del conteo, situación que la alarmó, e inmediatamente cuestionó a la psicóloga del equipo técnico del Programa de autismo sobre la capacidad de Adrián para contar, ante lo cual, ella le indicó que observará con atención la manera en que el joven mencionaba sólo los número nones, empero, su conteo era correcto, situación que produjo una expresión de asombro en ella.

Posterior a esa primera visita se solicitaron los permisos correspondientes a Adrián, su familia y el empleador para documentar y sistematizar el proceso de inclusión laboral en una investigación en el marco de la Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva de la UAEM.

En las visitas posteriores Adrián realizaba las mismas tareas sin necesidad de volvérselas a explicar, y lo hacía de manera satisfactoria. Otras de las actividades que se le observó realizar fueron: limpiar cartas de productos y costos, acomodar productos en los anaqueles, acomodar insumos en los refrigeradores, barrer su espacio de trabajo y doblar cartones vacíos; ante dichas actividades no se presentó la necesidad de apoyos en las explicaciones, ni de realizar algún otro tipo de ajuste para que Adrián realizará su labor conforme a lo esperado.

Como situaciones emergentes, se refieren dos, en la primera Adrián acudió al sanitario que estaba a un costado del almacén, dejando la puerta sin seguro interno, y un mesero entró mientras él se encontraba utilizando el baño, e inmediatamente el mesero cerró la puerta, sin decirle nada. Ante ello, se le indicó al joven que debía cerrar la puerta del sanitario con seguro interno mientras hacía uso de él, y no se repitió el incidente.

La segunda fue un estornudo estrepitoso mientras doblaba servilletas de tela para los comensales, situación en la cual, no se tapó la boca, roseando de saliva a la psicóloga del equipo técnico del Programa de autismo, y ella le indicó que cuando realizará dicha acción debía cubrirse la boca con la parte interna del codo, posteriormente lo realizó de manera correcta, no sólo en el restaurante, también en el Programa de autismo.

En general, en las visitas realizadas a Tamuz, como parte de la observación participante, se evidenció que el personal del restaurante no le preguntaba, ni indagaba sobre las habilidades o dificultades que tenía Adrián para desempeñar alguna actividad particular en su área de trabajo, algunos de los meseros que pasaban por donde él se encontraba, se limitaban a preguntar si quería alguna bebida mientras trabajaba, y lo hacían por órdenes del dueño.

Al intentar establecer un diálogo con la persona encargada del almacén, se obtuvo únicamente respuestas monosilábicas -sí o no-, sin voltear a ver a su interlocutor y mostrando actitud de molestia e indiferencia ante las preguntas o comentarios, así como, a los resultados positivos o negativos de las actividades que Adrián desempeñaba. Tampoco cuestionaba sobre el proceso de inclusión laboral de Adrián y existió escaso diálogo entre el joven y ella.

Adrián refirió que, si le gustaba trabajar en el restaurante, mencionó que limpiaba cartas, mesas y el refrigerador, doblaba servilletas y bolsas de plástico, guardaba cubiertos, acomodaba las cajas de leche, barría y trapeaba, comentó no recordar los nombres de las personas con las

que laboraba y dijo que si le explicaron que iría a trabajar, empero, es importante mencionar que, en la entrevista con los padres, se evidenció que no le explicaron a Adrián que un empleo implica recibir un sueldo por realizar determinada actividad. Sólo sabía que debía acudir a Tamuz a realizar lo que le indicarán.

Es importante mencionar que la familia de Adrián tiene un negocio propio, por lo que es probable que no estén tan interesados en una remuneración económica para el joven, sino que, están enfocados en que Adrián se encuentre incluido en actividades que le sean útiles a alguien más y a su vez, el joven aprenda realizando dichas actividades.

Los padres de Adrián refieren que le explicaron al joven que iría a realizar algunas tareas al restaurante, sin utilizar específicamente el concepto del empleo o trabajo, ya que ellos mencionaron que Adrián no está familiarizado con él. Ambos padres comentaron que, si hubo cambios en su actividad cotidiana, ya que ese día acudía a dos lugares, primero al restaurante y posteriormente al Programa de autismo y que el joven acudía con gusto al restaurante.

El padre indicó haber notado beneficios para Adrián al ingresar a laborar en el restaurante, en el ámbito de la responsabilidad para llegar a tiempo, mencionó que “se levantaba solo, desayunaba rápido, se vestía rápido ... él era proactivo en ir” (FC, 2018), así como el hecho de que “la gente que rodeaba a Adrián, el enfrentarse a una persona con Autismo, hizo que modificaran su comportamiento al menos hacia Adrián” (FC, 2018), empero, dijo que las dificultades surgieron al principio, ya que fue complicado el proceso de aceptación, en especial con la actitud de la persona encargada del almacén “su comportamiento era osco y hubo momentos de tensión” (FC, 2018).

La madre de Adrián mencionó que sí existieron beneficios “porque es una actividad extra y se distrae”, “conoce más gente, recibe órdenes de otras personas” (KV, 2018), en relación con las

dificultades mencionó “yo creo que no le ponían tareas tan difíciles”, “a veces no hacía las cosas muy bien Adrián” por lo que sólo lo dejaban hacer las cosas que hacía bien. Dicha situación fue constatada en la observación participante, ya que las tareas que realizaba Adrián eran sumamente sencillas, la única que él no sabía realizar, fue la de doblar las servilletas para los comensales de la manera específica en que lo hacen en Tamuz, y el tiempo para aprenderlo no excedió los veinte minutos, las demás tareas no requerían tener una habilidad específica, ni implicaban un aprendizaje distinto a los que él domina.

Presumiblemente, esa situación se suscitó debido al desconocimiento del dueño y personal del restaurante -encargada del almacén, principalmente- ante la condición general de Adrián y sus habilidades y destrezas particulares, aunado a las bajas expectativas que tenían de su desempeño laboral.

Las expectativas del padre sobre la inclusión laboral de Adrián fueron sobre el hecho de que “tenga una actividad productiva, más que en el sentido del dinero o autosuficiencia, que tenga una actividad que traiga un beneficio para él y para alguien más, que tenga actividades distintas a las escolares” (FC, 2018). Mientras que la madre refirió “no tengo muchas expectativas”, y que “es complicado encontrar un trabajo donde todos estén contentos, Adrián, nosotros y el empleador”, “no quisiera que fuera un favor” (KV, 2018), concluyó que si le gustaría que Adrián tuviera un trabajo remunerado.

El dueño del restaurante comentó que le dijo a Adrián el día que lo conoció, que le ayudaría en el área de almacén. Mencionó que las actividades fueron variadas para que Adrián no se aburriera. Refirió no conocer el concepto de inclusión laboral, que antes de que Adrián se presentara en el restaurante le dio una plática al personal que laboraba con él para explicarles que el joven se incorporaría y que “no se metieran mucho con él” (CS, 2018) y cuando estuvieran en

el mismo espacio que Adrián, se acercaran, se presentaran y lo saludaran. Además, mencionó que leyó documentos en internet sobre la condición de las personas con autismo.

El chef mencionó que al principio él le explicaba a Adrián lo que debía realizar en su jornada laboral y posteriormente la almacenista por órdenes del chef lo hacía. Él consideró que Adrián si podía realizar otra actividad en el restaurante, empero, no hubo tiempo de intentarlo, los beneficios que notó en el proceso de inclusión laboral fueron que él aprendió de Adrián, que la familia le decía que iba con gusto a trabajar y la gente le reconocía que aceptara a una persona con discapacidad para laborar en su restaurante.

El dueño de Tamuz dijo que no se presentó ninguna dificultad en el proceso de inclusión laboral de Adrián, que quienes interactuaban con el joven, eran él y la persona encargada del área de almacén principalmente, los meseros en menor medida y que les dio la orden a las capitanes de meseros que “subieran con Adrián a preguntarle si quería tomar o comer algo” (CS, 2018). La expectativa que él refirió sobre la inclusión laboral de Adrián fue que “vea que, si se puede, con paciencia” (CS, 2018).

El capitán de meseros mencionó que, en la plática previa al ingreso de Adrián al restaurante, el dueño les comentó lo siguiente: “que era un joven con Autismo, pero que era fácil integrarlo y que no necesitábamos sobreprotegerlo, sino apoyarlo” (IR, 2018). Refirió que sí sabe que Adrián interactuaba con la encargada del almacén y los meseros, que sí platicó con Adrián y que la plática fue sobre lo que a él le gustaba hacer en su tiempo libre, que si sabe cómo surgió la idea de que Adrián comenzara a laborar en el restaurante, que fue para ocupar su tiempo libre, asimismo, mencionó que notó un beneficio en relación con su proceso de inclusión laboral, que le gustaba el trabajo.

Como dificultad en el proceso, el capitán de meseros refirió, que por su condición debían observarlo, mencionó que sí sabe que Adrián realizaba la actividad de acomodar productos en el almacén. Señaló que sí sabe en qué consiste la inclusión laboral, pero, no explicó nada al respecto.

El dueño del restaurante refirió que Adrián ya no labora allí debido a que, en un primer momento, él salió de vacaciones fuera del país y no quería que Adrián acudiera a trabajar sin su supervisión, y en un segundo momento, a su regreso del viaje, la persona que tenía como encargada del área de almacén, ya no laboraba en el lugar y no tenía a nadie por el momento que pudiera encargarse de decirle a Adrián las labores que debía realizar, no obstante, comentó que tiene la intención de que él se reincorpore posteriormente a sus labores en Tamuz.

4.1.2 Normativa en materia de inclusión laboral

En relación con la subcategoría denominada normativa en materia de inclusión laboral, Adrián comentó que, si le explicaban lo que debía hacer, quien lo hacía era la persona encargada del almacén, que no le pagaban por su trabajo, y que, sí conocía su horario laboral, martes de 10:00 a 12:00 am.

La madre comentó que no conoce ninguna ley en relación con la inclusión laboral, pero, que una persona le comentó que existe un programa donde el gobierno apoya para que incluyan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, el padre refirió que sabe que hay una ley federal en relación con la inclusión laboral, pero no la conoce a detalle, y que no conoce ningún programa específico. Ambos coincidieron en que no realizaron ningún trámite administrativo para que Adrián ingresara a laborar, tampoco entregaron ningún documento de él, ni recibía ningún salario por su labor.

Ambos padres coincidieron en que no recibió ninguna capacitación formal por parte del restaurante, “sólo le explicaban y mostraban lo que tenía que hacer” (KW, 2018), y que el personal de Tamuz tampoco recibió ninguna capacitación sobre la condición de Adrián. Su horario laboral se negoció por sugerencia del restaurante, debido a la poca afluencia de comensales en martes y la familia estuvo de acuerdo. Ambos padres comentaron que desconocen las causas del por qué ya no fueron solicitados los servicios del joven en el restaurante, tenían algunas hipótesis, pero no les fue explicado nada concreto.

El dueño del restaurante mencionó que no conoce ninguna ley ni programa sobre inclusión laboral, que no realizó ningún trámite administrativo ni legal, refirió que él si quería firmar un documento con la madre, pero que ella le dijo que “no era necesario”, sólo vio un documento de su seguro médico del joven vía digital, no solicitó ningún otro documento, Adrián no pertenecía a la nómina, aunque mencionó que él si quería registrarlo pese a que sólo fuera medio día, pero comentó que su mamá le dijo que “era más importante que quisiera tenerlo aquí, que el pago, que Adrián no entendería” (CS, 2018).

También explicó que Adrián sólo acudía los martes a laborar, ya que no había mucho movimiento en el restaurante ese día y en ese horario, mencionó que él tenía la intención de recibirlo también los jueves, pero fue cuando él salió de viaje y posteriormente se fue la persona encargada del área de almacén. “Le enseñé todas las áreas del restaurante a Adrián cuando llegó” (CS, 2018), mencionó que no recibieron ninguna capacitación sobre la condición de vida de Adrián, solo lo que platicó en la entrevista con la madre.

El capitán de meseros mencionó que desconocía el horario laboral de Adrián, así como información sobre leyes y programas referidos a la inclusión laboral de personas con

discapacidad y señaló que, si tuvieron una capacitación sobre la condición de vida de Adrián, sin ahondar en el tema, ni en las características de dicha plática.

Para finalizar, se concluye que, al no formalizarse la relación laboral con Adrián, no firmando contrato, no pactando la percepción de un salario, acordando que la jornada laboral fuese menor a la legalmente establecida, no brindando capacitación formal y ajustada para Adrián, se incumplió con la normativa en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad vigente en México.

4.2 Discusión

La pregunta general que propició el desarrollo de la presente investigación fue ¿Cómo es el proceso de inclusión laboral de un joven con autismo?, para lo cual, se consideró fundamental comenzar por definir en un primer momento, el marco teórico referencial del modelo social de la discapacidad, desde el cual se abordaron los conceptos de inclusión laboral y la condición de autismo del joven.

Se retomaron los dos principios de dicho modelo mencionados por Palacios (2008), el primero sobre las causas que originan una condición de discapacidad, a lo cual refiere que son mayormente sociales y que surgen en la interacción del individuo con el contexto, y el segundo que hace hincapié en que las personas con discapacidad pueden hacer aportes sociales que dependerán de los procesos de inclusión y aceptación en los distintos ámbitos sociales; aunado a ello, González (como se citó en Juan, 2018) menciona que la inclusión social (incluido en este concepto la inclusión laboral) requiere la movilización de las instituciones públicas, desde el derecho, pasando por las políticas sociales, donde se incluyan a todos los sectores sociales para que participen de todas las oportunidades.

En un segundo momento se definió la inclusión laboral, como “los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” (como se citó en STPS, 2015, p.29). Considerándose que esta definición tiene dos cualidades, la primera por definir la inclusión laboral como un proceso, lo que implica un conjunto de fases sucesivas, y no un hecho dado, mientras que la segunda es por la fuente que la menciona, la STPS, que se encarga de vigilar las relaciones laborales en México.

Posteriormente, en un tercer momento, se procedió con la conceptualización de la condición de autismo, que se define como un síndrome neuropsicológico que impacta en la flexibilidad psíquica, la comunicación y el lenguaje y las competencias relacionales (Álvarez, 2012).

A partir de lo antedicho, y en respuesta a la pregunta subsidiaria que fue ¿Cuáles son las particularidades del proceso de inclusión laboral de un joven con autismo? Se estableció el procedimiento de la investigación que constó de tres etapas, la primera, inserción al campo laboral, la segunda, el seguimiento del proceso de inclusión laboral y tercera, la estructura del proceso de inclusión laboral.

Para especificar las particularidades del proceso de inclusión laboral fue necesario establecer dos categorías de análisis, la primera sobre el proceso de inclusión laboral y la segunda sobre la normativa en materia de inclusión laboral. Los resultados en la primer categoría son que la inserción al campo laboral de Adrián se debió a la iniciativa por parte del dueño del restaurante Tamuz, sin el conocimiento previo sobre el marco jurídico de la inclusión laboral, ni de la condición de las personas con autismo, y como un acto de “buena fe”, al que los padres del joven accedieron, en general no tenían idea clara del concepto de inclusión laboral, y la retribución que la familia y el dueño del restaurante pactaron para Adrián fue de tipo individual, ya que sólo “ganaba” el hecho de hacer cosas diferentes a las cotidianas y el dueño “ganaba” gratificación personal al apoyar a un joven con discapacidad.

Es evidente que Adrián no tiene consolidado un concepto relacionado al empleo, en cuanto a responsabilidad, requisitos, cumplimiento de objetivos, percepción de salario, presentación personal, relaciones con los compañeros, jerarquías por puestos de trabajo, entre otros elementos propios de ese espacio de participación social, por lo que él sólo iba a Tamuz a realizar labores que se le indicaban y que eran diferentes a las que comúnmente realizaba.

Los beneficios que detectaron, la familia y el personal del restaurante, están relacionados a que Adrián realizaba cosas distintas de su actividad cotidiana, a que algunas de las personas que tuvieron relación con él podían tener un acercamiento con una persona con autismo, empero, los alcances sociales de la inclusión laboral permanecieron escasos en los discursos escuchados y leídos; mientras que las dificultades principalmente estuvieron en relación a la actitud de la persona encargada del almacén, y a la poca exigencia en el grado de dificultad que requerían las labores realizadas por el joven.

Con relación a la segunda categoría de análisis, normativa en materia de inclusión laboral, se concluyó que no se cumplieron con los lineamientos mencionados en la legislación, debido a su desconocimiento, pero la ley no exime de su cumplimiento por no conocerlos. Ni la familia ni el empleador conocían leyes ni programas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, no se entregaron documentos del joven, la jornada laboral era menor a la estipulada legalmente, no se pactó la percepción de un salario y la capacitación no contaba con los ajustes razonables necesarios para ambas partes, el empleador y el empleado.

Aunado a ello, en el análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es importante considerar dos niveles, el primero de ellos, en relación el acceso, por una parte, a empleos formales y por otra a empleos informales. En el primer caso, para acceder a un empleo formal, es necesario cumplir una serie de requisitos mínimos, como los son, el certificado o comprobante del último grado de estudios, la credencial de elector, y un documento emitido por la secretaria de salud pública que avale que la persona presenta una discapacidad, para todos ellos, se necesita previo conocimiento sobre los requisitos para realizar los trámites, los lugares donde deben acudir, así como los horarios de atención para poder tramitarlos, información que en muchas familias se desconoce.

En el segundo caso, el acceso a un empleo informal, éste no requiere de cumplir, en la mayoría de las ocasiones, con los trámites ni requisitos antes mencionados, es decir, si el empleador decide que sí, la persona ingresa, pero bajo las condiciones laborales pactadas (implícita o explícitamente), sin que se cumplan necesariamente las legalmente establecidas.

El segundo nivel, referente a las condiciones laborales favorables o adecuadas, estas se encuentran sujetas a una serie de normativas que delimitan las fases y lineamientos que debe seguir el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad, que han sido estipulados en leyes, programas, planes y políticas públicas, que en general en la sociedad aún son escasamente conocidas.

En suma, es importante mencionar que un elemento fundamental para el ejercicio pleno del derecho al empleo es la información, por parte de la sociedad, de las personas con alguna condición de discapacidad, sus familias y los empleadores, tanto en los ámbitos formales como informales, ya que el desconocimiento de la normativa en materia de inclusión laboral puede repercutir en generar obstáculos para el acceso, dificultades en la permanencia o una violación de sus derechos laborales.

En otro orden de ideas y con relación a los instrumentos empleados para la recolección de información, es importante mencionar que fueron considerados los más idóneos en ese momento de la investigación, empero, en este momento de discusión, se considera factible una revisión posterior de los mismos para ajustarlos, y ampliar su aplicación a todo el personal del restaurante y hasta para los comensales, con la finalidad de conocer su percepción sobre fenómeno como actores indirectos. Ello puede ser útil para investigaciones posteriores.

En relación con los antecedentes revisados, la mayoría de los estudios consideran una mayor cantidad en la muestra, lo cual brinda un consenso sobre la intervención o los análisis propuestos

en cada uno de ellos, por lo cual, sería de gran utilidad para investigaciones futuras buscar grupos de personas con autismo que se encuentren contratadas en empleos formales e informales, para poder generar investigaciones que comparen ambos escenarios laborales, y detallar las intervenciones sugeridas. Este estudio, en particular, tuvo la finalidad de evidenciar a partir de un caso, con características específicas, el proceso de inclusión laboral, como un primer acercamiento.

Como limitante del estudio se evidencia la falta de la entrevista con la persona encargada del área de almacén, ya que no se indagó de manera explícita sobre su percepción del proceso de inclusión laboral de Adrián, los únicos datos que se obtuvieron de ello fueron indirectos, con la interpretación de sus gestos y las características de la interacción entre ella, Adrián, sus padres y la psicóloga del equipo técnico del programa de autismo.

Para finalizar, es importante puntualizar que, a partir de los hallazgos encontrados en esta investigación, es posible continuar con estudios posteriores y esbozar propuestas de intervención que permitan potenciar los procesos de inclusión laboral de personas con autismo, pese a su escolaridad.



CAPITULO 5 CONCLUSIONES

5.1 Productos de la investigación

El documento que usted tiene en sus manos tuvo como finalidad narrar un proceso de investigación que inició en el año 2016, y aún no concluye. Se realizó un corte teórico que permitiera evidenciar los hallazgos encontrados hasta el momento, con relación a los objetivos planteados en un inicio, analizar en proceso de inclusión laboral de un joven con autismo e identificar las particularidades del proceso enunciado. El sentido de la información presentada no estriba en aportar leyes universales, sino en contribuir a un análisis contextualizado de las prácticas en la inclusión laboral y brindar la posibilidad de transferir los resultados a otros escenarios bajo condiciones semejantes.

Se comentarán los productos de la investigación bajo dos ejes de análisis, el primero de ellos correspondiente a las consideraciones previas para la inclusión laboral, y el segundo a las propuestas para potenciar los procesos de inclusión laboral de las personas con autismo.

Comenzando con las consideraciones previas para la inclusión laboral, denominaremos así a aquellos requerimientos educativos básicos necesarios para la obtención de un empleo formal, es decir, los certificados de estudios, ya que las leyes en México refieren que la educación básica es obligatoria, el hecho de contar con ellos permite la contratación. Es importante mencionar que éstas sólo fueron enunciadas de manera general en el presente documento, no obstante, se considera relevante evidenciar que los hallazgos encontrados indican que son un eje de intervención primordial para favorecer y potenciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En el segundo eje, referido a las propuestas para potenciar los procesos de inclusión laboral, se hace hincapié en que es necesario informar a las personas con autismo, sus familias, los

posibles empleadores, tanto en los ámbitos privados y públicos, y la sociedad en general de sobre las leyes, los programas, los planes y las políticas públicas en el marco de la inclusión laboral.

Para finalizar, se hace mención que el proceso de inclusión laboral de Adrián continua en un espacio distinto y con mayores oportunidades de aprendizaje, por lo tanto, esta investigación continuará...

Referencias

- Aguilar, C y Lima A. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414
- Álvarez, E. (2012). El autismo: la ausencia del yo. España: Editorial Académica Española.
- Autismo Diario (2018). Llega contrataTEA, un servicio para fomentar la inclusión laboral de personas con autismo. España: <https://autismodiario.org/>. Recuperado de <https://autismodiario.org/2018/01/15/llega-contratatea-un-servicio-para-fomentar-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-autismo/>
- Baldares, M. & Orozco, W. (2012). Autismo infantil. *Revista Cúpula*. 26(2), 44-58.
- Blanco, R., Aguerro, I., Ouane, A., & Shaeffer, S. (agosto de 2008). La educación inclusiva: el camino hacia el futuro. En Conferencia Internacional de educación. Conferencia llevada a cabo del 25 al 28 de noviembre de 2008, Ginebra, Suiza.
- Cimera, R., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder?. *Autism*. 16(1), 87-94.
- Comisión económica para América Latina y el Caribe. (2011). La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC. En Winchester (Presidencia), Políticas presupuestarias y gestión por resultados en América Latina y el Caribe. Curso internacional llevado a cabo en Santiago de Chile.
- Consejo nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad. (2017). La inclusión laboral nos beneficia a todos. Recuperado de

<https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-inclusion-laboral-nos-beneficia-a-todos-97728?idiom=es>

- Coy, L. & Martín, E. (2017). Habilidades sociales y comunicativas a través del arte en jóvenes con trastorno del espectro autista (TEA). *Estudios pedagógicos (Valdivia)*. 43 (2), 47-64.
- Delval, J. & Lomelí, P. (2013). *La educación democrática para el siglo XXI*. Ciudad de México, México: Siglo XXI.
- Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 124(1), 141-174.
- García, J. (Coord), Ratzka, A., Barnes, C., Hastaer, F., Zarb, G., Evans, J.... Berman-Biler, R. (2003). *El movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales*. Fundación Luis Vives. Recuperado de <http://www.independentliving.org/docs6/alonso2003.pdf>
- García, D. & Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of intellectual disability research*. 51(2), 142-150.
- García, J. & Peñas, J. (2009). Autismo, epilepsia y patología del lóbulo temporal. *Rev Neurol*. 48(2), 35-45.
- Gavranic, M. (2014). *El Empleo con Apoyo. Inclusión Laboral de personas con Síndrome de Asperger Autismo de Alto funcionamiento*. (tesis de grado). Universidad de la Republica, Uruguay.
- Gobierno municipal Cuernavaca. (2016). *Plan municipal de desarrollo 2016-2018 Cuernavaca-Morelos*. Recuperado de <http://www.cuernavaca.gob.mx/wp-content/uploads/2013/07/MEMORIA-DEL-PROGRAMA-DE-DESARROLLO.pdf>

- Guajardo Ramos, E. (2009). La Integración y la Inclusión de alumnos con discapacidad en América Latina y el Caribe. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3 (1), 15-23. Recuperado de http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num1/art1_htm.html
- Guajardo Ramos, E. (2018). La Educación Inclusiva, fase superior de la Integración-Inclusión Educativa en Educación Especial. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 11, 131-153.
- Hedley, D., Uljarević, M., & Hedley, D. (2017). Employment and living with Autism: Personal, social and economic impact. In *Inclusion, Disability and Culture* (pp. 295-311). Springer, Cham.
- Instituto nacional para la evaluación de la educación. (2017). La educación obligatoria en México. Informe 2017. México. Recuperado de <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/242/P1I242.pdf>
- Instituto nacional de estadística y geografía. (01 de diciembre del 2005). Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre). [comunicado de prensa]. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>
- Iturre, T. (2015). Análisis de la inclusión laboral y la influencia en la calidad de vida, personal y recreativa que ejercen los familiares de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en palmeras de los andes Quinindé-Esmeraldas (tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- Juan, M. (2018). El nuevo paradigma de la inclusión desde la óptica de la Administración Pública en México. *Revista de Administración Pública*. LIII (1), 13-37.

- Maldonado, V. & Jorge, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*. 46, (12), 817-833. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/11716/11163>
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y Gestión*. (20), 165 – 193. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/646/64602005/>
- Méndez, E. (5 de septiembre de 2017). Llamam expertos a crear políticas de inclusión laboral para autistas. *La jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2017/09/05/sociedad/035n2soc?partner=rss>
- Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista. *Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos*, 30 de abril del 2015.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. *Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos*, 30 de mayo del 2011.
- Organización internacional del trabajo. (2015). *Discapacidad y Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2017) CIE-11-AP. *Trastornos Mentales y del Comportamiento. Onceava Revisión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades. Descripciones Clínicas y pautas para el diagnóstico*. Ginebra. Recuperado de <http://www.fepsm.org/files/files/ICD-11%20PHC%20Draft%20October%202011.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención Internacional de los Derechos para Personas con Discapacidad*. Recuperada de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.isalud.org/htm/pdf/34-El-modelo-social-de-discapacidad.pdf>
- Pujol, E. & Martorell, M. (2012). Intervención grupal con pre-adolescentes con autismo de alto funcionamiento. Cuadernos de Psiquiatría y Psicoterapia del Niño y del Adolescente. 54, 53-60.
- Rivière, A. (2001). Autismo. *Orientaciones para la intervención educativa*. Madrid: Trotta. *SA Cómo potenciar la comunicación en el alumnado con trastorno del espectro autista*.
- Rizo, A. (2006). ¿A qué llamamos exclusión social? Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, 5 (15), 1-13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306018>
- Rodríguez, G. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Madrid, España: Aljibe.
- Rubí, J. (2018). El nuevo paradigma de la inclusión desde la óptica de la Administración Pública en México. Revista de Administración Pública. LIII (1), 61-75.
- Secretaría de gobernación. (2014). El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014 – 2018. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014
- Secretaría de gobernación. (2016). La inclusión laboral es de todos. Recuperado de <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/la-inclusion-laboral-es-de-todos>
- Secretaría de educación pública. (2010). Centro de Atención Múltiple. Atención Educativa para adolescentes y jóvenes con Discapacidad. Recuperado de <http://educacionespecial.sep.gob.mx/novedades/septiembre2010/docs/Cam%20Laboral.pdf>

- Secretaria de educación pública. (2010). Memorias y actualidad en la Educación Especial de México. Una visión histórica de sus modelos de atención. Recuperado de <http://educacionespecial.sepdf.gob.mx/historia/docs/HistEduEspWeb.pdf>
- Secretaria del trabajo y previsión social. (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. Ciudad de México, México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento.
- Senado de la República. (2014). La reforma constitucional sobre Derechos Humanos. Una guía conceptual. Ciudad de México, México: Instituto Belisario Domínguez.
- Stake, R. E. (1999). Investigación con estudio de caso. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- Soto, R. (2002). El síndrome autista: un acercamiento a sus características y generalidades. *Educación*. 26(1).
- Taylor, J. & Seltzer, M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of autism and developmental disorders*. 41(5), 566-574.
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. Empresa y humanismo. 15 (1), 115-136. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Velasco, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. (Tesis doctoral, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Guadalajara, México). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11117/1267>

Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis*, 8(2), 153-173.

Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v8n2/v8n2a6.pdf>

Zúñiga, M. (2009). El síndrome de asperger y su clasificación. *Revista Educación*, 33 (1), 183-

186. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082013.pdf>

Anexos

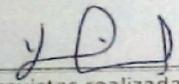
Anexo 1 Consentimiento informado conforme al código ético

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

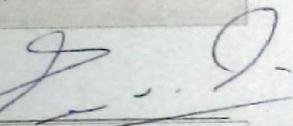
Fecha: 23. Mayo. 2018
Lugar: Cuernavaca, Morelos.

Título del protocolo de investigación: Inclusión Laboral de un joven con Autismo.
Investigadora: Psicóloga Zaira Yadira Jaime Bahena.
Objetivo de la investigación: Analizar el proceso de Inclusión Laboral de un joven con Autismo.
Programa académico de posgrado: Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva de la Facultad de Comunicación Humana en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM).

Por medio de la presente, manifestamos nuestro consentimiento para la recolección, revisión y publicación de información necesaria referida al tema de investigación. Como parte de ello, se llevarán a cabo entrevistas de tipo semiestructuradas y sesiones de trabajo complementarias.

MADRE
NOMBRE: Karin Vomend Alvarez FIRMA: 

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la entrevistadora grabe el audio de las entrevistas realizadas.
<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la investigadora utilice el nombre de mi hijo en la presentación de los resultados de la investigación.

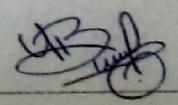
PADRE
NOMBRE: F. Fernando Contreras FIRMA: 

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la entrevistadora grabe el audio de las entrevistas realizadas.
<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la investigadora utilice el nombre de mi hijo en la presentación de los resultados de la investigación.

JOVEN
NOMBRE: Adrián Contreras Vomend FIRMA: AGV

<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la entrevistadora grabe el audio de las entrevistas realizadas.
<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la investigadora utilice mi nombre en la presentación de los resultados de la investigación.
<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Estoy de acuerdo en que la investigadora utilice dibujos hechos por mí en la presentación de la información recopilada.

Al finalizar, se nos hará entrega de un ejemplar del documento final que contenga los resultados de la investigación.

INVESTIGADORA
NOMBRE: Zaira Yadira Jaime Bahena FIRMA: 

Anexo 2 Guía de entrevista semiestructurada para padres

FECHA:

<i>NOMBRE</i>	
<i>SEXO</i>	
<i>EDAD</i>	
<i>ESCOLARIDAD</i>	
<i>OCUPACIÓN</i>	

RUBROS	PREGUNTAS				
<i>Inclusión Laboral</i>	1	¿Cómo surgió la idea de que Adrián comenzara a trabajar?			
	2	¿Le explicaron a Adrián que comenzaría a laborar en el restaurante? ¿Por qué? ¿Cómo?			
	3	¿Cómo ha sido el proceso para que Adrián ingrese a trabajar?			
	4	¿Ha habido cambios en sus actividades cotidianas a partir de Adrián comienza a laborar? ¿Cuáles?			
	5	¿Han considerado la ampliación de la jornada laboral de Adrián? ¿Por qué? ¿Qué harían?			
	6	¿Han notado beneficios en Adrián a partir de su ingreso al ámbito laboral? ¿Cuáles?			
	7	¿Han tenido alguna dificultad en el proceso de Inclusión Laboral de Adrián? ¿Cuáles?			
	8	¿Qué expectativas tienen ustedes en relación con la Inclusión Laboral de Adrián?			
<i>Políticas públicas</i>	9	¿Conocen alguna Ley con relación a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad?	SI	NO	CUAL
	10	¿Conocen algún Programa con relación a la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad?	SI	NO	CUAL
	11	¿Realizaron algún trámite administrativo o legal para que Adrián comenzará a laborar?	SI	NO	CUAL
	12	¿Entregaron algún documento de Adrián al restaurante?	SI	NO	CUAL
	13	¿Saben si Adrián pertenece a la nómina del restaurante? ¿Por qué?			
	14	¿Saben si Adrián ha recibido alguna capacitación por parte del restaurante? ¿Por qué? ¿En qué consistió?			
	15	¿Saben si el restaurante ha tenido alguna capacitación con relación a la condición de vida de Adrián? ¿Saben el motivo?			
	16	¿Por qué el horario laboral de Adrián es sólo los martes de 10 a 12 am.?			

Anexo 3 Guía de entrevista semiestructurada para dueño del restaurante

FECHA:	
<i>NOMBRE</i>	
<i>SEXO</i>	
<i>EDAD</i>	
<i>ESCOLARIDAD</i>	
<i>PUESTO</i>	
<i>GIRO DEL ESTABLECIMIENTO</i>	
<i>CANTIDAD DE PERSONAS QUE LABORAN EN EL ESTABLECIMIENTO</i>	
<i>TIEMPO DE CONOCER A ADRIÁN</i>	

RUBROS	PREGUNTAS				
<i>Inclusión Laboral</i>	1	¿Cómo surgió la idea de que Adrián comenzará a laborar en el restaurante?			
	2	¿Le explicó a Adrián que comenzaría a laborar en el restaurante? ¿Por qué? ¿Cómo?			
	3	¿Sabe en qué consiste la Inclusión Laboral?			
	4	¿Cómo ha sido el proceso para que Adrián se incluya en el ámbito Laboral?			
	5	¿Qué actividades realizaba Adrián cuando comenzó a laborar?			
	6	¿Qué actividades realiza ahora Adrián?			
	7	¿Quién le explica que actividades debe realizar cada martes? ¿Cómo se lo explican?			
	8	¿Qué otra actividad considera que Adrián podría realizar?			
	9	¿Ha notado beneficios a partir del proceso de Inclusión Laboral en Adrián? ¿Cuál?			
	10	¿Ha tenido alguna dificultad en el proceso de Inclusión Laboral de Adrián? ¿Cuál?			
	11	¿Con quienes interactúa Adrián durante su jornada laboral?			
	12	¿Qué expectativas tiene en relación con la Inclusión Laboral de Adrián?			
<i>Políticas públicas</i>	13	¿Conoce alguna Ley con relación a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad?	SI	NO	CUAL
	14	¿Conoce algún Programa con relación a la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad?	SI	NO	CUAL
	15	¿Realizó algún trámite administrativo o legal para que Adrián comenzará a laborar?	SI	NO	CUAL
	16	¿Solicito algún documento de Adrián? ¿Por qué? ¿Cuáles?			
	17	¿Adrián pertenece a la nómina del restaurante? ¿Por qué?			
	18	¿Por qué la jornada laboral de Adrián es sólo los martes de 10 a 12 am.?			
	19	¿Ha considerado la ampliación de la jornada laboral de Adrián? ¿Por qué?			
	20	¿Adrián ha recibido alguna capacitación por parte de ustedes para la realización de sus actividades? ¿Por qué? ¿Cuáles?			
	21	¿Ha tenido alguna capacitación con relación a la condición de vida de Adrián? ¿Por qué? ¿Cuál?			

Anexo 4 Guía de entrevista semiestructurada para el joven con autismo

FECHA:

NOMBRE	
SEXO	
EDAD	
ESCOLARIDAD	
OCUPACIÓN	

RUBROS	PREGUNTAS	
<i>Inclusión Laboral</i>	1	¿Cómo entraste a trabajar?
	2	¿Por qué vas a trabajar?
	3	¿Te gusta tú trabajo? ¿Por qué?
	4	¿Con quién trabajas?
	5	¿Te explicaron que irías a trabajar a Tamuz? ¿Qué te dijeron?
	6	¿Has aprendido algo en tu trabajo? ¿Qué?
	7	¿Tienes amigos en el Tamuz?
<i>Políticas públicas</i>	8	¿Te explican que debes hacer en tu trabajo? ¿Quién? ¿Qué te dice?
	9	¿Te pagan en tu trabajo? ¿Cuánto?
	10	¿Qué haces con tu dinero?
	11	¿Qué días vas a trabajar a Tamuz?
	12	¿Qué horario tienes en Tamuz?
	13	¿Quieres ir otro día a trabajar a Tamuz?
	14	¿Quieres quedarte más tiempo el martes en Tamuz?
	15	¿Qué haces en tu trabajo?
	16	¿Qué más te gustaría hacer en tu trabajo?

Anexo 5 Cuestionario para personal del restaurante

FECHA:

<i>NOMBRE (opcional)</i> <i>SEXO</i> <i>EDAD</i> <i>ESCOLARIDAD</i> <i>PUESTO</i> <i>TIEMPO DE LABORAR EN EL RESTAURANTE</i> <i>TIEMPO DE CONOCER A ADRIÁN</i>	

RUBROS	PREGUNTAS				
<i>Inclusión Laboral</i>	1	¿Le explicaron que Adrián comenzaría a laborar en el restaurante? ¿Qué le dijeron?			
	2	¿Sabe con quienes interactuaba Adrián durante su jornada laboral?	SI	NO	QUIENES
	3	¿Platicó con Adrián en algún momento?	SI	NO	CUALES
	4	¿Sabe cómo surgió la idea de que Adrián comenzará a laborar en el restaurante?	SI	NO	
	5	¿Notó algún beneficio a partir del proceso de Inclusión Laboral en Adrián?	SI	NO	CUAL
	6	¿Notó alguna dificultad en el proceso de Inclusión Laboral de Adrián?	SI	NO	CUAL
	7	¿Sabe qué actividades realizaba Adrián?	SI	NO	CUALES
	8	¿Sabe el horario que tenía Adrián?	SI	NO	CUAL
	9	¿Sabe en qué consiste la Inclusión Laboral?	SI	NO	

<i>Políticas públicas</i>	10	¿Conoce alguna Ley con relación a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad?	SI	NO	CUAL
	11	¿Conoce algún Programa con relación a la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad?	SI	NO	CUAL
	13	¿Ha tenido alguna capacitación en el restaurante, sobre la condición de vida de Adrián?	SI	NO	CUAL

La información proporcionada por usted será de suma importancia para el análisis del proceso de Inclusión Laboral de Adrián. Su nombre no será utilizado en el procesamiento de la información.

¡Gracias por su participación!

Anexo 6 Guía de observación participativa

FECHA: _____

RUBROS	OBSERVACIÓN
<i>Inclusión Laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Saludo (arribo)</i> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo saluda? ¿A quiénes saluda? ¿Necesita algún tipo de apoyos? ¿Cuáles? • <i>Despedida (partida)</i> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se despide? ¿De quiénes se despide? ¿Necesita algún tipo de apoyos? ¿Cuáles? • <i>Seguimiento de indicaciones</i> <ul style="list-style-type: none"> ¿Quién le da las indicaciones? ¿Cómo le dan las indicaciones? Características de las indicaciones ¿Qué hace el joven mientras le dan las indicaciones? ¿Realiza lo que le solicitaron? ¿Cómo lo hace? ¿Realiza otra actividad al mismo tiempo que la tarea solicitada en la indicación? ¿Cuál? ¿Qué hace si tiene dudas? ¿Qué hace si en el proceso de realización de la actividad surge algún imprevisto? ¿Cómo indica que finalizó la actividad solicitada? ¿Necesita algún tipo de apoyos? ¿Cuáles? • <i>Situaciones emergentes</i> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuándo necesita acudir al sanitario, que dice? ¿Cuándo necesita acudir al sanitario, que realiza? ¿Se presenta alguna dificultad cuando acude al sanitario? ¿Necesita algún tipo de apoyos? ¿Cuáles? <p>Otras situaciones emergentes</p>
<i>Políticas públicas</i>	<p>Características de acceso al lugar de trabajo</p> <p>Características de las condiciones laborales</p> <p>¿Identifican los apoyos que el joven requiere?</p> <p>¿Brindan al joven los apoyos que requiere?</p> <p>¿Existe anticipación de actividades ante situaciones emergentes?</p>

Anexo 7 Transcripción de entrevista del joven con autismo

Adrián

Y: ¿Qué es fecha es hoy?

A: miércoles 23 de mayo de 2018.

Y: ¿Cuál es tu nombre completo?

A: Adrián Fernando Contreras Vomend.

Y: ¿Eres hombre o mujer?

A: Hombre.

Y: ¿Cuántos años tienes?

A: 20.

Y: ¿Qué escolaridad tienes?

A: Si fui al GAPPI (escuela de educación especial privada que actualmente ya no brinda ese servicio) en el año 2010, y ahorita voy al CITPSI (Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología).

Y: ¿Qué haces actualmente?

A: Trabajo en el restaurante Tamuz.

Y: ¿Cómo entraste a trabajar en el restaurante Tamuz?

Y: ¿Por qué vas a trabajar al restaurante Tamuz?

A: Porque me gusta lavarme las manos limpiarme la cara.

Y: ¿Te gusta tu trabajo en el restaurante Tamuz?

A: Si.

Y: ¿Por qué te gusta trabajar en el restaurante Tamuz?

A: Porque puedo limpiar cartas con el trapo, porque limpio mesas con el trapo.

Y: ¿Con quién trabajas en el restaurante Tamuz?

A: Con el mesero, con la del almacén.

Y: ¿Te acuerdas del nombre del mesero?

A: No.

Y: ¿Te acuerdas del nombre del encargado del almacén?

A: No.

Y: ¿Te acuerdas del nombre del dueño del restaurante Tamuz?

A: No.

Y: ¿Te explicaron que iras a trabajar en el restaurante Tamuz?

A: Si.

Y: ¿Quién te explicó?

A: La del almacén.

Y: ¿Y qué te dijo la del almacén?

A: Me dijo hola, ¿cómo has estado?

Y: ¿Te explico la del almacén lo que tenías que hacer?

A: Si lavarme los ojos, subir las escaleras para llegar al almacén.

Y: ¿El almacén está en la parte de arriba?

A: Si.

Y: ¿Has aprendido algo de tu trabajo?

A: Si.

Y: ¿Qué has aprendido en tu trabajo en el restaurante Tamuz?

A: A doblar servilletas, doblar bolsas de plástico y a limpiar mesas.

Y: ¿Tienes amigos en el restaurante Tamuz?

A: Si.

Y: ¿Quiénes son tus amigos en el restaurante Tamuz?

A: El chef y el panadero.

Y: ¿Te acuerdas del nombre del chef?

A: No.

Y: ¿Te acuerdas del nombre del panadero?

A: No.

Y: ¿Te explican que debes hacer en tu trabajo?

A: Si.

Y: Cuando llegas a tu trabajo en el restaurante, ¿quién te explica lo que tienes que hacer?

A: Si, la persona del almacén.

Y: ¿Qué te dice la persona del almacén que tienes que hacer?

A: Sentarme en la silla con los pies abajo, agarrar la silla con las manos y despedirme.

Y: ¿Te pagan en tu trabajo?

A: No.

Y: ¿Por qué no te pagan en tu trabajo?

A: Porque no me dan dinero.

Y: ¿Qué día vas a trabajar al restaurante Tamuz?

A: El martes 29.

Y: ¿A qué hora vas a trabajar al restaurante Tamuz?

A: A las 10:00.

Y: ¿A qué hora sales?

A: A las 12:00.

Y: ¿Te gustaría trabajar otro día más en el restaurante Tamuz?

A: Si.

Y: ¿Qué es todo lo que has hecho en tu trabajo?

A: Doblar servilletas, doblar bolsas de plástico, sentarme en la silla, sobres de azúcar, limpiar el refrigerador, barro el piso, agarro la escoba, agarro servilletas, agarro un trapo le hecho agua y jabón para limpiar cartas, limpiar mesas y refrigeradores, no pongo los pies en las sillas, agarrar cubiertos tenedor, cuchillo, una cuchara los agarros para guardarlos en el cajón.

Y: ¿Recuerdas algo más que hayas hecho en el restaurante Tamuz?

A: Agarro el bote de basura, lo llevo a otra basura más grande.

Y: ¿Algo más que recuerdes que hiciste en tu trabajo en el restaurante Tamuz?

A: Trapear el piso para que no se ensucie.

Y: ¿Qué más haces en el almacén?

A: Abro la puerta del almacén.

Y: ¿Cuándo entras en el almacén que haces?

A: Agarro el cartón de leche, lo abro y la pongo arriba del barandal.

Y: ¿Algo más que hagas en el almacén?

A: Tirar el cartón en la basura, levanto el papel para secarme las manos, limpiando mesas, levanto las cartas y limpio las mesas, prendo la luz del almacén.

Y: ¿Recuerdas algo más que hayas hecho en el restaurante el Tamuz?

A: No.

Y: ¿Qué más te gustaría aprender hacer en el restaurante Tamuz?

A: Levantar la caja de café para limpiar la mesa.

Y: ¿Eso ya lo hiciste o te gustaría hacerlo?

A: Me gustaría hacerlo.

Y: ¿Qué más te gustaría aprender hacer en el restaurante Tamuz?

A: Hacer espagueti con tocino.

Y: ¿Te gustaría hacer lo que hacen los meseros?

A: Si.

Y: ¿Te gustaría acompañar a las personas a su mesa?

A: Si.

Y: ¿Te gustaría a servir las bebidas, el café, leche?

A: Si servir las bebidas y los cafés.

Y: ¿Sigues trabajando en el restaurante Tamuz?

A: Si.

Y: ¿Ayer que día fue?

A: martes.

Y: ¿Ayer fuiste a trabajar al restaurante Tamuz?

A: No

Y: ¿Has ido a trabajar al restaurante Tamuz?

A: Todavía he ido Tamuz.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
PRESENTE**

Certifico que la tesis "**Inclusión laboral de un joven con autismo**", elaborada por la alumna **Zaira Yadira Jaime Bahena** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

DRA. MARIA GUADALUPE SANTOS CARRETO
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo

Privada del Tanque N° 10, Col. Los Volcanes, Cuernavaca, Morelos, México. 62350
Tels.: (777) 329 70 00 ext. 2409, posgradofch@uaem.mx

**UA
EM**

Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
PRESENTE**

Certifico que la tesis "Inclusión laboral de un joven con autismo", elaborada por la alumna Zaira Yadira Jaime Bahena cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

DR. ELISEO GUAJARDO RAMOS
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "Inclusión laboral de un joven con autismo", elaborada por la alumna **Zaira Yadira Jaime Bahena** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leonardo Manriquez Lopez'.

DR. LEONARDO MANRIQUEZ LOPEZ
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



Facultad de
Comunicación Humana



40 años
1978-2018

FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
PRESENTE**

Certifico que la tesis "Inclusión laboral de un joven con autismo", elaborada por la alumna **Zaira Yadira Jaime Bahena** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

MTRO. HECTOR SANTOS NAVA
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE COMUNICACIÓN HUMANA

Secretaría de Docencia

Jefatura de Programas Educativos de Posgrado

Cuernavaca, Morelos, a 12 de diciembre de 2018

ASUNTO: Voto aprobatorio

**CONSEJO INTERNO DE POSGRADO
P R E S E N T E**

Certifico que la tesis "**Inclusión laboral de un joven con autismo**", elaborada por la alumna **Zaira Yadira Jaime Bahena** cumple con los requisitos para obtener el grado de Maestría en Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

MTRA. KENIA TRUJILLO TOLEDO
COMISIÓN REVISORA

c.i.p.- Archivo